

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔
และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓



โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๒

คำนำ

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (With High Competency) เป็นยุทธศาสตร์ที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานและการพัฒนาบริหารจัดการ เป้าหมายในการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของพันธกิจหลักในการจัดหาและจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ โดยการสร้างคนที่มีคุณภาพนั้น ต้องมาจากปัจจัยพื้นฐานความต้องการของบุคลากรและความสุขในการทำงานตามวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันทบทวนว่า **“บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”**

การดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ใช้แบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ร่วมเป็นคณะทำงานและเป็นตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดในการให้ข้อมูล ความคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนร่วมกำหนดวิธีการในการดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดเป็นรูปธรรม ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Learning and Workshop) โดยมีคณะที่ปรึกษาฯ ร่วมเป็นวิทยากร ให้คำแนะนำการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร.....	ค
บทที่ ๑ ความเป็นมาของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๑
● ความเป็นมา.....	๑
● วิสัยทัศน์กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๒
● พันธกิจ (Missions : M)	๒
● เป้าประสงค์ขององค์กร (Organization Goal : OG).....	๒
● เป้าหมาย (Target).....	๒
● ค่านิยมหลัก (Core Value : CV).....	๒
● ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues : SI).....	๓
● โครงสร้างของฝ่ายที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๓
บทที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๔
● การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานปัจจุบันของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด.....	๔
● ปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๗
● ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
● แนวทางการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต.....	๗
● ผลการดำเนินงาน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒.....	๘
● การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล โดยใช้ HR Scorecard.....	๘
● การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis).....	๑๐
● โครงสร้างและอัตรากำลัง ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด.....	๑๐
บทที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนฯ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔	๑๔
● วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision): V	๑๔
● พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M.....	๑๔
● ค่านิยม (Core Value) : CV.....	๑๕
● วิธีการวัดประเมินทักษะเฉพาะบุคคล (Individual Competency Measurement).....	๑๖
● วิธีการวัดประเมินทักษะองค์กรรวมขององค์กร (Organization Competency Measurement).....	๑๖
● กลยุทธ์ (Strategies).....	๑๗
● ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน.....	๑๘
● การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔).....	๑๙

บทที่ ๔ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่แผนปฏิบัติการ	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๒๓
● แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓.....	๒๔
บทที่ ๕ แนวทางการติดตามประเมินผล	๒๙
● การติดตามการดำเนินงาน.....	๒๙
● การประเมินผลโครงการ.....	๓๐
● ขั้นตอนการประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓.....	๓๐
● นิยามศัพท์.....	๓๒
ภาคผนวก ๑ ตัวอย่างตารางสรุปการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด.....	๓๓
ภาคผนวก ๒ โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓.....	๓๖

บทสรุปผู้บริหาร

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้จัดให้มีการประชุมและดำเนินโครงการการทบทวนแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการ ดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียน ซึ่งกำหนดให้ทุกทุนหมุนเวียนต้องดำเนินการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะ ยาว) และเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ (แผนระยะสั้น) ทั้งนี้ เนื่องจากความสำคัญของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จะก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อผลการดำเนินงานของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ นอกจากนี้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรให้มี สมรรถนะสูง (With High Competency) ดังนั้น จึงจำเป็นที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จะให้ความสำคัญใน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มากยิ่งขึ้น

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ ได้ดำเนินการทบทวนประเด็นผลการ ดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ที่มีถูกตัดคะแนนจากผลประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ ในส่วน ของการไม่นำเอาปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคผลการดำเนินงานในอดีตมาเป็นปัจจัยในการจัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนั้นจากการประชุมทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในปีนี้ได้มีการประชุมและร่วมกัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักของการออกแบบด้านกระบวนการคิด (Design Thinking) ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหา และมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนอกเหนือจากการร่วมกันวิเคราะห์SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดในบทที่ ๒ ซึ่งพอสรุปเป็นสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) : V

“บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เมื่อมีการดำเนินการไปแล้วครึ่งแผนเพื่อปรับให้มีกลยุทธ์ที่สอดคล้องต่อการ เปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๒. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องบูรณาการกับแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ที่ได้มี การทบทวนปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue :SI) แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ๙ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / โครงการ	
<p>SI๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>มีแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล</p>	SI ๑๑	<p>การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
<p>SI๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๒. มีระบบฐานข้อมูลที่ต้อง ทันสมัย และใช้ประโยชน์ได้</p>	SI ๒๑	<p>กลยุทธ์การพัฒนาศาสนาสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล
	SI ๒๒	<p>กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมจัดทำและ/หรือทบทวนคำบรรยายลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน
<p>SI๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งค่าตอบแทน และสวัสดิการ</p> <p>๒. จำนวนองค์ความรู้สู่องค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด</p> <p>๓. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล</p>	SI ๓๑	<p>การจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation
	SI ๓๒	<p>การจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการออกแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมประเมินสมรรถนะและวิเคราะห์ผล
	SI ๓๓	<p>การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำแผน IDP
<p>SI๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร</p>	SI ๔๑	<p>การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำและ/หรือทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
<p>SI๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <p>ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>	SI ๕๑	<p>การสร้างความสุขของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการสำรวจความพึงพอใจบุคลากร
	SI ๕๒	<p>การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาบุคลากร (OD)

๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีทั้งหมด ๘ โครงการ ๔ กิจกรรม เป็นโครงการริเริ่ม (โครงการใหม่ ๑ โครงการ) ซึ่งสอดคล้องบูรณาการกับ ๙ กลยุทธ์ และ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องยุทธศาสตร์กับองค์กร มี ๒ โครงการ		
	P _๑	โครงการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
	P _๒	โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๒ กิจกรรม/แผนงาน		
	P _๓	กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล
	P _๔	กิจกรรมจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๓ โครงการ ๒ กิจกรรม		
	P _๕	โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation
	P _๖	โครงการออกแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล
	P _๗	กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน
	P _๘	กิจกรรมประเมินสมรรถนะ และวิเคราะห์ผล
	P _๙	โครงการจัดทำแผน IDP
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๑ โครงการ		
	P _{๑๐}	โครงการจัดทำและ/หรือทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี ๒ โครงการ		
	P _{๑๑}	โครงการสำรวจความพึงพอใจบุคลากร
	P _{๑๒}	โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่ความเป็นมืออาชีพ (OD)

บทที่ ๑

ความเป็นมาของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ความเป็นมา

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

กระทรวงสาธารณสุขจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเพราะยาเสพติดให้โทษและวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาทที่จำเป็นจะต้องใช้ในทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์หลายชนิดเป็นสารต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษหรือกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท จึงทำให้บริษัทฯ ทั่วไปไม่สามารถทำการผลิตและซื้อขายได้ กระทรวงสาธารณสุขจึงมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาทำหน้าที่ผลิต ซื้อและขายสารต้องห้ามเหล่านี้โดยใช้เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นกองทุนในการดำเนินการ

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

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ กระทรวงสาธารณสุขได้ออกระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๑๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาเป็นผู้ควบคุมรับผิดชอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน และให้เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา มีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่ด้านบริหารเงินทุนหมุนเวียนได้ตามความเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาจึงได้จัดตั้งกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นหน่วยงานภายในและมีฐานะเทียบเท่ากลุ่มงานภายใต้การกำกับดูแลของเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ๒๑๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ โดยมีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนดำเนินงานจัดหาวัตถุเสพติดประกอบด้วยยาเสพติดให้โทษ ประเภท ๑ ประเภท ๒ และประเภท ๔ ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ และวัตถุประสงค์ต่อจิตประสาทประเภท ๑ และประเภท ๒ ตามพระราชบัญญัติวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. ๒๕๑๘ จากแหล่งผลิตต่างประเทศ
๒. กำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนดำเนินงานการจัดจำหน่ายวัตถุเสพติดตาม ข้อ ๑.) ให้กับสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย
๓. ดำเนินงานอำนวยความสะดวกและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณภาพมาตรฐาน และการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์
๔. ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ปัจจุบันกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นหน่วยงานในกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ขึ้นตรงกับเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา มีรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนในรูปแบบเงินทุนหมุนเวียน โดยคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (Narcotics Revolving Fund Board) ภายใต้กฎหมาย ๓ ฉบับ

๑. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘
๒. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๗
๓. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗

วิสัยทัศน์กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

“เป็นองค์กรหลักด้านการบริหารจัดการวัตถุเสพติดที่ได้คุณภาพ
เพื่อใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ (Missions : M)

- M๑ จัดหาวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ
- M๒ จำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ

เป้าประสงค์ขององค์กร (Organization Goal : OG)

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

เป้าหมาย (Target)

“ประชาชนปลอดภัย บริการประทับใจ ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน”

ค่านิยมหลัก (Core Value : CV)

(Narcotics *Revolving Fund*.)

“*NRF* Core value”

“Nobleness – Realize on Standart – Focus on People”

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues : SI)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

SI ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

SI ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพการให้บริการ

SI ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

SI ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร

โครงสร้างของฝ่ายที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีฝ่ายที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยฝ่ายหลัก ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

ทำหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการให้บุคลากรมีสมรรถนะตามที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดกำหนด (Human Resource Development: HRD)

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

๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป

ทำหน้าที่งานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่เบื้องต้น ปฏิบัติงานลงข้อมูลและรายงานการมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รวมถึงการประสานงานในการสรรหา การลาออกบุคลากร การเกษียณอายุราชการ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ (Human Resource Management: HRM)

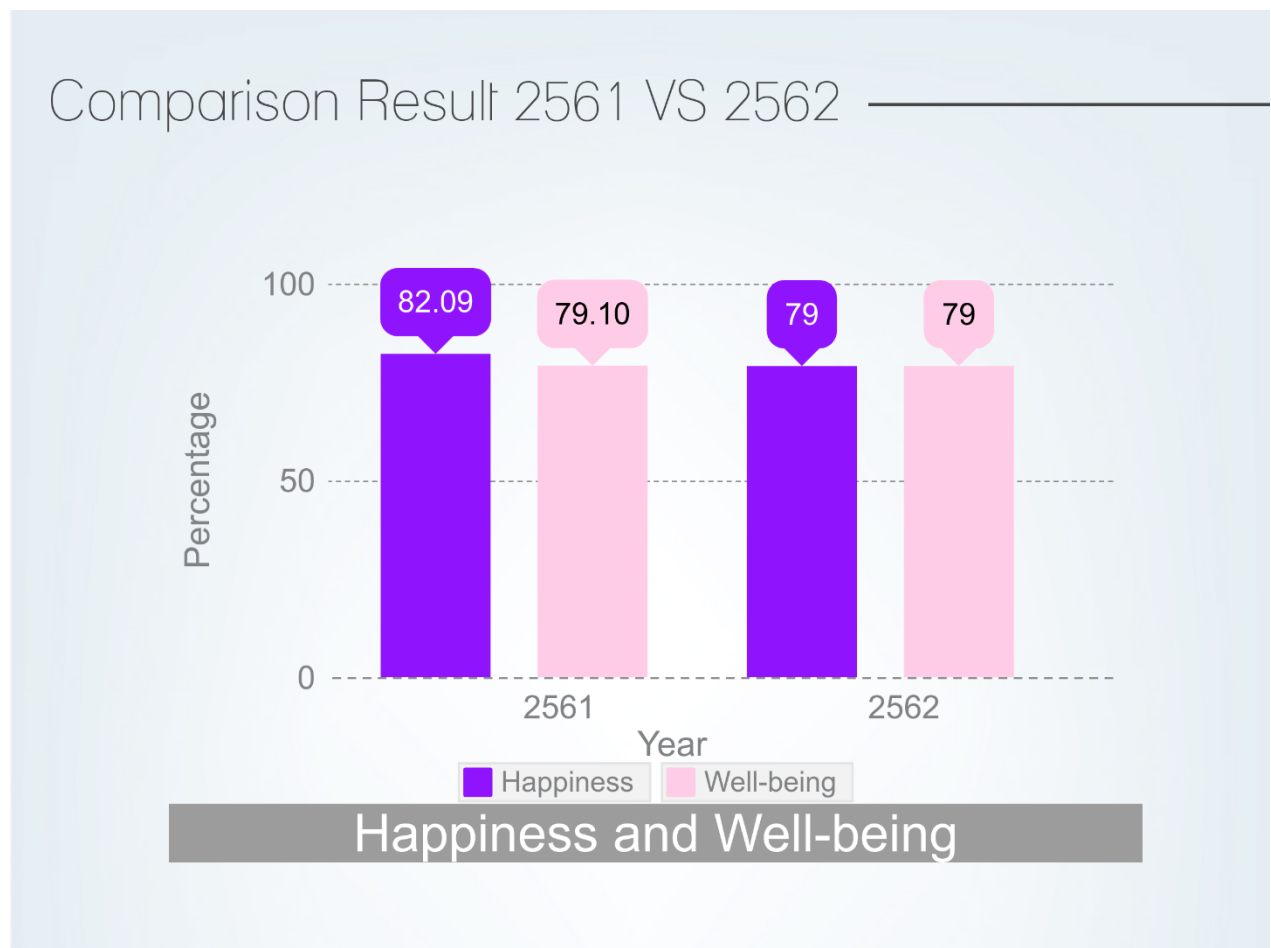
บทที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานปัจจุบันของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดแผนการจัดประชุมทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งก่อนการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ได้สำรวจปัจจัยความพึงพอใจ ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เพื่อเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยการสอบถามผ่านระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยความพึงพอใจ ลดลงปีที่ผ่านมา ๓.๒๙ และระดับความพึงพอใจลดลงจากปีที่ผ่านมา .๑๐ (ตามรูปที่ ๑)



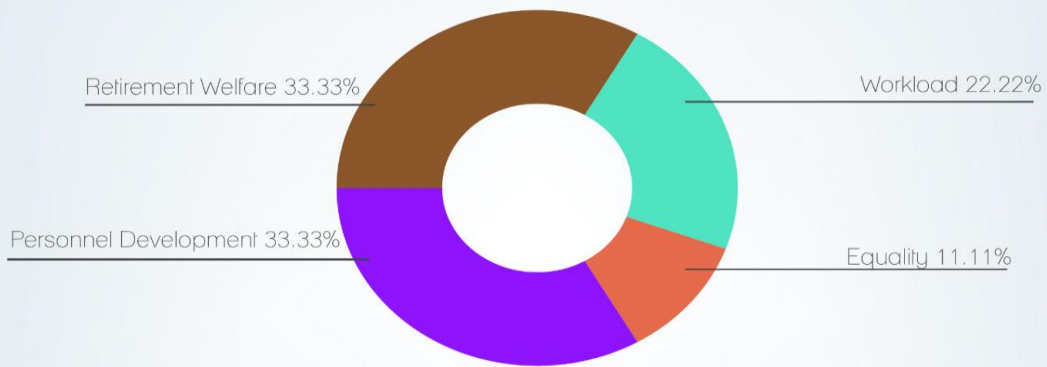
รูปที่ ๑ การเปรียบเทียบสัดส่วนความพึงพอใจระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒

ซึ่งค่าเกณฑ์ลดลงแต่ยังใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา เนื่องจากกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ไม่ได้จัดทำแผนงานหรือมาตรการสร้างความผาสุก ค้นหาปัจจัยและวิธีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งสาเหตุมาจากการดำเนินกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเชี่ยวชาญงานในภารกิจหน้าที่ และการกำหนดภารกิจงานด้านทรัพยากรบุคคล HR Management แยกโครงสร้างการบริหารงานระหว่างการพัฒนาบุคลากร HRD กับการบริหารจัดการ HRM ออกจากกันตามโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร ทำให้เกิดปัญหาขาดการบูรณาการข้อมูลและผลการระงาน ต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่เฉพาะของตน จากผลวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจ (ตามรูปที่ ๒) จะเห็นว่าบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีปัญหาความขัดแย้งกันเองระหว่างลูกจ้างประจำและพนักงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เนื่องจากใช้ระเบียบปฏิบัติตามแบบของประเภทพนักงานราชการและลูกจ้างประจำตามระเบียบราชการ ซึ่งมีสิทธิประโยชน์แตกต่างกันอยู่ตามแต่ละประเภท การเรียกร้องสวัสดิการเจ้าหน้าที่หลังเกษียณอายุราชการ จากการประมวลผลความคาดหวังของบุคลากรที่อยากให้หน่วยงานเป็นในอนาคต เทียบกับปัจจุบันพบค่าความแตกต่างของช่องว่าง ๒ อันดับสูงสุดได้แก่ การวางแผนส่งเสริมให้มีความมั่นคงในอาชีพการงานและ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ ซึ่งเจ้าหน้าที่คาดหวังให้หน่วยงานมีมาตรการในเรื่องดังกล่าว (ตามรูปที่ ๓)



รูปที่ ๒ หัวข้อการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

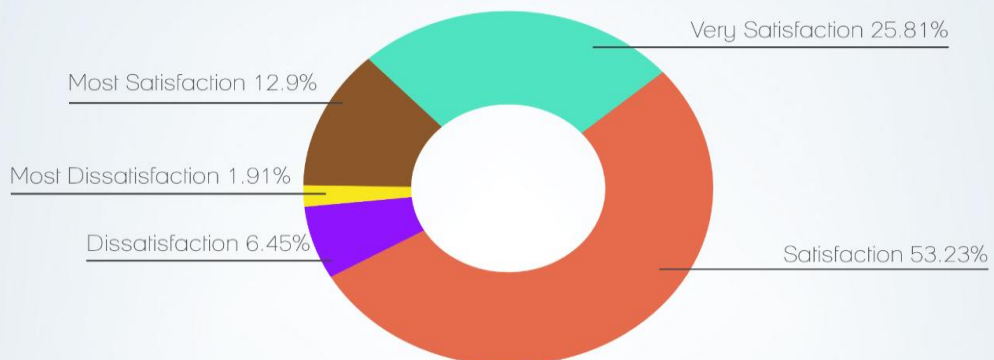
Open Questions Conclusion



รูปที่ ๓ สรุปหัวข้อที่เป็นประเด็นข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานในกลุ่มเงินทุนฯ

สัดส่วนของความพึงพอใจที่ได้จากการสำรวจมีค่าความพึงพอใจ และพึงพอใจมากเกินกว่าร้อยละ ๗๙ และค่าความพึงพอใจมากที่สุดร้อยละ ๑๒.๙ ส่วนค่าความไม่พอใจอยู่ที่ร้อยละ ๖.๔๕ และค่าความไม่พึงพอใจในระดับมากที่สุดอยู่ที่ร้อยละ ๑.๙๑ โดยข้อมูลดังกล่าวสามารถแสดงผลเป็นกราฟได้ (ตามรูปที่ ๔)

Satisfaction Conclusion



รูปที่ ๔ กราฟแสดงผลร้อยละของค่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร

ปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลให้เห็นในการทบทวนแผนฯ โดยนำหลักของการออกแบบด้วยกระบวนการคิด (Design Thinking) เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน เริ่มตั้งแต่การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม การวิเคราะห์สภาพปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนฯ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำเร็จในการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ รวมถึงคำแนะนำการชี้แนะของผู้บริหารองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของกลุ่มเงินทุนฯ บรรลุตามเป้าประสงค์ มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ ในปีที่ผ่านมา กลุ่มเงินทุนหมุนเวียน ยาเสพติด มักถูกตัดคะแนนในส่วนของการไม่นำเอาปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคผลการดำเนินงานในอดีตมาเป็นปัจจัยในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นจากการประชุมทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในปีนี้ได้มีการประชุมและร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักของการออกแบบด้านกระบวนการคิด (Design Thinking) พบปัญหา ๓ ประการหลักที่บุคลากรเห็นร่วมกันดังนี้

๑. ปัญหาขาดการบูรณาการข้อมูลส่งผลให้การประสานงาน การรับส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายต่างๆ เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน นอกจากนี้การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงานในตัวบุคลากรแต่ละคน ยังไม่สะท้อนภาพความสำเร็จที่ชัดเจนขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในฝ่ายหลัก (ภารกิจด้านการจัดหา และจำหน่าย) มีจำนวนน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายสนับสนุน ตามโครงสร้างการบริหารงาน (ข้อมูล ปี ๒๕๖๒) ทำให้การกำหนดดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล กำหนดตามหน้าที่ซึ่งในภาพรวมดูสอดคล้องพันธกิจของหน่วยงาน แต่การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอาจไม่ตรงต่อความคาดหวังของผู้บริหารในการเน้นประสิทธิภาพการดำเนินงานที่วัดผลได้ชัดเจน

๒. บุคลากรไม่ได้ปฏิบัติงานหรืออยู่ในตำแหน่งที่ตรงกับความสามารถ และทักษะที่พึงมี หรือเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่ามาตรฐานในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ครองบางตำแหน่งที่ควรเป็น กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้แก้ปัญหาเบื้องต้น โดยจัดทำคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะทุกตำแหน่งงานของกลุ่มเงินทุนฯ แยกตามฝ่าย

๓. ปัญหาความรู้สึกไม่เท่าเทียมภายในองค์กร ระหว่างพนักงานเงินทุนฯ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ ในด้านของความก้าวหน้าทางอาชีพ และสวัสดิการ

แนวทางการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแก้ปัญหามาจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปแนวทางได้ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ของบุคลากรให้ตรงกับงานที่ทำ (แผน IDP) แก้ปัญหาและอุปสรรค ข้อ ๑-๒
๒. การพัฒนาความรู้องค์รวมของการทำงานภายใต้กลุ่มเงินทุนฯ และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (แผน IDP) แก้ปัญหาและอุปสรรค ข้อ ๑-๒
๓. การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนเมื่อมีบุคลากรเกษียณอายุ

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้กำหนดแนวทางที่ดำเนินการในเรื่องหลักๆ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็น ๓ แนวทาง ดังนี้ แก้ปัญหาและอุปสรรค ข้อ ๓

๑. ออกแบบประเมินสมรรถนะบุคลากรให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๒. ประเมิน วิเคราะห์ สรุปผล
๓. วางแผน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรรายบุคคล รายตำแหน่งให้ตรงกับสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดแผนที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ครบ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและประเมินผลบุคลากรที่ผ่านการอบรม ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรที่ผ่านหลักสูตร/การพัฒนามีความรู้ความสามารถรอบด้าน สามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องทดแทน และเป็นอัตรากำลังทดแทนที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กระบวนการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะสั้น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากปัญหาที่ได้ผ่านการวิเคราะห์จากที่ประชุมทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัยของปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตามแผนปฏิบัติการทั้งหมด ประกอบด้วย ๑๓ โครงการ ๑๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการทั้งหมด ดังนั้นแต่ละมิติคิดเป็นร้อยละ ๒๐ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ภาพรวมทั้ง ๕ มิติ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๒ (คะแนนเต็ม ๑๐๐) จัดอยู่ในระดับ “ดี” ผลการดำเนินงานบางโครงการยังต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่คาดหวัง มีปัญหาและอุปสรรคในบางโครงการ/กิจกรรม ซึ่งฝ่ายนโยบายและแผนงาน จะสรุปภาพรวมผลการดำเนินโครงการแนบ เมื่อสรุปผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับทบทวนแผนในปีถัดไป

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล โดยใช้ HR Scorecard

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อให้สอดคล้องกับผลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน เน้นการแก้ปัญหาคาดการณ์ให้มีสมรรถนะสูงตามเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ จึงทบทวนผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย เช่นเดียวกับปีที่ผ่านมา ดังนี้

มิติที่ ๑	การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์
	☞ กลยุทธ์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์
	☞ กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันสมัยใช้ประโยชน์ได้ ☞ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์
	☞ กลยุทธ์การจัดการความรู้ ☞ กลยุทธ์การจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ☞ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับผิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์
	☞ กลยุทธ์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลของคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์
	☞ กลยุทธ์การสร้างความสุขของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ☞ กลยุทธ์การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

ตารางที่ ๑ แสดงความเชื่อมโยงของเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ทั้งนี้ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ยึดกรอบเชื่อมโยงระหว่างความมิตินี้ ความสำเร็จ และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ณ สภาพปัจจุบันสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ (SWOT Analysis)	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ๒) มีเอกสารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติ ๓) มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๔) มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๕) มีหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน	๑) การถ่ายทอดสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่แผนปฏิบัติการประจำปียังไม่ครบถ้วน สอดคล้อง บูรณาการ ๒) ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลยังขาดความครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัย ๓) บุคลากรยังขาดการพัฒนาตนเอง และความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔) ยังไม่มีการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากร ๕) ในส่วนของพนักงานและ ลูกจ้าง
โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑) หน่วยงานแม่มีนโยบายในการที่จะปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนฯ ให้มีความคล่องตัวและ ประสิทธิภาพมากขึ้น	๑) ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ๒) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ภายใต้กรอบข้อบังคับของกฎหมายทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้

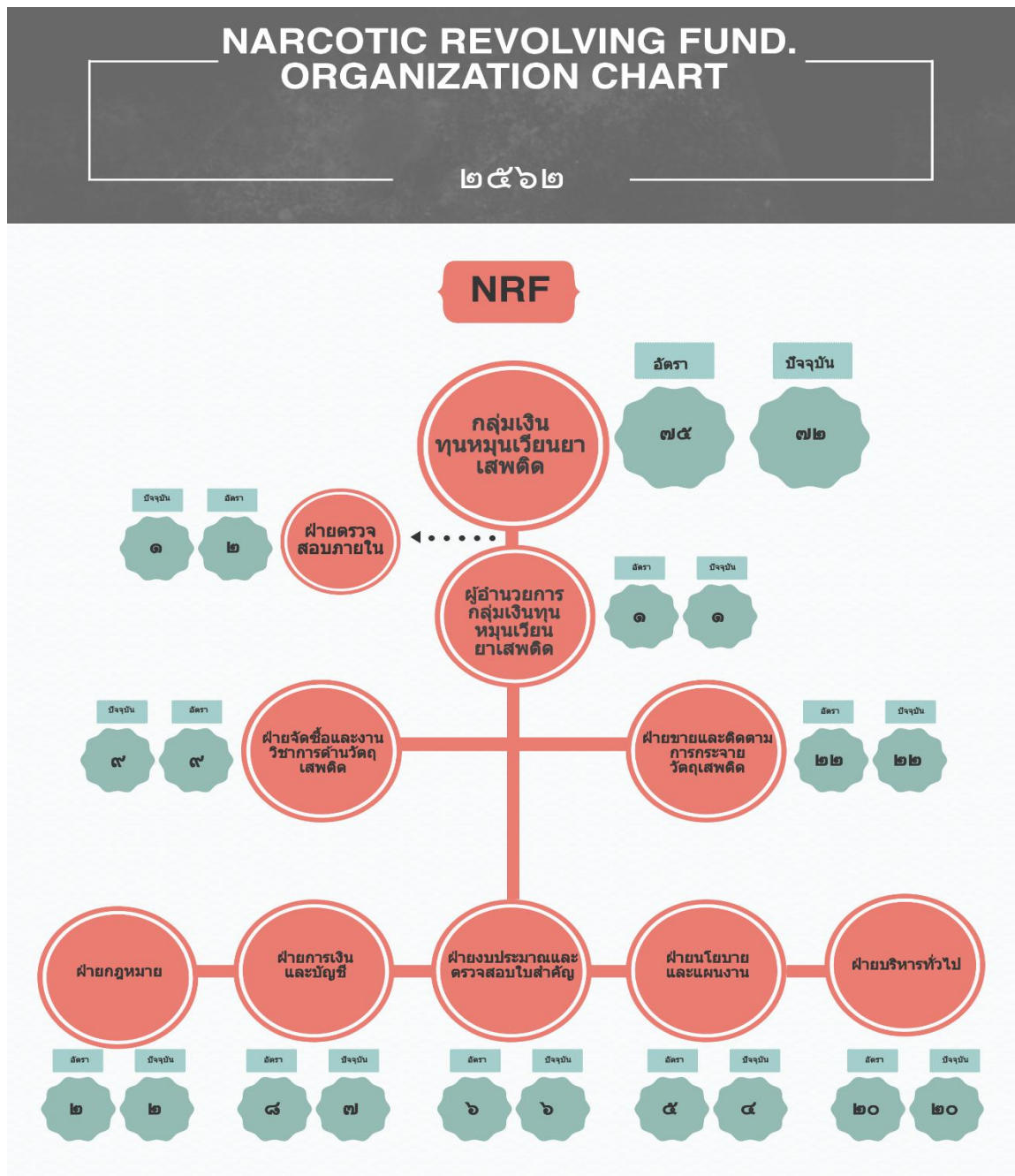
ตารางที่ ๒ แสดงผลการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ดังจะเห็นได้จากการส่งเสริมการเรียนรู้ การตั้งงบประมาณสำหรับโครงการฝึกอบรม และส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการอบรมความรู้กับหน่วยงานต่างๆ อันจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ยังได้มีการสำรวจความพึงพอใจ เพื่อวัดความพึงพอใจ ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด โดยรายงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๙ และความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๙ ซึ่งใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา และจากการวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวข้างต้น กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้กำหนดแผนงานที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจะให้ดำเนินการออกแบบการประเมิน เพื่อประเมิน และสรุปผลการประเมินเจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งแต่ละคน เพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งในบุคลากรทุกคนอย่างเป็นระบบ

ปัจจุบัน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีกรอบอัตรากำลังคน รวมทั้งสิ้น ๗๕ อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการ ๑๐ *อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓๑ อัตรา พนักงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ๓๔ อัตรา (อัตรารว่างอยู่ระหว่างการสรรหา ๓ อัตรา) ในส่วนของงบประมาณด้านบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับอนุมัติงบประมาณ จำนวน ๒๐,๘๑๕,๕๗๓ (รวมงบรายจ่ายส่วนกลางเงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ) คิดเป็นร้อยละ ๔ ของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติทั้งหมด จำนวน ๔๘๘,๒๙๕,๕๕๐.-บาท (ข้อมูล ณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒) ส่วนโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

การบริหารงาน แบ่งโครงสร้างออกเป็น ๘ ฝ่าย (ตามรูปที่ ๕)



รูปที่ ๕ ผังโครงสร้างการบริหารงาน ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนการบริหารสายงานออกเป็น ๘ ฝ่าย จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิการศึกษา (ตามรูปที่ ๖)

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิ	กรอบ อัตรากำลัง
๑	ผู้อำนวยการกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	ข้าราชการ	ป.โท	๑
ฝ่ายจัดซื้อและงานวิชาการด้านวัตถุเสพติด				๙
๑	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๑
๒	เภสัชกรชำนาญการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๒
๓	เภสัชกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๒
๔	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๕	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๖	เจ้าหน้าที่พัสดุ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
ฝ่ายขายและติดตามการกระจายวัตถุเสพติด				๒๒
๑	เภสัชกรชำนาญการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๑
๒	เภสัชกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๓
๓	พนักงานการเงินและบัญชี ส ๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๒
๔	พนักงานสถิติ ส ๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๕	พนักงานสถิติ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๖	พนักงานพิมพ์ ส ๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	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	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๔	เจ้าหน้าที่ประสานโครงการ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๕	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ปวช.	๑
๑๖	คนงาน	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ม.ปลาย	๑
ฝ่ายกฎหมาย				๒
๑	นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปริญญาตรี	๒
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน				๕
๑	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๒	เภสัชกร	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๔	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
ฝ่ายการเงินและบัญชี				๘
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๒	พนักงานการเงินและบัญชี ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๓	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๔	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวส.	๑
๕	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๖	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๗	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๘	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ปวช.	๑

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิ	กรอบ อัตรากำลัง
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	๒
๒	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี.	๑
๔	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๕	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๖	พนักงานพัสดุ ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๗	พนักงานพัสดุ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๘	พนักงานพิมพ์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๑๐	พนักงานธุรการ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๑๑	พนักงานธุรการ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวส.	๑
๑๒	พนักงานธุรการ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ม.ต้น	๑
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ม.๓	๒
๑๔	ช่างไฟฟ้า	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๑
๑๕	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียนฯ	ป.ตรี	๒
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	๗๕

รูปที่ ๖ การบริหารสายงานออกเป็น ๘ ฝ่าย จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิการศึกษา

บทที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision): V

V = “บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

M_๑ จัดหาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

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

M_๒ ให้รางวัลทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

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

M_๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

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

M_๔ ป้องกันรักษาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

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

ค่านิยม (Core Value) : CV

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดกำหนดความสำคัญของสมรรถนะ ตามค่านิยมหลัก (Core Value) ในแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และในฉบับปรับปรุงทบทวนแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไว้ดังนี้ **“QSIAE Core Value”**

Q = Quality / S = Standard / I = Integrity / A = Accountable / E = Equality

หลังจากมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้มีมติร่วมกันให้เปลี่ยนค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นแบบการใช้ตัวย่อภาษาอังกฤษของหน่วยงานได้แก่ Narcotic Revolving Fund (NRF) เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกับหน่วยงานแม่ และง่ายต่อการจดจำมีรายละเอียดดังนี้

“NRF CORE VALUE”

๑) N : Nobleness ความมีคุณธรรม เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพ และเป็นมิตร แบ่งเป็น ๓ ส่วนสำหรับการพัฒนาตนเองดังนี้

- N_๑ ความมีคุณธรรมและซื่อสัตย์ เมื่อหน่วยย่อยที่สุดขององค์กรอันได้แก่บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและซื่อสัตย์ องค์กรจะเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและซื่อสัตย์ตามไปด้วย
- N_๒ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเน้นโครงการหรือกิจกรรมที่ยกระดับการพัฒนาขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เข้าเกณฑ์มาตรฐาน มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบขั้นตอนการทำงานได้ทุกชั้น โดยบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานต่างๆ ต้องหาวิธีการที่จะพัฒนาขั้นตอนการทำงานตามหลักการของ N_๒
- N_๓ ความเสียสละ สุภาพและเป็นมิตร เป็นการเน้นขั้นตอนของการทำงานร่วมกัน (Collaboration) การสื่อสารระหว่างกัน (Communication) และความมีจิตสำนึกต่อการตอบแทนสังคม (Social Enterprise) ทั้งสังคมภายในองค์กรและสังคมภายนอกองค์กร

๒) R : Realize on standard ตระหนักถึงมาตรฐาน ความตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานคุณภาพของยา การปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น ๒ ส่วนสำหรับการพัฒนาตนเองดังนี้

- R_๑ ความตระหนัก คือการตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ผลกระทบจากตนเองสู่ผู้อื่น และความสำคัญในงานที่ตนเองรับผิดชอบว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ประชาชนผู้ใช้จ่าย และสังคมภาพรวมของประเทศ
- R_๒ การพัฒนาตนเอง เนื่องจากงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดจะมีลักษณะบางอย่างที่เป็นอัตลักษณ์ ไม่ตรงกับรูปแบบของการปฏิบัติงานแบบเดียวกับหน่วยงานราชการทั่วไป อีกทั้งยังมีส่วนงานที่ปฏิบัติงานเหมือนระเบียบปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการทั่วไปทำให้บุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ ต้องมีความรู้รอบมากกว่าหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ดังนั้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงต้องมีความหลากหลาย และเหมาะสมต่อกาล

๓) F : Focus on people มุ่งผลประโยชน์ มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน แบ่งเป็น ๑ ส่วนสำหรับการพัฒนาตนเองดังนี้

- F_๑ การสร้างความรู้และความเข้าใจในงานด้านบริการ โดยเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งอาจเป็นการศึกษาความรู้ใหม่ หรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการอำนวยความสะดวกและผลประโยชน์ของประชาชนตามกรอบของกฎหมายเป็นหลัก

วิธีการวัดประเมินทักษะเฉพาะบุคคล (Individual Competency Measurement)

การวัดประเมินทักษะเฉพาะบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดจะใช้หลักการกำหนดทักษะที่องค์กรพึงมีในแต่ละปีประเมินผ่านการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการ ก่อนจะนำมาถ่ายทอดเป็นทักษะและความสามารถที่บุคลากรแต่ละคนในองค์กรพึงมีตามหน้าที่หลักของงาน (Functional Competency) โดยใช้หลักการการให้คะแนนค่าน้ำหนักของทักษะและความสามารถที่บุคลากรของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดพึงมี (Competency and Skill Base Weighted Metrix Score) ซึ่งทักษะและความสามารถที่บุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ พึงมีในแต่ละปีไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในทุกปี

อีกทั้ง เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวัดและการประเมินทักษะ (Competency and Skill Base Measurement Method) ต้องเป็นเครื่องมือที่สามารถให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ มีขั้นตอนการตรวจวิเคราะห์เครื่องมือวัดผลเพื่อเป็นการประกันคุณภาพของการวัดและประเมินทักษะของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ตามค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุน

การนำเสนอการประเมินทักษะเฉพาะบุคคลจำเป็นต้องมีวิธีการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าส่วนราชการ เห็นภาพเดียวกันและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหลัก NRF ที่ได้อ้างถึงแล้วในข้างต้น

วิธีการวัดประเมินทักษะองค์กรรวมขององค์กร (Organization Competency Measurement)

การประเมินทักษะองค์กรรวมขององค์กรในปัจจุบันยังไม่มีวิธีที่ได้รับการยอมรับว่าแม่นยำถูกต้อง และยอมรับได้ในทุกมิติ วิธีการต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมา มีข้อดี และข้อเสียที่แตกต่างกันไปและมักจะใช้ได้กับการประเมินองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น และยิ่งไปกว่านั้น ในองค์กรเดียวกันอาจจำเป็นต้องมีวิธีการประเมินทักษะขององค์กรที่มาจากหลากหลายวิธีเพื่อให้เกิดความแม่นยำมากที่สุด อีกทั้งวิธีการประเมินทักษะนั้นต้องสามารถปรับเปลี่ยนไปได้เพื่อให้เหมาะสมต่อกาล

อย่างไรก็ตามวิธีการประเมินทั้งหลายที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นมา นั้นมีบางวิธีที่ได้รับการยอมรับ และถูกนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางได้แก่ แนวคิดของ Balance Score Card และการประเมินผลปฏิบัติราชการ เมื่อองค์กรได้เลือกวิธีการที่จะใช้วัดประเมินที่เหมาะสมแล้ว องค์กรจำเป็นต้องมีการตั้งประสิทธิผล หรือการบรรลุความสำเร็จ หรือสามารถเรียกได้ว่าเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ได้

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นองค์กรรัฐภายใต้การกำกับดูแลสังกัด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่หลักในการจัดหาจำหน่ายกระจายยาเสพติดและวัตถุออกฤทธิ์ที่ใช้ในทางการแพทย์ และอุตสาหกรรม ถือเป็นหน่วยงานราชการเพียงหน่วยงานเดียวที่มีรูปแบบการทำธุรกรรม การซื้อขายและเป็นตัวกลางจัดหา สามารถสร้างรายได้ด้วยตนเองได้ แต่เป็นหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร ให้บริการแก่สังคม เพื่อให้ผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้ยาหรือวัตถุออกฤทธิ์ สามารถเข้าถึงยาที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียมกัน

จะเห็นได้ว่าลักษณะเป้าหมายขององค์กร กลุ่มเงินทุนฯ นั้นประกอบไปด้วยสองรูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่

- ๑) รูปแบบของการทำธุรกิจที่ต้องให้เกิดผลกำไร สำหรับการวัดประเมินจะใช้วิธีการวัดตามหลักการของ Balance Score Card
- ๒) รูปแบบขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรแต่เป็นการทำงานเพื่อสังคม สำหรับการวัดประเมินจะใช้การวัดประเมินแบบผลตามแบบ การประเมินผลปฏิบัติราชการ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตามแผนระยะยาว ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ดังนี้

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

กลยุทธ์ (Strategies)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	
SI _๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร	SI _{๑๑}	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
SI _๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	SI _{๒๑}	กลยุทธ์การพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้อง ทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้
	SI _{๒๒}	กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า
SI _๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	SI _{๓๑}	การจัดการความรู้องค์กร
	SI _{๓๒}	การจัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม
	SI _{๓๓}	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง
SI _๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	SI _{๔๑}	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร
SI _๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	SI _{๕๑}	การสร้างความสุขของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี
	SI _{๕๒}	การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
วิสัยทัศน์ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
“เป็นองค์กรหลักด้านการบริหารจัดการวัตถุเสพติดที่ได้คุณภาพ เพื่อใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ตามหลักธรรมาภิบาล”	ยุทธศาสตร์ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์องค์กร ยุทธศาสตร์ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ยุทธศาสตร์ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน
พันธกิจ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด M _๑ จัดหาวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรมให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ M _๒ จำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรมให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ	
แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการพัฒนางองค์กร วัตถุประสงค์ เพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่การทำงาน แบบมีมาตรฐาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์	
<ul style="list-style-type: none"> ● กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ ● กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศให้ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้จริง ● กลยุทธ์การพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดสู่การเป็นองค์กรด้านการบริหารจัดการวัตถุเสพติดที่ได้คุณภาพ 	

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องยุทธศาสตร์กับองค์กร มี ๑ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มี ๓ โครงการ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้อง ทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้ มี ๑ กิจกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ (Project : P)
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการฐานข้อมูลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง (มีฐานข้อมูล)	-	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๔. กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม มี ๑ กิจกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ (Project : P)
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนฯ เหมาะและคุ้มค่า	ร้อยละความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมตรงกับหน้าที่งาน	-	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๕. กิจกรรมจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดการความรู้ขององค์กร มี ๑ โครงการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ (Project : P)
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้			๒ เรื่อง	๓ เรื่อง	๔ เรื่อง	๖. โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มี ๑ กิจกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ (Project : P)
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร			๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๗. กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง มี ๒ โครงการ ๑ กิจกรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ (Project : P)
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เพื่อพัฒนาบุคลากรของเงินทุนฯ ให้มีสมรรถนะสูง	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน IDP			๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๘. โครงการออกแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล
				๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๙. กิจกรรมประเมินสมรรถนะ และวิเคราะห์ผล ๑๐. โครงการจัดทำแผน IDP

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๑ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร มี ๑ โครงการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ (Project : P)
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร			ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑๑. โครงการจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคู่มือจรรยาบรรณบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี ๒ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การสร้างความผาสุกของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มี ๒ โครงการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ (Project : P)
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เพื่อให้บุคลากรมีความผาสุก และคุณภาพชีวิตที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	-	-	๘๕	๙๐	๙๕	๑๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร มี ๑ โครงการ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ (Project : P)
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร กลุ่มเงินทุนฯ	มีโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรกลุ่มเงินทุนฯ			๑	๑	๑	๑๓. โครงการพัฒนาบุคลากร (OD)

บทที่ ๔

การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องยุทธศาสตร์กับองค์กร มี ๒ โครงการ		
	P _๑	โครงการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
	P _๒	โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๒ กิจกรรม/แผนงาน		
	P _๓	กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล
	P _๔	กิจกรรมจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๓ โครงการ ๒ กิจกรรม		
	P _๕	โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation
	P _๖	โครงการออกแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล
	P _๗	กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน
	P _๘	กิจกรรมประเมินสมรรถนะ และวิเคราะห์ผล
	P _๙	โครงการจัดทำแผน IDP
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๑ โครงการ		
	P _{๑๐}	โครงการจัดทำและ/หรือทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียน ยาเสพติด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี ๒ โครงการ		
	P _{๑๑}	โครงการสำรวจความพึงพอใจบุคลากร
	P _{๑๒}	โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่ความเป็นมืออาชีพ (OD)

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๑ จัดตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ ประชุมคณะทำงานฯ และผู้เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ ประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณก่อนหน้า ระดับ ๔ นำผลประเมินแผนปฏิบัติการประจำปีฯ มาเป็นส่วนหนึ่งในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระดับ ๕ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับทบทวน พร้อมแผนปฏิบัติการประจำปีของปีงบประมาณต่อไป	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอนของตัวชี้วัด	มค. - พค. ๖๓	๑๕๖,๐๐๐.-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒. โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	เพื่อประเมินผลโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ระดับ ๑ = มีการติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาส ระดับ ๒ = มีการรวบรวมผลการดำเนินงานรายไตรมาส ระดับ ๓ = สรุปผลการดำเนินงานรายไตรมาส ระดับ ๔ = จัดทำรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส ระดับ ๕ = นำเสนอผลการดำเนินงาน	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	ตค.๖๒ -กย.๖๓ รายงานผล รายไตรมาส	ไม่มี	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓. กิจกรรมการจัดทำ ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	เพื่อจัดทำโครงสร้าง ข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล ที่เหมาะสมต่อ องค์กรเพื่อใช้สำหรับ การบริหารจัดการ และวิเคราะห์ผล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ระดับ ๑ สำรวจข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร ระดับ ๓ จัดทำโครงสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ บันทึก และ/หรือ นำเข้าข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับ ๕ ตรวจสอบข้อมูล สรุปผลข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและ ดำเนินการตาม ขั้นตอน	ต.ค.๖๒ – มิ.ย. ๖๓	ไม่มี	ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๔. กิจกรรมจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคำบรรยายลักษณะ งานให้เป็นปัจจุบัน	เพื่อจัดทำ และ/หรือ ทบทวนให้เป็น ปัจจุบัน	ร้อยละของตำแหน่งงานที่มีคำบรรยายลักษณะงานที่ได้รับ การทบทวน และ/หรือ แก้ไขให้เป็นปัจจุบัน ระดับ ๑ = มากกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ = ตั้งแต่ร้อยละ ๖๑ – ๖๙ ระดับ ๓ = ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ – ๗๙ ระดับ ๔ = ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ – ๘๙ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๙๐ – ๑๐๐	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและ ดำเนินการตาม ขั้นตอน	เม.ย. - มิ.ย. ๖๓	ไม่มี	ฝ่ายบริหาร ทั่วไป

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation	เพื่อสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรให้มีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ KM for Innovation ระดับ ๑ = สํารวจความรู้ที่เหมาะสมต่อองค์กร ระดับ ๒ = จัดลำดับความสำคัญของความรู้จากระดับที่ ๑ ระดับ ๓ = เลือกความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร ๑ เรื่อง ระดับ ๔ = ศึกษา รวบรวม สรุป และจัดเก็บความรู้ที่เลือกให้อยู่ในรูปแบบ Explicit Knowledge ระดับ ๕ = นำองค์ความรู้ที่ได้มานำเสนอในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ ร่วมกับ อย.	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามแผนงาน	ตค.๖๒ - สค. ๖๓ รายงานผลกิจกรรม	๓๐,๐๐๐.-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๖. กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีการกำหนดเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่าเป้าหมายขององค์กร	ร้อยละของการถ่ายทอด KPI ให้แก่บุคลากรรับทราบ ระดับ ๑ = มีการกำหนด KPI ของบุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ ระดับ ๒ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ = ระหว่างร้อยละ ๘๑-๙๐ ระดับ ๔ = ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๙ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	กพ. - มีค.๖๓ และ สค. - กย.๖๓	ไม่มี	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๗. โครงการออกแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล	เพื่อออกแบบแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคลให้ตรงกับความต้องการ และวัฒนธรรมขององค์กร	ระดับของความสำเร็จของจัดทำแบบประเมินฯ ระดับ ๑ = ศึกษาแบบประเมินฯ ระดับ ๒ = จัดทำแบบประเมินฯ ระดับ ๓ = มีการประเมินผลตามแบบประเมินฯ ระดับ ๔ = มีการวิเคราะห์ผลประเมิน ระดับ ๕ = มีการรายงานผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	กพ. - มีค.๖๓ และ สค. - กย.๖๓	ไม่มี	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ทำทหาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๘. กิจกรรมประเมินสมรรถนะและวิเคราะห์ผล	เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากรและวิเคราะห์ผล	ร้อยละของการประเมินสมรรถนะและวิเคราะห์ผลตามแบบประเมินฯ ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๙ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	กพ. - มีค.๖๓ และ สค. - กย.๖๓	ไม่มี	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๙. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร IDP	เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร IDP ขององค์กร	ร้อยละของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร IDP ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๙ ระดับ ๕ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	พย.๖๒ – สค. ๖๓	ไม่มี	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๑๐. โครงการจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	เพื่อสร้างความตระหนัก และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในบุคลากร	ร้อยละของการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์คู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๙ ระดับ ๕ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	เมย. - มิย.๖๓	ไม่มี	ฝ่ายบริหารทั่วไป/ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจ	เพื่อสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันให้กับบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันให้กับบุคลากร ระดับ ๑ = ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ = ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ = ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ = ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	มค. - มีค.๖๓	ไม่มี	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากร (OD)	เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร (OD) ระดับ ๑ มีการศึกษาหัวข้อในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรู้ความเป็นมืออาชีพ (OD) (ตั้งเป้าหมาย) ระดับ ๒ มีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรู้ความเป็นมืออาชีพ (OD) ตามที่ศึกษาในระดับที่ ๑ ระดับ ๓ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการจากผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ ผ่านระดับ ๓ และมีผลสัมฤทธิ์ไม่เกิน ๔.๕ ระดับ ๕ ผ่านระดับ ๓ และมีผลสัมฤทธิ์ตั้งแต่ ๔.๕ ขึ้นไป	ระดับ ๕	จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน	เมย. - มิ.ย.๖๓	๕๐๐,๐๐๐.-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

บทที่ ๕

แนวทางการติดตามและประเมินผล

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

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

การติดตามการดำเนินงาน

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

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

การประเมินผลโครงการ

กำหนดให้มีการควบคุมติดตามความก้าวหน้าของโครงการเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ค้นหาแนวทางการแก้ไข/ปรับปรุงการดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ เป็น ๓ ระยะ คือ

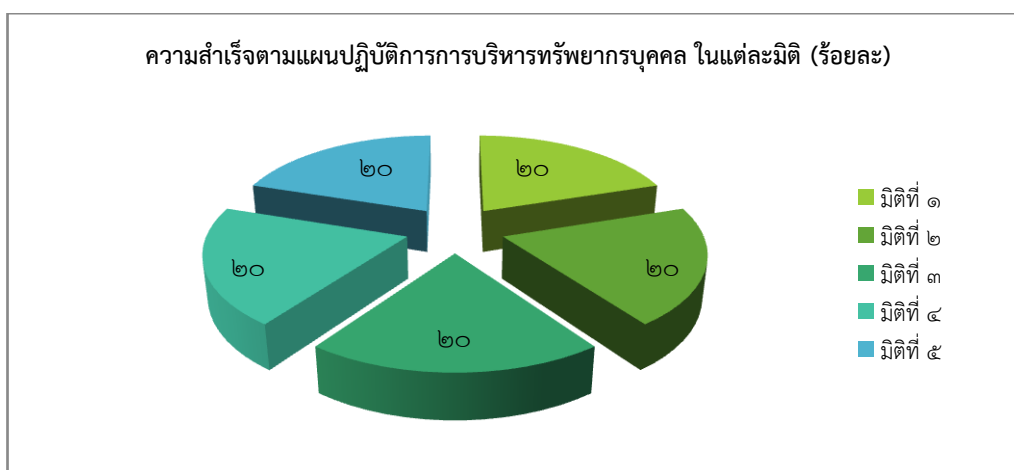
- ☞ ระยะรอบ ๖ เดือน ประเมินและสรุปผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ กย.๖๒-มี.ค.๖๓
- ☞ ระยะรอบ ๙ เดือน ประเมินและสรุปผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ กย.๖๒-มิ.ย.๖๓
- ☞ ระยะสิ้นสุดแผนงาน/โครงการ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓) : สรุปผลการดำเนินงานทั้งโครงการในรอบ ๑๑/๑๒ เดือน (นับผลงานสิ้นสุด ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) พร้อมกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในภาพรวม พร้อมทั้งประเมินผลการดำเนินงานภาพรวมของแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ผ่านกระบวนการและความสำเร็จของตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในแต่ละมิติ ปัจจัยเป้าประสงค์ที่กำหนด

รายละเอียด	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
การประเมินผลรอบ ๖ เดือน	←→	←→		
การประเมินผลรอบ ๙ เดือน			←→	
การประเมินผลรอบ ๑๑/๑๒ เดือน (ระยะสิ้นสุดแผนงาน/โครงการตาม ปีงบประมาณ)				←→

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และกิจกรรมการติดตามและประเมินผล สรุปนำเสนอคณะกรรมการบริหารฯ และผู้บริหาร เพื่อพิจารณาปรับปรุง และแก้ไขระบบการบริการทรัพยากรบุคคล ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ถัดไป

ขั้นตอนการประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

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



✍ ในแต่ละมิติ ถูกนำมากระจายคะแนนตามจำนวนตัวชี้วัด และกำหนดให้แต่ละมิติมีคะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยในแต่ละมิติ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดจำนวน X ตัว

✍ ตัวชี้วัดแต่ละตัว มีคะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

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

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

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

$$\begin{array}{l} \text{มิติที่ ๑ ได้คะแนนรวม} \\ \text{(คะแนนเต็ม : ๑๐๐)} \end{array} = \frac{[(A) + (B) + (C)]}{๓} = (X_i)$$

มิติที่ ๑ ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ Y_i ของแผนปฏิบัติการฯ

บัญญัติไตรยางศ์ :

$$\begin{array}{l} \text{คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐ ได้เท่ากับ } (X_i) \\ \text{หากคะแนนเต็ม ร้อยละ ๒๐ เทียบได้เท่ากับ } \frac{๒๐ \times (X_i)}{๑๐๐} = (Y_i) \end{array}$$

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

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

นิยามศัพท์

☛ **การติดตาม** หมายถึง กระบวนการในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะๆ ว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ พร้อมทั้งมีการรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น อันอาจทำให้ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

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

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

ภาคผนวก ๑

ตัวอย่างตารางสรุปการพัฒนาตนเองของบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

N : Nobleness	
N_๑ ความมีคุณธรรมและซื่อสัตย์	
เป้าหมายของการพัฒนาตนเองในครั้งนี้	_____
วิธีที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง	<input type="checkbox"/> ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การปฏิบัติจริง <input type="checkbox"/> การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน <input type="checkbox"/> การฝึกสอนและแนะนำจากผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ <input type="checkbox"/> การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ประสบการณ์ตรงจากงานที่ได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/> การฝึกอบรมภายในองค์กร (องค์กรเป็นผู้จัด) <input type="checkbox"/> การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด) <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____
บทเรียนที่ท่านได้รับจากการพัฒนาตนเองครั้งนี้ (ใช้หลักการบันทึกข้อความตามหลัก STARS)	
S: Situation (สถานที่ เวลา สภาพการ สถานการณ์)	
T: Task (เป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง)	
A: Action (สิ่งที่ทำหรือแสดงออกในสถานการณ์นั้น)	
R: Result (ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น)	
S: Self-Reflection (มุมมองใหม่ที่เรียนรู้)	
N_๒ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้	
เป้าหมายของการพัฒนาตนเองในครั้งนี้	_____
วิธีที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง	<input type="checkbox"/> ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การปฏิบัติจริง <input type="checkbox"/> การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน <input type="checkbox"/> การฝึกสอนและแนะนำจากผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ <input type="checkbox"/> การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ประสบการณ์ตรงจากงานที่ได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/> การฝึกอบรมภายในองค์กร (องค์กรเป็นผู้จัด) <input type="checkbox"/> การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด) <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

บทเรียนที่ท่านได้รับจากการพัฒนาตนครั้งนี้ (ใช้หลักการบันทึกข้อความตามหลัก STARS)	
S: Situation (สถานที่ เวลา สภาพการ สถานการณ์)	
T: Task (เป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง)	
A: Action (สิ่งที่ทำหรือแสดงออกในสถานการณ์นั้น)	
R: Result (ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น)	
S: Self-Reflection (มุมมองใหม่ที่เรียนรู้)	
N _๓ เสี่ยงสละสุภาพและเป็นมิตร	
เป้าหมายของการพัฒนาตนในครั้งนี้	_____
วิธีที่ใช้ในการพัฒนาตน	<input type="checkbox"/> ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การปฏิบัติจริง <input type="checkbox"/> การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน <input type="checkbox"/> การฝึกสอนและแนะนำจากผู้บังคับบัญชา <input type="checkbox"/> เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ <input type="checkbox"/> การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ประสบการณ์ตรงจากงานที่ได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/> การฝึกอบรมภายในองค์กร (องค์กรเป็นผู้จัด) <input type="checkbox"/> การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด) <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____
บทเรียนที่ท่านได้รับจากการพัฒนาตนครั้งนี้ ใช้หลักการบันทึกข้อความตามหลัก STARS	
S: Situation (สถานที่ เวลา สภาพการ สถานการณ์)	
T: Task (เป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง)	
A: Action (สิ่งที่ทำหรือแสดงออกในสถานการณ์นั้น)	
R: Result (ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น)	
S: Self-Reflection (มุมมองใหม่ที่เรียนรู้)	

ภาคผนวก ๒

๑. ชื่อโครงการ : โครงการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ประเภทโครงการ

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

๓. หลักการและเหตุผล

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นไปเป็นไปตามตัวชี้วัดภาคบังคับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนประจำปี และให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปในแนวทางเดียวกับยุทธศาสตร์โดยรวม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้นและตามระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐– ๒๕๖๔) โดยผ่านกระบวนการ HR Scorecard อันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ตลอดจนทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอีกด้วย

๔. วัตถุประสงค์

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

๕. ผลสัมฤทธิ์

๑. ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ได้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความเข้าใจกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึง เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปี พ.ศ. ๒๕๖๓			ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓		
๑. จัดทำโครงการ เสนอ อย.อนุมัติ	➔			ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	➔			
๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (๓ วัน : ๗ ชม.)		➔		
๔. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์		➔		
๕. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) ขององค์กร		➔		
๖. จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อที่ประชุมกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด			➔	
๗. เสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้คกก.บริหารเงินทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม			➔	
๘. ปรับร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามความเห็นของคกก.บริหารเงินทุนฯ และเสนอสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาทราบ			➔	
๙. เสนอแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บริหาร และ คกก. เห็นชอบตามลำดับ			➔	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๕ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ : จากงบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๖,๐๐๐.-บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นหกพันบาทถ้วน)

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

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

๑๒. การประเมินผลโครงการ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดต้องสามารถนำไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมหลังสิ้นสุดโครงการ โดยใช้แบบสอบถาม

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และได้รับรู้รับทราบถึงสิ่งที่องค์กรต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา

๑. ชื่อโครงการ : โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๒. ประเภทโครงการ

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

๓. หลักการและเหตุผล

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

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งยังเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อใช้ประโยชน์ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ต่างๆให้สอดคล้องสภาพปัจจุบัน

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบริหารโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการกำกับ ติดตามและรายงานผล เพื่อนำเสนอผู้บริหารให้ทราบ
๒. เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของปีต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต

ได้รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ผลลัพธ์

มีข้อมูลนำเข้าที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพ มีข้อมูลนำเข้าครบ

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

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

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปี พ.ศ. ๒๕๖๓				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. จัดทำโครงการ เสนอ อัย.อนุมัติ	ต.ค. ๒๕๖๒				ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒. ทำบันทึกติดตามความก้าวหน้าของทุกโครงการรอบ ๓ เดือน	↔				
๓. ทำบันทึกติดตามความก้าวหน้าของทุกโครงการรอบ ๖ เดือน		↔			
๔. ทำบันทึกติดตามความก้าวหน้าของทุกโครงการรอบ ๙ เดือน			↔		
๕. ทำบันทึกติดตามความก้าวหน้าของทุกโครงการรอบ ๑๒ เดือน				↔	
๖. จัดทำสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการและแผนงานรายงานผู้บริหาร คณะกรรมการ และนำเข้าเป็นข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง				↔	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย/ผู้รับผิดชอบโครงการในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

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

๑๒. การประเมินผลโครงการ

รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการ ดำเนินงานได้ครบทุกโครงการ บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนงาน

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คะแนนผลการดำเนินงานตามแผนงาน /ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ผ่านค่าเกณฑ์ประเมินค่า ๓ ขึ้นไป

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมจัดทำ และ/หรือทบทวนคำบรรยายลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน

๒. ประเภทโครงการ

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

๓. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ต้องจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานที่ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โครงสร้างทุนหมุนเวียน ซึ่งในเรื่องดังกล่าวมีความสอดคล้องกับภารกิจและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนพัฒนาและแสดงสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ได้รับความตอบแทนที่เป็นระบบ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร นั้น

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำและทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สำหรับตำแหน่งต่างๆ ภายในหน่วยงานตามโครงสร้างของแต่ละตำแหน่งของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) โดยมีประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสะดวกในการศึกษางานในตำแหน่ง ช่วยปรับปรุงวิธีการทำงาน ช่วยทบทวนการกำหนดตำแหน่งงาน ช่วยในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้นด้วย

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกำหนดหน้าที่งาน ความรับผิดชอบ ขอบเขตงานของตำแหน่งงาน และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างบริหารงานกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๒. เพื่อให้บุคลากรทราบขอบเขตของงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน
๓. เพื่อใช้เป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการประเมินผลงานของบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
๔. เพื่อใช้เป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการคัดเลือกพนักงานใหม่

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต : ได้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ครบทุกตำแหน่งงานคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมดตามโครงสร้างบริหารงานกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ผลลัพธ์ : คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างบุคลากรของทุนหมุนเวียนได้จำนวนอัตรากำลังครบตามเป้าหมายที่กำหนด

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาส ๑-๓ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓			ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	
๑. จัดทำ/ ทบทวน รูปแบบฟอร์ม JD ให้สอดคล้องตามเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด	↔			ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒. เสนอ อย.อนุมัติแบบฟอร์ม JD	↔			
๓. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ทุกๆ คน		↔		
๔. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนการจัดทำ/ทบทวน JD		↔		
๕. เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำ/ทบทวน JD ของแต่ละคน		↔		
๖. เสนอ ผอ.กลุ่มเงินทุนฯ พิจารณา		↔		
๗. นำเสนอคณะกรรมการ/ผู้บริหารสูงสุดพิจารณา			↔	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๗๘ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
บุคลากรยังไม่เข้าใจขอบเขตของงานที่ชัดเจน	จัดประชุมเพื่อทบทวนความเข้าใจ และให้ศึกษาเพิ่มเติมจากคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๓. การประเมินผลโครงการ

คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของทุกตำแหน่งงานต้องสามารถนำไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานส่วนอื่นได้

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- สามารถแก้ปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน กรอบงานที่ไม่ชัดเจน ไม่ครบถ้วน
- กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานเป็นระบบที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานส่วนอื่นได้

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล

๒. ประเภทโครงการ

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

๓. หลักการและเหตุผล

ระบบฐานข้อมูล (Database System) นับเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งสำหรับระบบสารสนเทศแบบต่างๆ ที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล เนื่องจากฐานข้อมูลเป็นส่วนที่ใช้จัดเก็บข้อมูลนำเข้า (Input) ของทุกระบบสารสนเทศ ดังนั้น การออกแบบระบบสารสนเทศจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการออกแบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลด้วย ฐานข้อมูลที่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานภายในหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดีซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภายในองค์กร

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำโครงสร้างข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อองค์กรสำหรับการบริหารจัดการและวิเคราะห์ผล
๒. เพื่อสร้างเครื่องมือในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. เพื่อจัดระบบการทำงานในการรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
๔. เพื่อความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลพัฒนาบุคลากร

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต : ได้โครงสร้างข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อองค์กรสำหรับการบริหารจัดการและวิเคราะห์ผล

ผลลัพธ์ : ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓			ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	
๑. สํารวจข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	↔			ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒. รวบรวมข้อมูลพัฒนาบุคลากรทั้งหมดในระบบฐานข้อมูลเดิม	↔			
๓. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร	↔			
๔. จัดทำโครงสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	↔			
๕. บันทึก และ/หรือ นำเข้าข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล		↔		
๖. ตรวจสอบข้อมูล สรุปผลข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล		↔		
๗. ทดลองใช้ แก๊ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ			↔	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
รวบรวมข้อมูลพัฒนาบุคลากรทั้งหมดได้ไม่ครบถ้วน	สำรวจข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม พร้อมตรวจสอบซ้ำอีกครั้ง

๑๓. การประเมินผลโครงการ

ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ประโยชน์กับงานส่วนอื่นได้

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ระบบการทำงานในการรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลของบุคลากร

๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่..๓....กลยุทธ์ที่..๓.๒....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการสำรวจ (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

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

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำ 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

๕. ผลสัมฤทธิ์

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

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่

ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. วางแผนจัดกิจกรรม KM	→				ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒. ประชุมเพื่อการบ่งชี้ความรู้	→				
๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม KM ๖ ครั้ง	→				
๔. วิเคราะห์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร			→		
๕. คัดเลือกองค์ความรู้			→		
๖. ส่งองค์ความรู้ที่ได้เข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา				→	
๗. เผยแพร่ความรู้บนเว็บไซต์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด				→	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๕ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : จากงบประมาณเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
จำนวน ๓๐,๐๐๐.-บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
การจัดทำ KM มุ่งเน้นกิจกรรมให้เสร็จทันเวลาแต่ขาดการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง	สร้างความเข้าใจและสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่

๑๒. การประเมินผลโครงการ : ประเมินความสำเร็จในแต่ละกิจกรรมของ KM

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรมีนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. ประเภทโครงการ

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

๓. หลักการและเหตุผล

ความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับ และการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ต้องนำระบบและเครื่องมือการบริหารมาใช้ในการดำเนินงาน ถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดให้ทุกระดับจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลัง และ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงได้จัดทำกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
๒. เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
๓. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต : มีคำรับรองการปฏิบัติราชการและกรอบการประเมินผลการดำเนินงาน (KPI) ที่สอดคล้อง

ผลลัพธ์ : บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกัน

๖. ระยะเวลา

ภายในไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๔

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกกลุ่ม	↔				ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒) ประชุมถ่ายทอด KPI เพื่อให้เจ้าหน้าที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ	↔	↔			
๓) ผู้บริหารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงาน		↔			
๔) ประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม KPI ที่กำหนด		↔		↔	
๕) สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ นำเสนอคณะกรรมการ/ผู้บริหาร			↔	↔	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทูนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๗๕ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทูนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
การประเมินผลขาดความโปร่งใส ไม่น่าเชื่อถือ	จัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล

๑๓. การประเมินผลโครงการ

บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**๑. ชื่อโครงการ : โครงการออกแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล (๗)
กิจกรรมประเมินสมรรถนะและวิเคราะห์ผล (๘)**

๒. ประเภทโครงการ

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

๓. หลักการและเหตุผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้นไว้ นับเป็นการถ่ายทอดเชื่อมต่อกับความต้องการขององค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคล และเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (KPI) ร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

การกำหนดรูปแบบการประเมินสมรรถนะและระบบประเมินผลที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถวัดและประเมินความสำเร็จของบุคคลได้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดต้องพัฒนาและสื่อข้อความให้เจ้าหน้าที่ทุกๆ คนได้รับทราบ และนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน ดังนั้น กลุ่มเงินทุนฯ จึงได้จัดทำโครงการออกแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล (ในลำดับที่ ๗) และจัดทำกิจกรรมประเมินสมรรถนะและวิเคราะห์ผล (ในลำดับที่ ๘) ควบคู่กันไป ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาระบบประเมินผลงานให้มีมาตรฐานตรงตามความต้องการขององค์กร สร้างความเป็นธรรมต่อเจ้าหน้าที่ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่มีความต่อเนื่องกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริหารที่อยู่บนผลการปฏิบัติงานในที่สุด

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
๓. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานซึ่งเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

๕. ผลสัมฤทธิ์ (ตัวชี้วัดโครงการ)

- ผลผลิต :**
๑. ได้แบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
 ๒. ได้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะเป็นรายบุคลากรในการจัดทำแผน IDP
- ผลลัพธ์ :**
๑. แบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรมีประสิทธิภาพใช้งานได้จริง
 ๒. มีการประเมินอย่างเป็นระบบ

๖. ระยะเวลา : ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔)

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. ศึกษารูปแบบประเมินฯ	→				ฝ่ายนโยบาย และแผน
๒. จัดทำแบบประเมินฯ	→				
๓. สื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะ	→				
๔. ประเมินสมรรถนะบุคลากรเป็นรายบุคคล		→			
๕. การวิเคราะห์ผลประเมิน		→			
๖. รายงานผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ		→			

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
แบบประเมินผลออกแบบไม่ครอบคลุมเพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่องค์กรต้องการ	ตรวจสอบ และทดลองใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อมาปรับปรุงให้ได้ตามที่องค์กรต้องการ

๑๓. การประเมินผลโครงการ

แบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรมีประสิทธิภาพใช้งานได้จริง และเจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินผลร้อยละ ๑๐๐

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิเคราะห์อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาการพัฒนา วิธีการพัฒนาและใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งสายงานและระดับ อีกทั้ง ในระยะยาวอาจใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสมรรถนะและมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งให้รองรับกับสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาต่อไป

๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP)

๒. ประเภทโครงการ

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

๓. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นก่อนการพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan : IDP) มีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อสนองความต้องการที่จะรับการพัฒนาในรูปแบบที่แตกต่างกัน ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล เพื่อความสำเร็จของงานและองค์กร อีกทั้งยังเป็นแผนที่ระบุเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป็นแบบแผนที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปตามค่านิยมของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด “NRF Core Value” สมรรถนะด้านความมีคุณธรรม (Nobleness Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพ และเป็นมิตร สมรรถนะด้านตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard Skills) ตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานคุณภาพของยา การปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านมุ่งผลประชาชน (Focus on people Skills) มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน มีความมุ่งมั่นที่จะเข้าใจคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้บุคลากรได้สำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองตามความต้องการ โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมในปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ตามความต้องการของตนเองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และค่านิยมขององค์กร
๒. เพื่อให้องค์กรได้นำแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต : บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด

ผลลัพธ์ : บุคลากรมีแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล เพื่อสนองตอบเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการของแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และค่านิยมขององค์กร

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

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. รวบรวมผลการประเมินและผลวิเคราะห์จากแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล		→			ฝ่ายนโยบายและแผน
๒. สรุปผลการประเมินฯ		→			
๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล			→		
๔. ส่งแผนพัฒนารายบุคคลให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ			→		
๕. กำกับติดตาม การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล			→		
๖. สรุปผลดำเนินงานรายงานผู้บริหาร คณะกรรมการ และผู้เกี่ยวข้อง				→	

๙. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินต้นๆ ที่ต้องได้รับการพัฒนาตามแผน IDP

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
๑. กำหนดแผนไม่ครบถ้วน	๑. ตรวจสอบแผน กับจำนวนบุคลากรที่ต้องรับการพัฒนาตามแผนให้ครบถ้วน
๒. เจ้าหน้าที่ไม่เข้ารับการพัฒนาตามแผน IDP	๒. ติดตาม กำกับ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
๓. ตั้งงบประมาณไม่เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนารายบุคคลตามแผน IDP	๓. ตรวจสอบแผนให้ครบถ้วน ก่อนตั้งขอประมาณการรายจ่าย
๔. ขาดการบูรณาการร่วมในการกำหนดแผนพัฒนา กำหนดแผนฝึกอบรม และตั้งงบประมาณ	๔. ฝ่ายนโยบายและทำบันทึกเสนอ ผอ. พิจารณา สั่งการ/ให้ความเห็น

๑๓. การประเมินผลโครงการ

จัดทำแบบสรุปรายงานผลตามแผนสมรรถนะรายบุคคล

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะตามที่กำหนดเป็นรายบุคคล มีขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และองค์กรได้นำแผนการพัฒนารายบุคคล ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำและทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๒. ประเภทโครงการ

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

๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจะต้องสร้างความตระหนัก ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งหวังให้สามารถพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์เป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดอย่างเป็นระบบ โดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ต้งามให้บุคลากรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในทุกระดับของหน่วยบริการด้วยการเน้นระบบคุณธรรม ระบบวัฒนธรรม มีความสมานฉันท์ การบริหารจัดการอย่างโปร่งใสเป็นมืออาชีพอย่างมีธรรมาภิบาล ยกย่องเชิดชูบุคลากรหรือองค์กรที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและการทำความดี

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำโครงการจัดทำและทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับการให้บริการที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันของผู้รับบริการ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาทางจิตใจ สร้างจิตสำนึกรักองค์กร ประพฤติและปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมและจริยธรรม มีคุณธรรม ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร เพื่อร่วมกันผลักดันองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ร่วมกันทบทวนว่า “บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำและทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๒. เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
๓. เพื่อให้บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดทำงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อร่วมกันผลักดันองค์กรไปสู่ “บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต : ได้คู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ผลลัพธ์ : บุคลากรได้ตระหนักถึงการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับการให้บริการที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันของผู้รับบริการ

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

เดือนเมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา			ผู้รับผิดชอบ
	เมย.๖๓	พค.๖๓	มิย.๖๓	
๑. ขออนุมัติโครงการ	↔			ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒. ทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุน หมุนเวียนยาเสพติด	↔	→		
๓. เสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณา	↔	→		
๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ		↔	→	
๕. สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน			↔	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
บุคลากรไม่รับรู้รับทราบ เพราะไม่เห็นความสำคัญของโครงการ	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์โครงการให้ถี่และต่อเนื่องให้แก่บุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ ทั้งหมดรับทราบ

๑๓. การประเมินผลโครงการ

- ร้อยละร้อยละของบุคลากรรับทราบกิจกรรมโครงการ

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีและมีความสุขในการทำงาน
- สามารถพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์สอดรับกับค่านิยมขององค์กร และเป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๑. ชื่อโครงการ : โครงการสำรวจความพึงพอใจ

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๑
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
(/) โครงการสำรวจ () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างความผาสุกในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำโครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อประเมินผลและวิเคราะห์ ความพึงพอใจของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนฯ และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้และแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจของบุคลากร ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๒. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีอันจะส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต : รายงานผลสำรวจความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ ๑ ฉบับ

ผลลัพธ์ : เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ ๙๐

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ : เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๓ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๓			ผู้รับผิดชอบ
	มกราคม	มีนาคม	เมษายน	
๑. จัดทำโครงการ เสนอ อย.อนุมัติ	↔			ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ	↔			
๓. เสนอขออนุมัติใช้แบบฟอร์ม	↔			
๔. สำรวจความพึงพอใจ	↔			
๕. รวบรวม วิเคราะห์ สรุป จัดทำแผนฯ		↔	→	
๖. จัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหาร			↔	
๗. เสนอ คกก.บริหารเพื่อทราบ			↔	
๘. เผยแพร่ สื่อสารให้หน่วยงานภายใน			↔	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

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

๑๒. การประเมินผลโครงการ : ประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการภายใต้แผน

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เจ้าหน้าที่ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ต่อไป

๑. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาบุคลากร (OD)

เรื่อง “การสื่อสารและการประสานงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

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

๓. หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการสื่อสารที่มีความถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น กระชับ ได้ใจความและรวดเร็ว เป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกใช้ช่องทางและเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มคนที่ต้องติดต่อประสานงาน ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาข้อผิดพลาด คลาดเคลื่อน ความล่าช้า ความเสียหาย ตลอดจนภาพลักษณ์ขององค์กรที่จะเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะการสื่อสารและการประสานงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและภารกิจที่กำหนด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการสื่อสารและประสานงาน ซึ่งมีความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนต้องใช้ในการสื่อสารและประสานงานในการปฏิบัติงานทั้งสิ้นไม่มากก็น้อย ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารและประสานงานภายในหรือภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภารกิจหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด คือการจัดการและจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ การพัฒนาบุคลากรในเรื่องดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากต้องติดต่อและประสานข้อมูลกับบุคคลต่างๆ ในหลากหลายอาชีพ และหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ได้การสื่อสารที่ “ถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น กระชับ ได้ใจความ รวดเร็ว และเกิดความประทับใจ”

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ วิธีการ เทคนิค ในการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักเห็นความสำคัญ และสื่อสารประสานงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการสื่อสารและการประสานงาน

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต : ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถสื่อสารและประสานงานได้อย่างเหมาะสม และลดปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการสื่อสารและการประสานงาน และได้นำวิธีการเทคนิคไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ : เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีทักษะและมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

๖. ระยะเวลา : ไตรมาส ๑-๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา												ผู้รับผิดชอบ
	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	
๑. ดำเนินการขอรายชื่อเพื่อจัดตั้งคณะทำงาน		↔											ฝ.บริหารฯ
๒. สำรวจความต้องการผู้เข้าอบรม		↔											
๓. จัดประชุมคณะทำงานฯ			↔										
๔. จัดทำโครงการเสนอ อนุมัติ			↔										
๕. สำรวจสถานที่ที่ใช้ในการจัด			↔	↔									
๖. ขออนุมัติจัด				↔	↔								
๗. ดำเนินโครงการ					↔	↔							
๘. สรุปผลการดำเนินโครงการ								↔	↔				

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดและผู้เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

ความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน
๑. งบประมาณอาจไม่เพียงพอในการดำเนินการ	๑. สำรวจจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมก่อนเสนอโครงการ
๒. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการอาจมีความคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามแผนที่ปฏิบัติงานเนื่องจากเหตุการณ์ทางการเมือง	๒. คำนวณค่าใช้จ่ายได้ตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับ
๓. เจ้าหน้าที่บางฝ่ายไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้เนื่องจากต้องให้บริการผู้มาติดต่อ	๓. เตรียมจัดทำแผนสำรอง/ดำเนินโครงการก่อนแผนปฏิบัติงานจริง
	๔. ทำหนังสือขออนุมัติหยุดขายวัตถุเสพติดในวันดำเนินโครงการ/ดำเนินโครงการในวันหยุดราชการ

๑๑. สถานที่ดำเนินโครงการ : ณ โรงแรมในต่างจังหวัด

๑๒. งบประมาณ : งบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐.- บาท (ห้าแสนบาทถ้วน)

๑๓. การประเมินผลโครงการ : ประเมินผลการดำเนินโครงการตามขั้นตอน/กิจกรรม

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ : กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีบุคลากรที่มีมาตรฐานสูง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ