

แผนยุทธศาสตร์
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔



โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๓

คำนำ

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้ความสำคัญ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อความสำเร็จในการดำเนินภารกิจขององค์กร ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้เน้นให้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อนำสู่เป้าหมายความสำเร็จของพันธกิจหลักในการจัดหาและจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาลและสถานประกอบการทั่วประเทศ การทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นี้ ฝ่ายนโยบายและแผนงานได้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร หน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องจากสายงานต่าง ๆ และคณะวิทยากรที่ปรึกษา ได้มาประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกัน ซึ่งใช้ระยะเวลาพอสมควร เพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ระดมความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้เกิดการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และได้ผลลัพธ์คือแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กลุ่มเงินทุน หมุนเวียนยาเสพติด พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ต่อไป

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

คำนำ	๒
บทสรุปผู้บริหาร	๕
บทที่ ๑ ความเป็นมาของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๘
• ความเป็นมา	๘
• วิสัยทัศน์ (Vision)	๙
• พันธกิจ (Mission)	๙
• เป้าประสงค์ขององค์กร (Organization Goal)	๙
• เป้าหมาย (Target)	๙
• ค่านิยมหลัก (Core Value)	๙
• ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)	๑๐
• ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กร (Strategic Alignment)	๑๐
• โครงสร้างหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๑๒
• ผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๒
• วิเคราะห์ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร	๑๔
• ปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
• ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
• ความเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
• สรุปสภาพปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญ และแนวทางดำเนินการพัฒนา	๒๐
• การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis)	๒๒
• โครงสร้าง และอัตรากำลัง กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๒๓
• บทสรุปการทบทวน และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล โดยใช้ HR Scorecard และการกำหนดกลยุทธ์	๒๖
บทที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔	๒๗
• วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗
• ค่านิยม (Core Value)	๒๘
• การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Issue)	๒๙
• ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลัก กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๓๐
• การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๓๑

สารบัญ

บทที่ ๔ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
สู่แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔.....	๓๔
● แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๓๕
บทที่ ๕ แนวทางการติดตาม และประเมินผล	๓๙
● การประเมินผลโครงการและกิจกรรม	๓๙
● การควบคุม ติดตามประเมินผลโครงการและกิจกรรม	๔๑
● นิยามศัพท์.....	๔๑
ภาคผนวกรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๔๒

บทสรุปผู้บริหาร

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลกอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกัน ทำให้แต่ละประเทศอยู่ระหว่างการต่อสู้กับภาวะการแพร่ระบาดดังกล่าว ดังนั้นการดูแลบุคลากรทางการแพทย์และที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะบุคลากรเหล่านี้จะได้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ตามพันธกิจและภารกิจต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ดูแลให้บริการและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ ตลอดจนการดูแลตนเอง ครอบครัวและสังคมให้มีความพร้อมและมีศักยภาพเพียงพอที่จะต่อสู้กับทั้งภาวะการณปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้เป็นอย่างดี

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เล็งเห็นถึงความสำคัญของผลกระทบดังกล่าว จึงมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความพร้อม ทั้งด้านการดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง และการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งสู่การบริการและการดูแลประชาชนรวมถึงผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ ได้มีการพิจารณาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้บริหารของหน่วยงานภายในต่าง ๆ และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อที่จะสามารถผลักดันภารกิจต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา อย่างเชื่อมโยงกันได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้มีการประเมินวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)

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

วัตถุประสงค์ (Objective)

- ๑) เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อให้มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
- ๒) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องบูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Issue : SI)

ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ด้าน จะประกอบไปด้วย ๗ กลยุทธ์ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / โครงการ
<p>SI_๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>ตัวชี้วัด : มีแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>SI_{๑๑} กลยุทธ์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘
<p>SI_๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด : มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย และใช้ประโยชน์ได้</p>	<p>SI_{๒๑} กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>SI_๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <ol style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ อัตราความสำเร็จของการจัดทำข้อตกลงตามตัวชี้วัดผลงาน ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา อัตราความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล อัตราความสำเร็จของการทบทวน และจัดทำคู่มือ พจนานุกรม สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<p>SI_{๓๑} กลยุทธ์การจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมการจัดการความรู้ KM
	<p>SI_{๓๒} กลยุทธ์การจัดทำผลการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมการจัดทำ Performance Agreement
	<p>SI_{๓๓} กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรให้มีสมรรถนะสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนารายบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กิจกรรมทบทวนคู่มือ พจนานุกรม สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>SI_๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด : จำนวนของบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't)</p>	<p>SI_{๔๑} กลยุทธ์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมจริยธรรม ค่านิยมองค์กร
<p>SI_๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด : อัตราความผูกพัน และพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรที่สูงขึ้น</p>	<p>SI_{๕๑} กลยุทธ์การสร้างความสุขของบุคลากร คู่คุณภาพชีวิตที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวน ๑ โครงการ ๘ กิจกรรม ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร จำนวน ๑ กิจกรรม
๑. กิจกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (๒๕๖๕-๒๕๖๙)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ กิจกรรม
๒. กิจกรรมการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ โครงการ ๔ กิจกรรม
๓. กิจกรรมการจัดการความรู้ KM
๔. กิจกรรมการจัดทำ Performance Agreement
๕. โครงการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๖. กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนารายบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๗. กิจกรรมทบทวนคู่มือ พจนานุกรม สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ กิจกรรม
๘. กิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมจริยธรรม ค่านิยมองค์กร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน ๑ กิจกรรม
๙. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

บทที่ ๑

ความเป็นมาของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ความเป็นมา

เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ซื้อ ขาย ยาเสพติดให้โทษ ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ วัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท ตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาทสำหรับเพื่อใช้ในทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ภายในราชอาณาจักร กระทรวงสาธารณสุขจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดขึ้นเพราะยาเสพติดให้โทษและวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาทที่จำเป็นจะต้องใช้ในทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์หลายชนิดเป็นสารต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ หรือกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท จึงทำให้บริษัทฯ ทั่วไปไม่สามารถทำการผลิตและซื้อขายได้ กระทรวงสาธารณสุขจึงมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ทำหน้าที่ผลิต ซื้อและขายสารต้องห้ามเหล่านี้โดยใช้เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นกองทุนในการดำเนินการ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้กำหนดให้กองควบคุมวัตถุเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นผู้ควบคุมรับผิดชอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน และให้รายงานผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน รวมทั้งรายการรับจ่ายต่อเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยาในทุกๆ ๖ เดือน ดังนั้น กองควบคุมวัตถุเสพติดจึงได้จัดตั้งกลุ่มงานขึ้นเพื่อรับผิดชอบภารกิจนี้เป็นการเฉพาะ มีชื่อเรียกตามแผนภูมิโครงสร้างและอัตราากำลังว่า “กลุ่มบริหารวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์” แต่ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ หน่วยงานดังกล่าวนี้ คือ “หน่วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” มีสถานะเป็นองค์กรในกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองควบคุมวัตถุเสพติด โดยมีระเบียบบริหารจัดการอนุโลมใช้ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน

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

- ๑) กำหนดยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนดำเนินงานจัดหาวัตถุเสพติดประกอบด้วยยาเสพติดให้โทษ ประเภท ๑ ประเภท ๒ และประเภท ๔ ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ และวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาทประเภท ๑ และประเภท ๒ ตามพระราชบัญญัติวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. ๒๕๑๘ จากแหล่งผลิตต่างประเทศ
- ๒) กำหนดยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนดำเนินการจัดจำหน่ายวัตถุเสพติดตามข้อ ๑) ให้กับสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย
- ๓) ดำเนินงานอำนวยความสะดวกและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณภาพมาตรฐานและการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์
- ๔) ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ปัจจุบันเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นหน่วยงานในกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ขึ้นตรงกับเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา มีรูปแบบการบริหารจัดการ กองทุนในรูปแบบเงินทุนหมุนเวียน 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

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรหลักด้านการบริหารจัดการวัตถุเสพติดที่ได้คุณภาพเพื่อใช้ในการทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) การจัดหาวัตถุเสพติดที่ใช้ทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาล และสถานประกอบการทั่วประเทศ
- ๒) การจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาล และสถานประกอบการทั่วประเทศ

เป้าประสงค์ขององค์กร (Organization Goal)

- ๑) มีการจัดหาวัตถุเสพติดที่ใช้ทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม อย่างมีคุณภาพ ราคาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ
- ๒) มีการจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว

เป้าหมาย (Target)

“ประชาชนปลอดภัย บริการประทับใจ ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน”

ค่านิยมหลัก (Core Value)

“*NRF Core Value*”

“**N**obleness - **R**ealize on standard - **F**ocus on people”

ความมี**คุณธรรม** - ตระหนักใน**มาตรฐาน** - มุ่งผล**ประชาชน**”

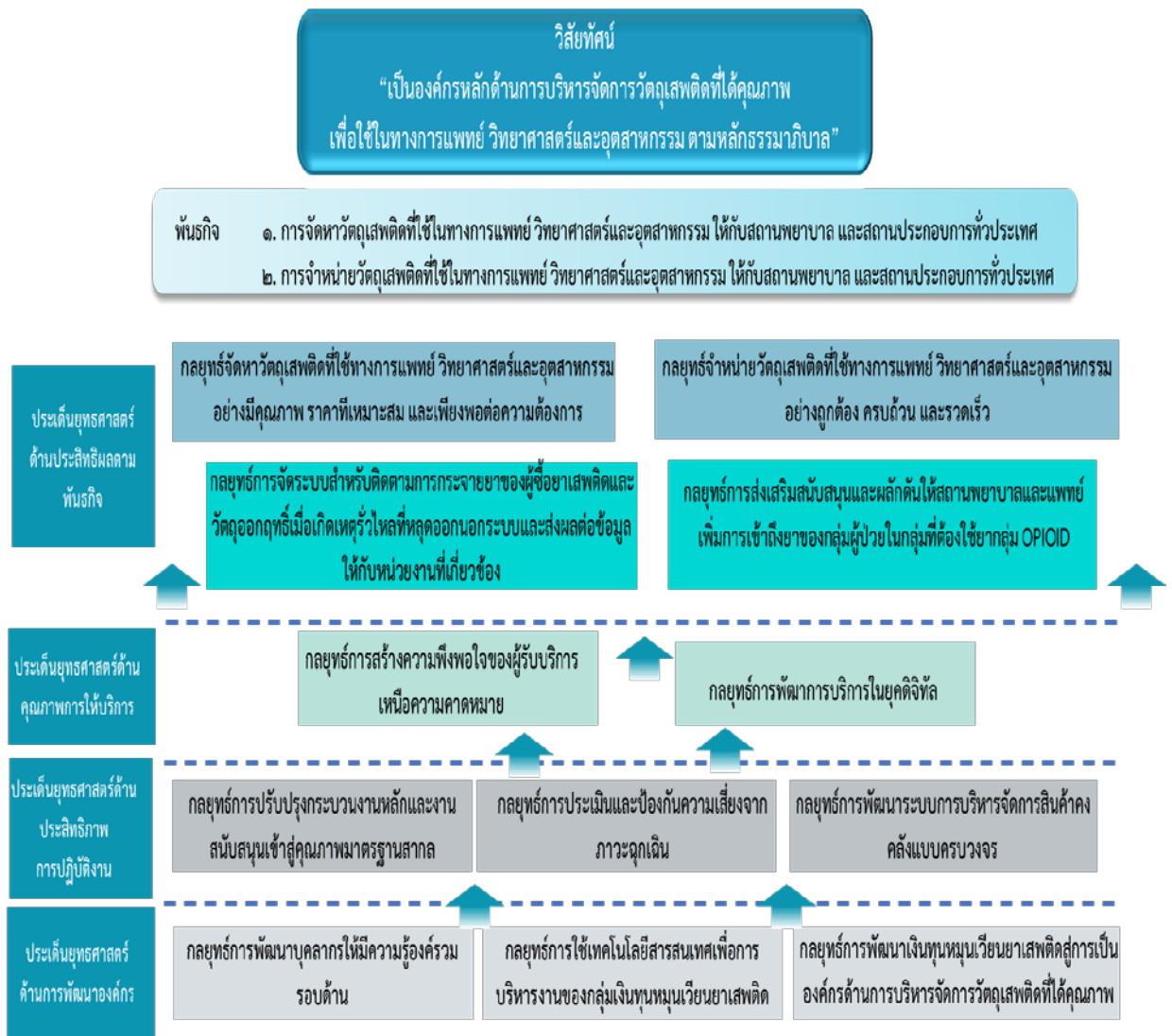
(Narcotics **R**evolving **F**und)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพการให้บริการ
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กร (Strategic Alignment)

แผนที่ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด



โครงสร้างหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดให้ ๒ หน่วยงาน มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ หน่วยงาน ซึ่งจะปฏิบัติหน้าที่ประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

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

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

๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป

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

บทที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ดำเนินการจัดประชุมผู้บริหารหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยง และแนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต และการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง (SWOT Analysis) การวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และทบทวน ติดตามผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กระบวนการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะสั้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปัญหา และอุปสรรคที่ได้ผ่านการวิเคราะห์จากที่ประชุมผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม ผลปรากฏว่าสามารถดำเนินการได้ตามแผนจำนวน ๑๑ โครงการ/กิจกรรม และดำเนินการ “ยกเลิก” จำนวน ๑ โครงการ เนื่องจากผลกระทบสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 โดยสรุปรายละเอียดได้ ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ
มิตินี้ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร	๑. กลยุทธ์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๑. โครงการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	แล้วเสร็จ ๑๐๐% แล้วเสร็จ ๑๐๐%
มิตินี้ ๒ : ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้ ๓. กลยุทธ์บริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	๓. กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ๔. กิจกรรมจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน	แล้วเสร็จ ๑๐๐% แล้วเสร็จ ๑๐๐%

ประเด็นยุทธศาสตร์ บริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผล ดำเนินการ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร บุคคล	<p>๔. กลยุทธ์การจัดการความรู้</p> <p>๕. กลยุทธ์การจัดทำการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม</p> <p>๖. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากร ให้มีสมรรถนะสูง</p>	<p>๕. โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation</p> <p>๖. โครงการออกแบบประเมิน สมรรถนะรายบุคคล</p> <p>๗. กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. กิจกรรมประเมินสมรรถนะและ วิเคราะห์ผล</p> <p>๙. โครงการจัดทำแผน IDP</p>	<p>แล้วเสร็จ ๑๐๐%</p> <p>แล้วเสร็จ ๑๐๐%</p> <p>แล้วเสร็จ ๑๐๐%</p> <p>แล้วเสร็จ ๑๐๐%</p> <p>แล้วเสร็จ ๑๐๐%</p>
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับ ผิดการบริหารทรัพยากร บุคคล	<p>๗. กลยุทธ์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ของบุคลากร</p>	<p>๑๐. โครงการจัดทำ และ/หรือทบทวน คู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p>	<p>แล้วเสร็จ ๑๐๐%</p>
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุลของ คุณภาพชีวิตกับการ ทำงาน	<p>๘. กลยุทธ์การสร้างความสุข ของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๙. กลยุทธ์การส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากร</p>	<p>๑๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจ บุคลากร</p> <p>๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่ความเป็นมืออาชีพ (OD)</p>	<p>แล้วเสร็จ ๑๐๐%</p> <p>ยกเลิกโครงการ</p>

วิเคราะห์ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

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

การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจและความผูกพันดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๔ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ส่วนคำถามที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน ๕ ข้อ ประเมินโดยใช้การคำนวณร้อยละ

ตอนที่ ๒ ส่วนคำถามที่เป็นแบบประเมินระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ๔ ด้าน ดังนี้

- ๒.๑ ด้านการบริหารจัดการพื้นฐานทั่วไป
- ๒.๒ การสื่อสารภายในองค์กร
- ๒.๓ ด้านผู้นำ
- ๒.๔ การบริหารผลตอบแทน สวัสดิการ และบริหารบุคคล

ประเมินโดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและร้อยละ

ตอนที่ ๓ ส่วนคำถามที่เป็นแบบสอบถามความภาคภูมิใจในองค์กรประกอบด้วยคำถามจำนวน ๕ ข้อ ประเมินโดยใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยและร้อยละ

ตอนที่ ๔ ส่วนคำถามปิดท้ายและข้อเสนอแนะอื่นๆ

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจมีเกณฑ์การให้คะแนนการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ๔ ระดับ ดังนี้

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

การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย

นำคะแนนที่นับได้มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

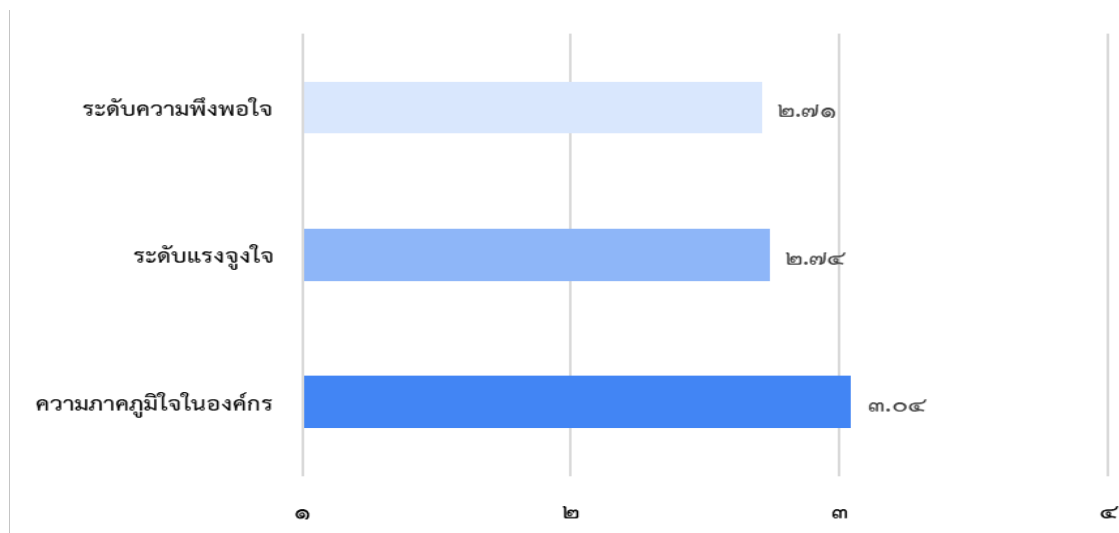
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับต้องปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับพอใช้
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับดี
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๐ - ๔.๐๐	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับดีมาก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ การสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจของบุคลากรต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีจำนวนบุคลากรในกลุ่มเงินทุนทั้งสิ้น ๗๑ คน ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยดำเนินการสำรวจผ่านระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจที่มีผลต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๖๙
๒. แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕๘
๓. ความภาคภูมิใจที่มีต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เจ้าหน้าที่มีภาคภูมิใจ อยู่ในระดับดีจาก คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐

ผลการสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความภาคภูมิใจ

๑. ภาพและตารางแสดงผลสรุประดับความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจ

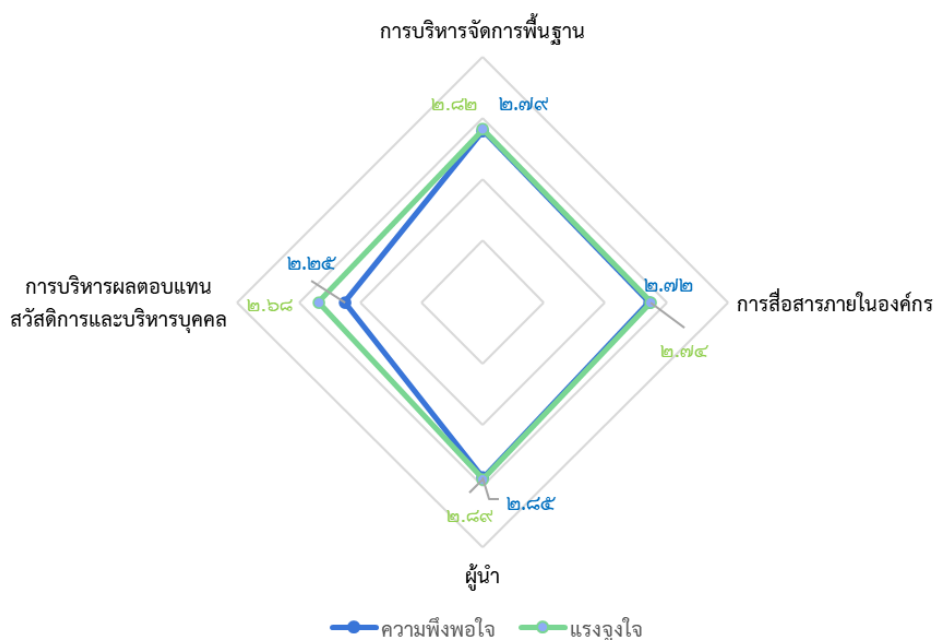


สรุปผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับการแปลผล
๑. ระดับความพึงพอใจ	๒.๗๑	๖๗.๖๙	ดี
๒. ระดับแรงจูงใจ	๒.๗๔	๖๘.๕๘	ดี
๓. ความภาคภูมิใจในองค์กร	๓.๐๔	๗๖.๐๐	ดี

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ ๔.๐๐

จากภาพและตารางแสดงผลสรุประดับความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจ สามารถสรุปผลได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่มีระดับความภาคภูมิใจในองค์กรมากที่สุดคือร้อยละ ๗๖.๔๑ ค่าเฉลี่ยที่ ๓.๐๔ รองลงมาคือระดับแรงจูงใจมีค่าร้อยละ ๖๘.๕๘ ค่าเฉลี่ยที่ ๒.๗๔ และความพึงพอใจในลำดับถัดมาคือร้อยละ ๖๗.๖๙ ค่าเฉลี่ยที่ ๒.๗๑

๒. ภาพและตารางแสดงระดับความพึงพอใจ แรงจูงใจ (แยกรายด้าน)



ด้าน	ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจ	ระดับการแปรผล	ค่าเฉลี่ย แรงจูงใจ	ระดับการแปรผล
๑.ด้านการบริหารจัดการพื้นฐาน	๒.๗๙	ดี	๒.๘๒	ดี
๒.ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	๒.๗๒	ดี	๒.๗๔	ดี
๓.ด้านผู้นำ	๒.๘๕	ดี	๒.๘๙	ดี
๔. ด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและบริหารบุคคล	๒.๒๕	พอใช้	๒.๖๘	ดี

จากภาพและตารางแสดงระดับความพึงพอใจ แรงจูงใจ (แยกรายด้าน) สามารถสรุปผลได้ ดังนี้ เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจด้านผู้นำมากที่สุดคือค่าเฉลี่ย ๒.๘๕ ซึ่งอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและบริหารบุคคลน้อยที่สุดคือค่าเฉลี่ย ๒.๒๕ ซึ่งอยู่ในระดับพอใช้

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดว่าด้านผู้นำเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ ๒.๘๙ อยู่ในระดับดี และด้านบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและบริหารบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจน้อยที่สุดคือค่าเฉลี่ย ๒.๖๘ อยู่ในระดับดี

แม้ว่าด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและบริหารบุคคลจะมีระดับความพึงพอใจและระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด หากแต่กลับพบว่าด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและบริหารบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในระดับดีและมีค่าเฉลี่ย ๒.๖๘ ซึ่งแตกต่างกับระดับความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยเพียง ๒.๒๕ จัดอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น

ตารางเปรียบเทียบสรุปผลการประเมินความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจของบุคลากร
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ความพึงพอใจ แรงจูงใจ / ความภาคภูมิใจ ภาพรวม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๑. ความพึงพอใจ ที่มีผลต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๘๙.๒๓	๗๙.๑๐	๗๙	๖๗.๖๙
๒. แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	ไม่ได้วัด	ไม่ได้วัด	ไม่ได้วัด	๖๘.๕๘
๓. ความภาคภูมิใจในองค์กร ที่มีผลต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๙๐.๗๗	๘๒.๐๙	ไม่ได้วัด	๗๖.๐๐

จากสรุปผลการประเมินจะเห็นได้ว่าระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ลดลงจากปีที่ผ่านมาคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๑

สำหรับระดับแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในองค์กรไม่สามารถนำผลเปรียบเทียบได้ เนื่องจากปีที่ผ่านมาไม่ได้จัดทำแผนงานหรือกำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจ

ทั้งนี้เนื่องจากการปรับเปลี่ยนข้อมูลคำถามของแบบสำรวจใหม่ ซึ่งเป็นสาเหตุให้ระดับผลการประเมินลดลงจากปีที่ผ่านมาและจากสาเหตุภารกิจงาน รวมถึงอัตรากำลังของฝ่ายนโยบายและแผนงานมีจำนวนจำกัด และกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้แบ่งภารกิจงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลออกเป็น HRD กับ HRM ซึ่งแยกสังกัดการบริหารงาน แต่ภารกิจงานส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของฝ่ายนโยบายและแผนงานเพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

จากปัญหาด้านอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ผลตอบแทนที่ได้รับที่เหมาะสมกับงาน และปริมาณภารกิจที่ต้องดำเนินงานเป็นสาเหตุหนึ่งของการดำเนินการด้านความพึงพอใจของบุคลากรที่ไม่เพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจจะเห็นได้ว่า บุคลากรในเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดยังพบปัญหา ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ ในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการโบนัส ส่วนในด้านของการปฏิบัติงานควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ความคิด และบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานในหน้าที่เดิมๆ ควรมีพิจารณาญาณในการปฏิบัติงานเข้าใจความหมายในงานที่ตนเองรับผิดชอบและไม่เป็นภาระของผู้อื่น ไม่ทำงานให้พ้นตัวโดยไม่คำนึงถึงคนที่ทำงานต่อจากตน

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีค่าเฉลี่ยคะแนนลดลง แต่ในภาพรวมก็ยังมีค่าความพึงพอใจในระดับพอใช้ ดังนั้น ฝ่ายนโยบายและแผนงานจะนำเข้าข้อมูลที่ได้จากประมวลผล นำเสนอเป็นข้อมูลนำเข้า (Input) ในการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

ปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นส่วนใหญ่ มีเพียง ๑ โครงการที่ยกเลิกมิได้ดำเนินการ เนื่องจากผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ที่ประชุมของคณะผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ โดยสรุปได้แยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) ระบบการจัดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มีผลทำให้ได้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ซึ่งทำให้สามารถขยายผลได้ในทางปฏิบัติ และพัฒนากระบวนการทำงานต่าง ๆ ขององค์กรที่เน้นการบริการ อาทิ “โครงการลดปัญหาข้อร้องเรียนในการรับโทรศัพท์ ของเจ้าหน้าที่” ซึ่งผลลัพธ์ของโครงการ สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในความต้องการของ “ผู้ใช้บริการ” หรือ “ลูกค้า” “ประชาชน” สามารถลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้อย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) การมีกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เป็นการประจำ และมีการนำผลของการประเมินฯ ไปดำเนินการแก้ไข โดยผู้รับผิดชอบ สามารถทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลการประเมินความพึงพอใจสูงขึ้นต่อไปในอนาคต

ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน โดยได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ผลการประเมินตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ในเชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้สรุปประเด็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผ่านมา ได้แต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

- ๑) ปัญหา “การใช้คน ไม่ตรงกับงาน” โดยอาจเกิดจาก
 - ลักษณะงานมีความยาก และท้าทาย ในขณะที่บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความพร้อม
 - องค์กรยังไม่ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ให้มีความพร้อมปรับตัวรับกับงานใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ
 - ผู้บังคับบัญชา ยังไม่ทราบถึงศักยภาพของบุคลากรในทีมงานของตน
 - การสื่อสารที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

ซึ่งปัญหาดังกล่าว จะส่งผลให้ภาวะงานหรือหน้าที่งาน โครงการต่าง ๆ อาจได้รับการมอบหมายไปสู่บุคลากรเพียงบางคน หรือบางส่วน ทำให้เกิดการการรับภาระงานที่หนักเกินไป (Overload) จะเกิดผลเสียต่อขวัญ กำลังใจ และภาพรวมขององค์กรในอนาคต

- ๒) บุคลากรไม่ได้แสดงพฤติกรรมในเชิงของการมี “ภาวะผู้นำ” ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และตัวผู้ปฏิบัติงานเอง โดย
 - ผู้บังคับบัญชา ไม่เข้มงวด และไม่ได้สื่อสาร ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจวินัยในการทำงานร่วมกัน
 - บุคลากรบางส่วนยังละเลยการประสานงาน การสื่อสารร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึก “ขาดการทำงานเป็นทีม” โดยยังคงให้ความสำคัญกับเป้าหมายของตนเอง หรือหน่วยงานของตนเอง เป็นสำคัญ

จากปัญหาด้านการขาดการมี “ภาวะผู้นำ” นี้ จะสามารถส่งผลเสียได้ในระยะยาว เพราะจะทำให้บรรยากาศการทำงานในองค์กร ไม่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในที่สุด ซึ่งองค์กรจะต้องส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมี “ภาวะผู้นำ” ในตนเอง และเป็นบุคลากรของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ที่มีประสิทธิภาพต่อไปในที่สุด

๓) ปัญหาความหลากหลายในประเภทของพนักงานทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ทำให้เกิดการบริหารจัดการลำบาก ซึ่งองค์กร อยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการในด้านการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล และการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม อย่างเป็นทางการภายใต้ค่านิยมองค์กร (Core Value) เดียวกัน

ความเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้บทสรุปด้านความเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการป้องกัน แก้ไข พัฒนาเบื้องต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

๒) การได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดจะต้องดำเนินการจัดทำแผนฉุกเฉิน เพื่อรองรับภาวะการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ทั้งด้านการให้ความรู้และทักษะการต่อสู้กับโรคติดเชื้อดังกล่าว เช่น การต้องปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากสถานที่ปฏิบัติงานประจำในปัจจุบัน เป็นการทำงานอยู่ที่บ้าน (Work form home) เป็นต้น รวมทั้งการเตรียมความพร้อมในการสื่อสารในกรณีฉุกเฉินอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง ก็เป็นเรื่องสำคัญ เช่นกัน

๓) ผลกระทบจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีทดแทนกำลังงานคนเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นสิ่งสำคัญที่จะเกิดผลกระทบต่อองค์กรทุกประเภท และทุกขนาด กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดก็เช่นกัน จำเป็นที่จะต้องทบทวนความรู้ และทักษะ ทั้งในรูปแบบ Up-Skills และ Re-Skills เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรต่อไปในอนาคต

๔) ประเด็นปัญหาช่องว่าง (Gap) ระหว่างวัยของบุคลากรที่ต่างกันตาม Generation ที่คิดต่างเห็นต่างกัน องค์กรจะต้องมีเทคนิค วิธีการที่จะผสมผสานแต่ละ Generation ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้ อย่างผสมผสาน ทำงานเป็นทีม เพื่อประสานความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร โดยอาจดำเนินการผ่านกิจกรรมการเสริมสร้าง “ค่านิยม” องค์กร ก็สามารถทำได้

๕) ประเด็นปัญหาการขาดความเชื่อมโยงกันระหว่างเป้าหมายองค์กร หน่วยงาน และรายบุคคล ที่อาจจะไม่สอดคล้องกันจะมีแนวโน้มมากขึ้น ถ้าหากองค์กร ไม่ได้เตรียมการที่จะให้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการพูดคุยกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ทั่วทั้งองค์กร มีเป้าหมายในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งระบบการบริหารและประเมินผลงาน จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้รองรับปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปสภาพปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญ และแนวทางดำเนินการพัฒนา

จากผลการประชุมผู้บริหารหน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องและจากข้อมูลการวิเคราะห์ และประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ที่ผ่านมาสามารถสรุปสภาพปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ จำนวน ๕ ประเด็นหลัก และแนวทางดำเนินการป้องกันและแก้ไขและพัฒนา ได้โดยมีรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ประเด็น Issues	แนวทางพัฒนา
<p>๑. ความตระหนักในการปลูกจิตสำนึกด้านความสามัคคีของบุคลากร (บุคลากรแต่ละคน ควรจะต้องรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รู้ว่าจะต้องทำอะไร และลงมือปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และไม่สร้างภาระงานของตนเอง โดยผลักดันให้เห็นภาพเดียวกัน)</p>	<p>๑. จัดกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ให้บุคลากรแต่ละสายงานได้ทำงานร่วมกัน หรือมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ</p> <p>๒. พิจารณาทบทวน Standard of Procedure (SOP) ทัวทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุยกันและให้เห็นว่าแต่ละลักษณะงานจะเชื่อมโยงกันเสมอ หากกระบวนการใดมีปัญหา ก็จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการอื่นในที่สุด</p>
<p>๒. ปัญหาการใช้คนไม่ตรงกับงาน หรือไม่ตรงความรู้ ความสามารถ</p>	<p>๑. ทบทวนขอบข่าย หน้าที่ และผลลัพธ์ของงานให้ เป็นปัจจุบัน รวมทั้งความรู้ และทักษะที่จำเป็นต้องมีเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ได้</p> <p>๒. จัดหรือเกลี่ยงานใหม่ หากจำเป็นให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p> <p>๓. พัฒนาความรู้ ทักษะให้บุคลากรเป็นรายบุคคล</p> <p>๔. ใช้กระบวนการ KM ช่วยในการพัฒนา</p>
<p>๓. การขาดวินัย หรือความไม่ความเคร่งครัดต่อกฎระเบียบ (ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าตำหนิ ลงโทษ / บุคลากรไม่ทราบว่สิ่งใดควรทำ (Do) ไม่ควรทำ (Don't))</p>	<p>๑. สื่อสารให้บุคลากรทุกระดับ เข้าใจในบทบาทของตนเอง โดยผ่านการอบรม หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม “ภาวะผู้นำ”</p> <p>๒. สื่อสารพฤติกรรม Do – Don't ผ่านกระบวนการสร้าง “ค่านิยม” องค์กร เพื่อปลูกฝังพฤติกรรมที่เหมาะสม</p> <p>๓. ทบทวนกระบวนการดำเนินการทางวินัย</p>

ประเด็น Issues	แนวทางพัฒนา
<p>๔. การกำหนดเป้าหมาย (KPI) ไม่สอดคล้องกัน (ไม่เชื่อมโยงกันระหว่างองค์กร หน่วยงาน และรายบุคคล)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ประชุมหารือกัน ทบทวน ให้เชื่อมโยงกัน เริ่มจาก ภายทีมงาน หน่วยงานและออกไปสู่ระหว่าง หน่วยงาน เพื่อให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร ควรจัดให้มีการติดตามผลงาน หรือมีการนำเสนอ ผลงานทุกไตรมาส แบบเป็นทางการ เพื่อกระตุ้น และสร้างจิตสำนึกในการให้ความสำคัญกับ KPI หรือ Performance Agreement ที่ได้ตกลงกัน
<p>๕. ขาดแผนพัฒนาบุคลากร และแนวทางการ ติดตามผล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ควรเชื่อมโยงแผนการพัฒนา เข้ากับระบบการบริหารหรือการประเมินผลงาน : โดยให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาตกลง ร่วมกันว่าจะต้องพัฒนาเรื่องใดบ้าง เมื่อได้ตกลง Performance Agreement แล้ว ซึ่งหัวข้อ หรือ ประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา จะเป็นเครื่องมือในการช่วยพัฒนาให้บุคลากร มีสมรรถนะที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ ทำ Performance Agreement ไว้ (ซึ่งผลงานที่ บุคลากรทำได้ในแต่ละปี จะเป็นสิ่งที่แสดงได้ถึง ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมพัฒนา และเป็น การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้ อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น) ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับระดับ ตำแหน่งต่าง ๆ (Training Roadmap Review) โดยเน้นการพัฒนาแบบ Project Assignment หรือ ๗๐ ๒๐ ๑๐ เพื่อให้สามารถติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาได้อย่างเป็น รูปธรรม

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis)

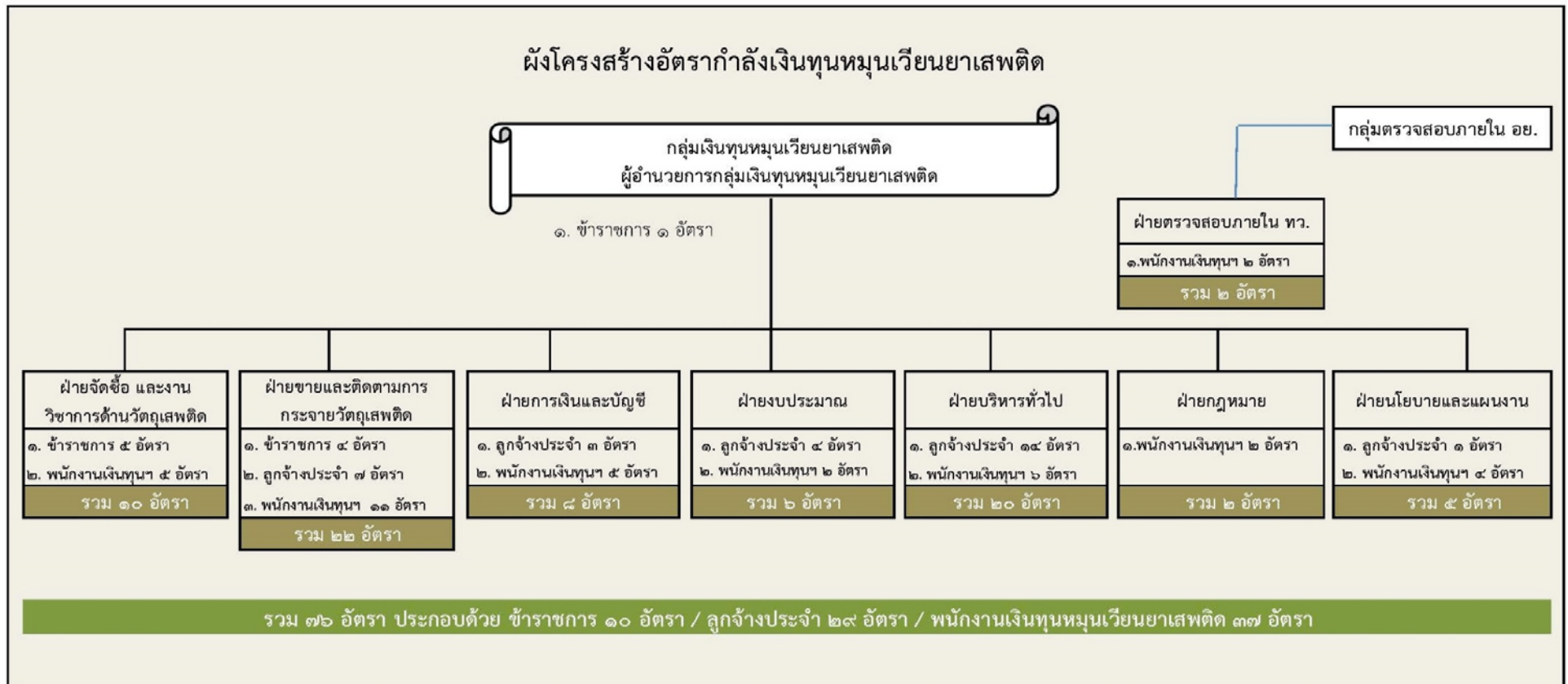
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ดำเนินการจัดประชุมผู้บริหารหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ทั้งในสภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน สรุปได้ตามตาราง ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ ทักษะ ในหน้าที่งานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี อยู่ระหว่างเริ่มใช้งานระบบ HRIS ในปี ๒๕๖๔ มีงบประมาณทางด้านบุคลากรเพียงพอ มีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ทีมงาน และผู้ปฏิบัติงาน มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมในการเปลี่ยนแปลง ระบบการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองงาน ยังไม่สนับสนุนกับงานที่ทำ ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบด้านการพัฒนาโดยตรง ระบบการประเมินผลงาน ยังไม่สอดคล้องกับการกำหนด KPI ขององค์กร และยังไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีระบบเส้นทางความก้าวหน้า และแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเจริญเติบโต
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ภาครัฐ สนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายราชการ ๔.๐ หน่วยงานต้นสังกัด มีนโยบาย ที่ให้สามารถทำระเบียบบริหารงานบุคคล ได้ด้วยตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> ภาวะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 มีผลทำให้การบริหารจัดการยากลำบาก ต้องปรับเปลี่ยนตามวิถีปฏิบัติใหม่ (New Normal) นโยบายภาครัฐ จากผลกระทบภาวะการระบาดของโรคติดเชื้อ ทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติ เช่น การจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น ผลกระทบจากเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ทักษะใหม่เพิ่มขึ้น (Up-Skill, Re-Skill)

โครงสร้าง และอัตรากำลังกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ปัจจุบันมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด รวม ๗๖ อัตรากำลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๐ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ ๒๙ อัตรากำลัง พนักงานเงินทุนเวียน ๓๗ อัตรากำลัง ตามแผนภาพ ดังต่อไปนี้

ผังโครงสร้างอัตรากำลังกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๖.๖/๔๑๐๕๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๒



โดยมีรายละเอียดแยกตามหน่วยงาน ตำแหน่ง ประเภท วุฒิการศึกษาและกรอบอัตรากำลัง ตามตารางดังต่อไปนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิ	กรอบอัตรากำลัง
๑	ผู้อำนวยการกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	ข้าราชการ	ป.โท	๑
ฝ่ายจัดซื้อและงานวิชาการด้านวัตถุเสพติด				๑๐
๑	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๑
๒	เภสัชกรชำนาญการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๒
๓	เภสัชกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๒
๔	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๕	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๖	เจ้าหน้าที่พัสดุ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
๗	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า (คลังใน)	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
ฝ่ายขายและติดตามการกระจายวัตถุเสพติด				๒๒
๑	เภสัชกรชำนาญการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๑
๒	เภสัชกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๓
๓	พนักงานการเงินและบัญชี ส ๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๔	พนักงานสถิติ ส ๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๕	พนักงานพิมพ์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๖	พนักงานสถิติ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๗	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๘	พนักงานทั่วไป บ ๒	ลูกจ้างประจำ	มัธยม ๕.	๑
๙	พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๒	ลูกจ้างประจำ	มัธยม ๕.	๑
๑๐	เภสัชกร	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
๑๑	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
๑๒	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๔	เจ้าหน้าที่ประสานโครงการ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๕	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ปวช.	๑
๑๖	คนงาน	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ม.ปลาย	๑
๑๗	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า (คลังนอก)	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
ฝ่ายกฎหมาย				๒
๑	นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปริญญาตรี	๒
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน				๕
๑	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๓
ฝ่ายการเงินและบัญชี				๘
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๒	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๓	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวส.	๑
๔	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
๕	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๖	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๗	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ปวช.	๑

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิ	กรอบอัตรากำลัง
ฝ่ายงบประมาณและตรวจสอบใบสำคัญ				๖
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๓
๒	พนักงานพิมพ์ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวท.	๑
๓	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
ฝ่ายบริหารทั่วไป				๒๐
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๓
๒	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี.	๑
๓	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๔	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๕	พนักงานพัสดุ ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๖	พนักงานพัสดุ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๗	พนักงานพิมพ์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๘	พนักงานธุรการ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๙	พนักงานธุรการ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวส.	๑
๑๐	พนักงานธุรการ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ม.ต้น	๑
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ม.๓	๒
๑๒	วิศวกร	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๓	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๔	นักทรัพยากรบุคคล	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๖	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๘	เจ้าหน้าที่พัสดุ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ปวช.	๑
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ปวส.	๑
ฝ่ายตรวจสอบภายใน				๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
รวมทั้งสิ้น				๗๖

บทสรุปการทบทวน และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล โดยใช้ HR Scorecard และการกำหนดกลยุทธ์

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) เพื่อให้สอดคล้องกับผลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงตามเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ จึงทบทวนผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ เช่นเดียวกับปีที่ผ่านมา และทบทวนกลยุทธ์การดำเนินการได้ ๗ กลยุทธ์ ดังข้อมูลตามตาราง ต่อไปนี้

มิติที่ ๑	การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์
	<ul style="list-style-type: none"> ● กลยุทธ์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์
	<ul style="list-style-type: none"> ● กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์
	<ul style="list-style-type: none"> ● กลยุทธ์การจัดการความรู้ ● กลยุทธ์การจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ● กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรให้มีสมรรถนะสูง
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับผิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์
	<ul style="list-style-type: none"> ● กลยุทธ์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลของคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์
	<ul style="list-style-type: none"> ● กลยุทธ์การสร้างความสุขของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

บทที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยได้พิจารณา วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) และพันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด แล้วยังคงให้มี Vision และ Mission คงเดิม โดยมีรายละเอียดความเชื่อมโยงกันระหว่าง Vision และ Mission ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ตามแผนภาพ ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”



พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)

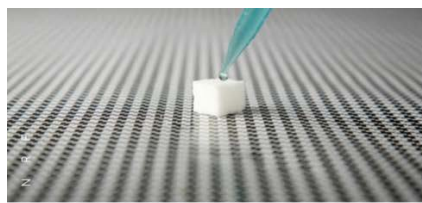
M _๑ จัดหาทรัพยากรบุคคล	M _๒ ให้รางวัลทรัพยากรบุคคล	M _๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	M _๔ ป้องกันรักษาทรัพยากรบุคคล
M _{๑๑} วางแผนทรัพยากรบุคคล M _{๑๒} วิเคราะห์และออกแบบงาน M _{๑๓} สรรหาทรัพยากรบุคคล M _{๑๔} คัดเลือกทรัพยากรบุคคล	M _{๒๑} บริหารค่าตอบแทนสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล M _{๒๒} จูงใจบุคลากร	M _{๓๑} ฝึกอบรมบุคลากร M _{๓๒} จัดการความรู้ M _{๓๓} จัดการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ M _{๓๔} พัฒนาบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าใน อาชีพ	M _{๔๑} บริหารสุขภาพและความ ปลอดภัยบุคลากร M _{๔๒} พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร M _{๔๓} บริหารค่านิยมขององค์กร M _{๔๔} สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน M _{๔๕} ดำเนินงานด้านวินัยบุคลากร

ค่านิยม (Core Value)

“NRF Core Value : ความมีคุณธรรม ตระหนักในมาตรฐาน มุ่งผลประชาชน”

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

การกำหนดค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ใช้การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มเงินทุนฯ เป็นผู้กำหนดและเสนอความคิดเห็นที่ประชุมร่วมกัน ตามกรอบค่านิยมของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และกระทรวงสาธารณสุข โดยผู้อำนวยการกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นผู้คัดเลือกคำที่เหมาะสมเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กรหลัก ทำให้ค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุนฯ เป็นที่เข้าใจ และมีความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน



CORE VALUES OF NRF

N

Nobleness

ความมีคุณธรรม
เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์
โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ
สุภาพ และเป็นมิตร



R

Realize on standard

ตระหนักถึงมาตรฐาน
ความตระหนักถึงความสำคัญ
ของมาตรฐานคุณภาพของยา
การปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง



F

Focus on people

มุ่งผลประชาชน
มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์
ของประชาชน



การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Issue)

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้มีการทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategy Issue) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๕ ด้าน ซึ่งจะประกอบไปด้วย ๗ กลยุทธ์ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / โครงการ	
SI _๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร	SI _{๑๑}	กลยุทธ์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
SI _๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	SI _{๒๑}	กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้
SI _๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	SI _{๓๑}	กลยุทธ์การจัดการความรู้
	SI _{๓๒}	กลยุทธ์การจัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม
	SI _{๓๓}	กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรให้มีสมรรถนะสูง
SI _๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	SI _{๔๑}	กลยุทธ์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร
SI _๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	SI _{๕๑}	กลยุทธ์การสร้างความสุขของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลัก กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

วิสัยทัศน์ (Vision)
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
 “เป็นองค์กรหลักด้านการบริหารจัดการวัตถุเสพติดที่ได้คุณภาพ
 เพื่อใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม
 ตามหลักธรรมาภิบาล”



พันธกิจ (Mission)
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

M _๑ จัดหาวัตถุเสพติดที่ใช้ในทาง การแพทย์ วิทยาศาสตร์และ อุตสาหกรรม ให้กับ สถานพยาบาลและ สถานประกอบการทั่วประเทศ	M _๒ จำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทาง การแพทย์ วิทยาศาสตร์และ อุตสาหกรรม ให้กับ สถานพยาบาลและ สถานประกอบการ ทั่วประเทศ
--	---



แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๒๕๖๐-๒๕๖๔
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนางองค์กร
วัตถุประสงค์ : เพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่การ
 ทำงานแบบมีมาตรฐาน
ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศให้ถูกต้อง ทันสมัย
ใช้ประโยชน์ได้จริง
๓. การพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดสู่การเป็นองค์กร
หลักด้านการคุ้มครองผู้บริโภค และการบริหารจัดการ
วัตถุเสพติด



ประเด็นยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์องค์กร
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร
บุคคล
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากร
บุคคล
๔. ความพร้อมรับมือด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงาน

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target					โครงการ /กิจกรรม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร							
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด							
เพื่อให้กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล)	๑	๑	๑	๑	๑	๑. กิจกรรมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (๒๕๖๕-๒๕๖๙)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้							
เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลที่ต้องการ (มีฐานข้อมูลและสามารถใช้งานได้)				๑๐๐	๑๐๐	๒. กิจกรรมการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target					โครงการ /กิจกรรม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดการความรู้							
เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้					๑๐๐	๓. กิจกรรมการจัดการความรู้ KM
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม							
เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	อัตราความสำเร็จของการจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดผลงาน			๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๔. กิจกรรมการจัดทำ Performance Agreement
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง							
เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีสมรรถนะที่สูงขึ้น	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา					๑๐๐	๕. โครงการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
	อัตราความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล					๑๐๐	๖. กิจกรรมการส่งเสริมทักษะความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนารายบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
	อัตราความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล					๑๐๐	๗. กิจกรรมทบทวนคู่มือพจนานุกรม สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target					โครงการ /กิจกรรม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร							
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สอดคล้องกับ “ค่านิยม” องค์กร	อัตราของบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't)					๑๐๐	๘. กิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมจริยธรรม ค่านิยม องค์กร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
กลยุทธ์ที่ ๕.๑ กลยุทธ์การสร้างความสุขของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี							
เพื่อให้บุคลากรมีความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี	อัตราความผูกพัน และพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรที่สูงขึ้น					๘๐	๙. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

บทที่ ๔

การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สู่แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เมื่อพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ตามมิติ HR Scorecard และวัตถุประสงค์ เป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์แล้ว กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกับประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๗ กลยุทธ์ โดยมีจำนวนโครงการและกิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ดังกล่าว จำนวน ๑ โครงการ และ ๘ กิจกรรม ตามตารางดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร จำนวน ๑ กิจกรรม
๑. กิจกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (๒๕๖๕-๒๕๖๙)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ กิจกรรม
๒. กิจกรรมการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ โครงการ ๔ กิจกรรม
๓. กิจกรรมการจัดการความรู้ KM
๔. กิจกรรมการจัดทำ Performance Agreement
๕. โครงการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๖. กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนารายบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๗. กิจกรรมทบทวนคู่มือ พจนานุกรม สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ กิจกรรม
๘. กิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมจริยธรรม ค่านิยมองค์กร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน ๑ กิจกรรม
๙. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. กิจกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (๒๕๖๕-๒๕๖๙)	เพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทูลฯ ระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดับ ๒ จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวพร้อมแผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๓ เสนอร่างแผนฯ ขอความเห็นชอบต่อ กก. บริหารเงินทูลฯ ระดับ ๔ เสนอขออนุมัติใช้แผนฯ จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ระดับ ๕ แจ้งเวียนแผนฯ ให้ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่รับทราบ	ระดับที่ ๕	ดำเนินการตามขั้นตอนตัวชี้วัด	ม.ค. - ก.ค. ๒๕๖๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒. กิจกรรมการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการประเมินฯ ระดับ ๑ ประชุมชี้แจงสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อทดลองใช้งาน ระดับ ๒ หน่วยงาน และบุคลากรทดลองใช้งานระบบ HRIS ที่ได้รับการพัฒนาแล้วเสร็จ ระดับ ๓ ประเมินผลการใช้งาน และความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ ระดับ ๔ ปรับปรุง แก้ไขข้อจำกัด และดำเนินการประกาศใช้งานจริง ระดับ ๕ สรุปผลและรายงานผู้บริหารทราบ	ระดับที่ ๕	ดำเนินการตามขั้นตอนตัวชี้วัด	ต.ค. ๒๕๖๓ - มิ.ย. ๒๕๖๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน และคณะทำงานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓. กิจกรรมการจัดการความรู้ KM	เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ KM ระดับ ๑ สํารวจความรู้ที่เหมาะสมต่อองค์กร ระดับ ๒ จัดทำแผนและบ่งชี้ความรู้ ระดับ ๓ วิเคราะห์ บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ระดับ ๔ คัดเลือกองค์ความรู้ ระดับ ๕ นำองค์ความรู้ที่ได้มานำเสนอในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ ร่วมกับ อย.	ระดับ ๕	ดำเนินการตามขั้นตอนตัวชี้วัด	ต.ค. ๒๕๖๓ - ก.ย. ๒๕๖๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน และคณะทำงานด้าน KM
๔. กิจกรรมการจัดทำ Performance Agreement	เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและผ่านตามเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกัน ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๒ ระหว่างร้อยละ ๗๑ - ๘๐ ระดับ ๓ ระหว่างร้อยละ ๘๑ - ๙๐ ระดับ ๔ ระหว่างร้อยละ ๙๑ - ๙๙ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินงาน	ก.พ. - มี.ค. ๒๕๖๔ และ ส.ค. - ก.ย. ๒๕๖๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๕. โครงการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๒ ระหว่างร้อยละ ๗๑ - ๘๐ ระดับ ๓ ระหว่างร้อยละ ๘๑ - ๙๐ ระดับ ๔ ระหว่างร้อยละ ๙๑ - ๙๙ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	ต.ค. ๒๕๖๓ - มี.ย. ๒๕๖๔	๕๕,๐๐๐.-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๖. กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามแผนพัฒนา รายบุคคล กลุ่มเงินทุน หมุนเวียนยาเสพติด	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ และสมรรถนะที่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	อัตราความสำเร็จของการดำเนินการตาม แผนพัฒนารายบุคคล ระดับ ๑ มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	ดำเนินการตาม ขั้นตอน	พ.ย. ๒๕๖๓ – ส.ค. ๒๕๖๔	งบประมาณ ตามที่ได้รับ อนุมัติการ อบรมวิชาการ	ฝ่ายนโยบายและ แผนงาน
๗. กิจกรรมทบทวน ค่มือพจนานุกรม สมรรถนะการ บริหารทรัพยากร บุคคล	เพื่อทบทวนคู่มือ พจนานุกรมสมรรถนะ การบริหารทรัพยากร บุคคลให้เป็นปัจจุบัน	อัตราความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำคู่มือ พจนานุกรมสมรรถนะการบริหารทรัพยากร บุคคล ระดับ ๑ สํารวจคู่มือ พจนานุกรม สมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ จัดประชุมเพื่อดำเนินการทบทวน ระดับ ๓ จัดทำคู่มือพจนานุกรมฯ ครบถ้วนร้อย ละ ๑๐๐ ระดับ ๔ ผ่านความเห็นชอบจาก คกก. บริหาร เงินทุนฯ ระดับ ๕ อย.อนุมัติใช้ และแจ้งเวียนให้ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่รับทราบ	ระดับ ๕	ดำเนินการตาม ขั้นตอนตัวชี้วัด	ม.ค. – พ.ค. ๒๕๖๔		ฝ่ายนโยบายและ แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘. กิจกรรมให้ความรู้เพื่อการส่งเสริมจริยธรรม ค่านิยมองค์กร	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สอดคล้องกับ “ค่านิยม” องค์กร	อัตราของบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't) ระดับ ๑ มีการวิเคราะห์พฤติกรรมที่สอดคล้องกับ “ค่านิยมองค์กร” ระดับ ๒ มีการรวบรวม จัดทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't) ระดับ ๓ มีการอบรม สื่อสาร ชี้แจงถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't) ให้กับบุคลากรได้รับทราบ ระดับ ๔ มีการประเมินพฤติกรรม Do – Don't ของบุคลากร ระดับ ๕ มีการประเมินพฤติกรรม Do – Don't ของบุคลากร และมีการจัดทำแผนพัฒนา	ระดับ ๕	ดำเนินการตามขั้นตอนตัวชี้วัด	ก.พ. – มิ.ย. ๒๕๖๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน และคณะทำงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
๙. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี	อัตราความผูกพันและพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรที่สูงขึ้น ระดับ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ สูงกว่า ๗๐ และไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับอัตราของปีก่อนหน้า ระดับ ๔ สูงกว่าอัตราของปีก่อนหน้า ระดับ ๕ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ระดับ ๕	ดำเนินการตามขั้นตอน	ม.ค. - มี.ค. ๒๕๖๔		ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

บทที่ ๕

แนวทางการติดตาม และประเมินผล

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

๑. เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด
๒. เพื่อติดตามความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้าและปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะๆ
๓. เพื่อใช้เป็นสารสนเทศประกอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติการในช่วงเวลาที่เหมาะสม
๔. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอันจะนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการในปีต่อไป
๕. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่างๆ ที่กำหนด
๖. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่สำคัญในแต่ละปี

การประเมินผลโครงการและกิจกรรม

การประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม จำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดกรอบทิศทางการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ๔ หลักเกณฑ์ ๑๒ ตัวชี้วัด คือ

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

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

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

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

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

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

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

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

การควบคุม ติดตามประเมินผลโครงการและกิจกรรม

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้กำหนดแนวทางการควบคุมและติดตามประเมินผลโครงการและหรือกิจกรรม โดยกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. การควบคุมติดตามความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะๆ รายไตรมาส เพื่อให้การดำเนินโครงการหรือกิจกรรม แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล

๒. การวิจัยประเมินผลโครงการ โดยใช้เครื่องมือการวิจัยประเมินผลโครงการมาใช้ โดยใช้ตัวแบบชิบ (CIPP Model) โดยหมายถึงการประเมิน

๒.๑. ประเมินบริบท (Context) ของโครงการ ได้แก่สภาพแวดล้อมโครงการ

๒.๒. ประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการ ได้แก่ ทรัพยากรโครงการ

๒.๓. ประเมินกระบวนการ (Process) ของโครงการ ได้แก่ กิจกรรมของโครงการ

๒.๔. ประเมินผลผลิตภัณฑ์ (Product) ของโครงการ ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ

นิยามศัพท์

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

ภาคผนวก

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....๔.....กลยุทธ์ที่.....๔.๓.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรหลักด้านการบริหารจัดการวัตถุเสพติดที่ได้คุณภาพ เพื่อใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมตามหลักธรรมาภิบาล” และมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (With High Competency) ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จขององค์กร ตามสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ระบบงานทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดต้องมีการปรับตัวและพัฒนา เพื่อรับมือต่อความเปลี่ยนแปลง อันอาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดแผนงานและทิศทางความเป็นไปได้ในการดำเนินงานตามขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดกำลังจะสิ้นสุดลงใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำ “โครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (๓-๕ ปี)” ขึ้นเพื่อให้มี “แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ ปี) ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙” เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดฉบับใหม่ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในระยะ ๕ ปีถัดไป ที่สอดคล้องกับบริบทและทิศทางพัฒนาบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ ปี) ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙
- ๒) เพื่อเป็นทิศทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการต่างๆ ให้บรรลุพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. ผลสัมฤทธิ์ : เป้าหมายเชิงคุณภาพ (ตัวชี้วัด)

- ๑) ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ ปี) ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙
- ๒) ได้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เป้าหมายเชิงปริมาณ (ตัวชี้วัด)

- ๑) มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นรายไตรมาส
- ๒) ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ร้อยละ ๘๐ ตามที่กำหนด

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาส ๒-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และ/หรือ โรงแรมในเขตจังหวัดนนทบุรี หรือ เขตจังหวัดใกล้เคียง

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค.-ธ.ค. ๖๓	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.	
๑. จัดทำโครงการ เสนอ อย.อนุมัติ		=====			ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		=====			
๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ			=====		
๔. จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อที่ประชุมกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด			=====		
๕. เสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ คกก.บริหารเงินทุนฯ พิจารณาให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม				=====	
๖. ปรับร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามความเห็นของ คกก.บริหารเงินทุนฯ และเสนอ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ทราบ				=====	
๗. แจ้งเวียนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่รับทราบ				=====	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๐ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ : -

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

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

๑๒. การประเมินผลโครงการ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ ปี) ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ ปี) ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙
- ๒) ได้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ (/) โครงการต่อเนื่อง...๒...ปี ปีนี้เป็นปีที่...๒....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่...๔....กลยุทธ์ที่...๔๒....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย (/) โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
() ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

ระบบฐานข้อมูล (Databasr System) เป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System) ก็เช่นเดียวกัน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ทำการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มาจนถึงระดับเริ่มทดลองใช้งาน โดยกิจกรรมการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ มุ่งหวังที่จะทดสอบ ทดลองการใช้งาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และผู้ใช้งาน (User) ในทุกระดับ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งจะต้องมีการใช้งานที่ง่าย สะดวกแก่ผู้ปฏิบัติ (User Friendly)

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อทำการประเมินการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System) ที่ได้พัฒนาขึ้นมา
- ๒) เพื่อกระตุ้น และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร
- ๓) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์กร

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริการทรัพยากรบุคคล ขององค์กร

ผลลัพธ์ บุคลากรได้ทดลองใช้งาน ทั้งด้านการ Input ข้อมูล และการใช้รายงาน และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสำหรับบุคลากรทุกระดับ

๖. ระยะเวลา

ภายในไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒ ปี ๒๕๖๔

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๓	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑) ประชุมชี้แจงสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง รับทราบเพื่อทดลองใช้งาน	—				ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน และ คณะทำงาน HRIS
๒) หน่วยงาน และบุคลากรทดลองใช้งาน ระบบ HRIS ที่ได้รับการพัฒนาแล้วเสร็จ	—	—			
๓) ประเมินผลการใช้งาน และความพึง พอใจของผู้ใช้งานระบบ			—		
๔) ปรับปรุง แก้ไขข้อจำกัด และดำเนินการ ประกาศใช้งานจริง			—	—	
๕) สรุปผลและรายงานผู้บริหารทราบ	—	—	—	—	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทอนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๗๖ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน และคณะทำงาน HRIS กลุ่มเงินทอนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
๑. ความไม่พร้อมใช้งานของระบบ HRIS ที่ พัฒนาขึ้นใหม่	๑. คณะทำงาน HRIS ทดลองใช้งานก่อนเริ่มทดลอง ใช้จริง
๒. การขาดข้อมูล Input ที่สำคัญ และจำเป็น	๒. ตรวจสอบการ Input ข้อมูลต่างๆ ให้ครบถ้วน
๓. การขาดทักษะ (ไม่เคยชิน) ในการใช้เทคโนโลยี ของบุคลากร	๓. พัฒนาให้บุคลากร ก่อนเริ่มทดลองใช้งาน และจัด ทีมให้คำปรึกษาในช่วงทดลองใช้งาน

๑๓. การประเมินผลโครงการ

- ๑) ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล สามารถใช้งานได้จริง มีประสิทธิภาพ
- ๒) ความพร้อมของระบบ HRIS ที่สามารถใช้งานได้สะดวก และต่อเนื่อง
- ๓) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (User)

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) มีระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล สามารถใช้งานได้จริง เป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
- ๒) บุคลากรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการจัดการความรู้ KM

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่..๔....กลยุทธ์ที่..๔.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

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

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นผู้รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว วิธีการหนึ่งที่ใช้ คือการพัฒนาผ่านการจัดการความรู้ (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 จนเกิดความรู้ใหม่ในกระบวนการปฏิบัติงาน knowledge sharing
๒. เพื่อรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อนำความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี ที่ได้รับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน

๑๓. การประเมินผลโครงการ

๑. แผนการจัดการความรู้ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
๒. มีคู่มือหรือ Best Practices ในการทำงานเพิ่มขึ้น
๓. คู่มือหรือ Best Practices ในการทำงาน ได้เข้าร่วมแบ่งปันในเวทีเรียนรู้ร่วมกับ ออ.

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จนเกิดความรู้ใหม่ในกระบวนการปฏิบัติงาน knowledge sharing
๒. ได้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน
๓. ได้ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี ที่ได้รับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการจัดทำ Performance Agreement

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่..๔....กลยุทธ์ที่..๔.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

ความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับ รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องนำระบบและเครื่องมือการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดให้ทุกระดับจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) โดยให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลัง และ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ 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 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผู้รับผิดชอบ ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
	ต.ค.-ธ.ค. ๖๓	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ ทุกระดับทุกกลุ่ม	————				
๒. ประชุมถ่ายทอด KPI เพื่อให้เจ้าหน้าที่ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ	————	————			
๓. ผู้บริหารลงนามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงาน		————			
๔. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม KPI ที่กำหนด			————	————	
๕. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ นำเสนอคณะกรรมการ/ผู้บริหาร			————	————	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทอนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๗๖ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทอนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
การประเมินผลขาดความโปร่งใส ไม่น่าเชื่อถือ	จัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผล

๑๓. การประเมินผลโครงการ

- ๑) ได้คำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามขั้นตอนอย่าง
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒) ได้ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
- ๓) ได้กำหนดตัวชี้วัดได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๑. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่...๔...กลยุทธ์ที่...๔.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
(/) โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย() โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
() ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency : CC) ของบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๖ สมรรถนะหลัก ได้แก่ (๑) ความรู้ด้านวัตถุเสพติดทางการแพทย์ (๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๓) บริการที่ดี (๔) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๕) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และ (๖) การทำงานเป็นทีม และได้นำกรอบหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขีดความสามารถเป็นไปตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการนำเอาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของแต่ละบุคคลมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ถือเป็น การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับบุคลากร อันจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เรื่อง “ความรู้ด้านเภสัชวิทยาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์” เพราะเป็นสมรรถนะหลักข้อแรกที่บุคลากรในกลุ่มเงินทุนฯ จำเป็นต้องมีความรู้ตลอดจนรับรู้ รับทราบข้อมูลและสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันในเรื่องดังกล่าว

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๒) เพื่อเป็นเวทีให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. ผลสัมฤทธิ์

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์

๖. ระยะเวลา : ไตรมาส ๑-๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค. -ธ.ค. ๖๓	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.	
๑) จัดทำโครงการ นำเสนอ อย.อนุมัติโครงการ		■			ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒) จัดทำเอกสาร พร้อมทั้งประสานงานในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง		■	■		
๓) จัดประชุม			■		
๔) สรุปผลการดำเนินโครงการ				■	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาและผู้เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
๑. ความรู้ ความสามารถของวิทยากร	๑. คัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๒. ติดต่อประสานงานโดยตรงกับวิทยากรเป็นระยะๆ
๒. ผู้เข้าร่วมประชุมขาดความรู้ ความเข้าใจ	๓. อบรมให้ความรู้เพิ่มเติม
๓. การดำเนินการมีการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นไปตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้เดิม	๔. แจ้งประสานผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ

๑๑. สถานที่ดำเนินโครงการ : ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๒. งบประมาณ : งบประมาณเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๕,๐๐๐.- บาท (ห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

๑๓. การประเมินผลโครงการ : ผู้เข้ารับการอบรมผ่านสมรรถนะที่กำหนดหลังได้รับความรู้จากการเข้าอบรม

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

**๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนารายบุคคล
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด**

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่...๔...กลยุทธ์ที่...๔.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
(/) โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
() ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประชาชน (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้ทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นการผลักดันให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายตามกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคาดหวังว่าบุคลากรทุกคนจะได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ยิ่งขึ้นไป

การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่ต้องมีอย่างต่อเนื่องตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้กำหนด“กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนารายบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่ต้องการพัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะในงานที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- ๒) เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต : บุคลากรของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะ ตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ผลลัพธ์ : บุคลากรของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีทักษะ ความรู้ สมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดกำหนด

๖. ระยะเวลา : ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๓ - ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๔

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค.-ธ.ค. ๖๓	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่กับหน่วยงานภายนอกที่จัดอบรมตามสมรรถนะที่เกี่ยวข้องและกำหนด	—————				ฝ่ายนโยบายและแผนงาน และผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๑๐ คน ต่อปีงบประมาณ

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ตามที่ได้รับอนุมัติการอบรมวิชาการ

๑๒. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
๑. บุคลากรไม่เข้ารับการอบรมตามแผน	๑. ให้ผู้บังคับบัญชา เข้มงวดในการพัฒนา
๒. งบประมาณ ไม่เพียงพอ	๒. รวบรวมรายละเอียด แผน และวิธีการล่วงหน้า เพื่อให้ทันต่อการขอ งบประมาณ

๑๓. การประเมินผลโครงการ : ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านสมรรถนะที่กำหนด หลังได้รับความรู้จากการเข้าอบรม

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีทักษะ ความรู้ สมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดกำหนด

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมทบทวนคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่...๔...กลยุทธ์ที่...๔.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย() โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
() ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีหลากหลายกระบวนการ ตั้งแต่ การกำหนดโครงสร้างองค์กร การกำหนดขอบข่ายภาระหน้าที่งาน Job Description การกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การดูแล เบิกจ่ายสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การจ่ายค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงาน การลงโทษทางวินัย การจัดเก็บประวัติต่าง ๆ เป็นต้น จากการศึกษากระบวนการหลากหลายดังกล่าว องค์กรจึงต้องทำการทบทวนกระบวนการให้ทันสมัย พร้อมบริการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดให้มีกิจกรรมทบทวนคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ในการสื่อสารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการบุคคล และที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อการทบทวนคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน
- ๒) เพื่ออธิบายความหมายของสมรรถนะและรายละเอียดของระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร
- ๓) เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้และการกำหนดระดับสมรรถนะให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามคำจำกัดความของสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. ผลสัมฤทธิ์ : มีคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐

๖. ระยะเวลา : ไตรมาส ๒ - ไตรมาส ๓

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค.-ธ.ค. ๖๓	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.	
๑) สํารวจคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล		■			ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒) จัดประชุมเพื่อดําเนินการทบทวน		■			
๓) จัดทำคู่มือพจนานุกรมฯ ให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนทุกตำแหน่งร้อยละ ๑๐๐		■	■		
๔) นำเสนอคู่มือฯ ขอความเห็นชอบจาก คกก. บริหารเงินทุนฯ			■		
๕) รานงานผลเสนอ ออ.อนุมัติใช้ และแจ้งเวียนให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รับทราบ			■		

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสายงานการบุคคลและที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
การรวบรวมคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะไม่ครบถ้วนสมบูรณ์	ให้มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้บริหารช่วยรับผิดชอบตรวจสอบ

๑๑. สถานที่ดำเนินโครงการ : ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๒. งบประมาณ : ไม่มี

๑๓. การประเมินผลโครงการ :

- มีการดำเนินการทบทวนคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครบถ้วนให้เป็นปัจจุบันในทุกตำแหน่ง

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- คู่มือพจนานุกรมสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะเป็นรายบุคคลครบถ้วนในทุกตำแหน่ง
- บุคลากรมี Roadmap ในการพัฒนา

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมให้ความรู้ เพื่อการส่งเสริมจริยธรรม ค่านิยมองค์กร

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ (/) ภารกิจพื้นฐาน () ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
() แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....กลยุทธ์ที่.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
(/) โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประชาชน (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจะต้องสร้างความตระหนัก ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในบุคลากร อีกทั้งได้มีการกำหนด “ค่านิยมองค์กร” ที่ให้ความสำคัญกับความมีคุณธรรม (Nobleness) การตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard) และการมุ่งผลประชาชน (Focus on people) ซึ่งองค์กรจะต้องส่งเสริมให้พนักงานได้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ดังนั้น การผสมผสานระหว่างการปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม และการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't) ตามค่านิยมองค์กร ให้กับบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อเป็นรากฐานแห่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มุ่งผลสัมฤทธิ์ สนับสนุนพันธกิจขององค์กร และสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่ และพร้อมรับการขับเคลื่อนประเทศต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สอดคล้องกับ “ค่านิยม” องค์กร
- ๒) เพื่อให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)
- ๓) เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ภายในองค์กรต่อไป

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)
- ๒) บุคลากรตระหนักถึงการสร้างเสริมคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และรับรู้ เข้าใจ และประพฤติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) ซึ่งจะเป็พื้นฐานในการทำงานอย่างมีความสุขภายในองค์กร

๖. ระยะเวลา : ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๔

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค. -ธ.ค. ๖๓	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.	
๑) วิเคราะห์พฤติกรรมที่สอดคล้อง “ค่านิยมองค์กร”		—			ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน และผู้บังคับบัญชา แต่ละหน่วยงาน
๒) รวบรวมจัดทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't)		—			
๓) อบรม สื่อสาร ชี้แจงถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't) ให้กับบุคลากรได้รับทราบ			—		
๔) ประเมินพฤติกรรม Do - Don't ของบุคลากร			—		
๕) จัดทำแผนพัฒนาสร้างเสริมพฤติกรรม Do - Don't ต่อไปอย่างต่อเนื่อง			—		

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
๑. การกำหนดพฤติกรรม Do - Don't ยากต่อการทำความเข้าใจ ๒. บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม	๑. จัดทำคำอธิบาย ที่เข้าใจได้ง่าย และปฏิบัติได้จริง ๒. หา Role Model สำหรับเป็นตัวอย่างพฤติกรรม Do - Don't ๓. ผู้บังคับบัญชา ต้องให้ความสำคัญ และช่วยส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ ชี้ให้เห็นประโยชน์

๑๑. สถานที่ดำเนินโครงการ : ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๒. งบประมาณ : ไม่มี

๑๓. การประเมินผลโครงการ :

- มีชุดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't)
- มีการชี้แจง สอน สื่อสารให้พนักงานรับทราบ ร้อยละ ๑๐๐
- มีการประเมินผลบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) มีชุดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't)

- ๒) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และประพฤติ ปฏิบัติ
- ๓) ผู้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็น Role Model

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจบุคลากร

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
 - () แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่..๔.....กลยุทธ์ที่..๔.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
 - (/) โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
 - () โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
 - (/) ความมีคุณธรรม (Nobleness) (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
 - () มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการดำเนินการกิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี เพื่อค้นหา รวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร และมาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในปี ๒๕๖๔ นี้กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ก็ยังคงกำหนดให้มีกิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ และจัดทำแผนงาน พัฒนาระบบ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร ได้อย่างเป็นรูปธรรม ต่อไป และเป็นข้อมูล Input เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้มีข้อมูลวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร
- ๒) เพื่อจัดทำแผนยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร
- ๓) เพื่อเป็นข้อมูล Input สำหรับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) มีการสำรวจความพึงพอใจ และได้ผลลัพธ์ เพื่อมาวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร
- ๒) มีแผนการยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร
- ๓) มีข้อมูล Input เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

๖. ระยะเวลา : ไตรมาส ๒-๓

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผู้รับผิดชอบ ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
	ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๓	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑) ออกแบบ พัฒนาฟอร์มสำรวจ เครื่องมือ วิธีการสำรวจความพึง พอใจของบุคลากร		■			
๒) ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากร		■			
๓) วิเคราะห์ และสรุปผล และยกร่าง แผนยกระดับความพึงพอใจ และ ความผูกพันองค์กร			■		
๔) สื่อสาร ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบ และจัดตั้งคณะทำงาน หรือ ผู้รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาระบบ หรือ กระบวนการต่าง ๆ ตามแผน ยกระดับความพึงพอใจ และความ ผูกพันองค์กร			■		

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของโครงการ	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เห็นประโยชน์ของการสำรวจ ชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชา รับทราบ และช่วยส่งเสริม กระตุ้นให้ทำงานสำรวจ

๑๑. สถานที่ดำเนินโครงการ : ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๒. งบประมาณ : ไม่มี

๑๓. การประเมินผลโครงการ :

- ๑) ผลการประเมินได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๒) ได้รับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) มีแผนยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร
- ๒) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและร่วมสร้างบรรยากาศที่ดี และเหมาะสมในการทำงาน