



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

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด  
กองควบคุมวัตถุเสพติด  
กรกฎาคม ๒๕๖๕

## คำนำ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้มีการดำเนินการทบทวนแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการดำเนินการตามการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะ และขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการทำงานบุคคลให้สามารถบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในระยะยาวของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด รวมทั้งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร รวมถึงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ในการนี้ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคล กับการดำเนินงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจ ได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มุ่งสร้างให้ บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข ไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กรกฎาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

คำนำ .....	ก
บทสรุปผู้บริหาร .....	ค
บทที่ ๑ สถานภาพองค์กร.....	๑
• วิสัยทัศน์ (Vision).....	๗
• พันธกิจ (Mission) .....	๗
• เป้าหมาย (Target).....	๗
• ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Share Value) .....	๗
• ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues) .....	๘
• วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ (Strategic Objective & Organization Goal) .....	๘
• แผนที่ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด .....	๙
บทที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด .....	๑๐
• สรุปภาพรวมผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔.....	๑๐
• ปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล .....	๑๖
• ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา ในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๖
• ความเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล .....	๑๗
• การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis).....	๑๘
บทที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๗๐)	
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด .....	๒๐
• วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๐
• ค่านิยม (Core Value).....	๒๑
• การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Issue).....	๒๒
• ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลัก กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด .....	๒๓
• แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)	
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด.....	๒๔
บทที่ ๔ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่แผนปฏิบัติการ	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....	๒๘
• แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....	๒๙
บทที่ ๕ แนวทางการติดตาม และประเมินผล.....	๓๖
• การประเมินผลโครงการและกิจกรรม.....	๓๖
• การควบคุม ติดตามประเมินผลโครงการและกิจกรรม .....	๓๘
• นิยามศัพท์ .....	๓๙
ภาคผนวก รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....	๔๐

## บทสรุปผู้บริหาร

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเกิดจากการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้สร้างคุณค่าให้กับองค์กรพร้อมนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรที่ดีขึ้น กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้มีการวางแผนยุทธศาสตร์และกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยมีการเชื่อมโยงกับภารกิจขององค์กรมากขึ้น พยายามเน้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ หรือมีการคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าแล้วเตรียมวางแผนยุทธศาสตร์ทางด้านบุคลากรไว้รองรับ

ภารกิจพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้บรรลุความสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กร ให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงเห็นสมควรให้มีการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ค่านิยม และกระบวนการที่ทันสมัย ที่เอื้อต่อการก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและปรับตัวได้อย่างราบรื่นเหมาะสม ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อผลักดันภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เชื่อมโยงกันได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยได้มีการประเมินวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

### วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”

### พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)

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

### วัตถุประสงค์ (Objective)

- ๑) เพื่อทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารงาน ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
- ๒) เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร
- ๓) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะตามพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด
- ๔) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ทุ่มเทและใช้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร
- ๕) เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ

กรอบระยะเวลาดำเนินการด้านยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้จัดแบ่งระยะเวลาดำเนินการออกเป็น ๒ ระยะ เพื่อให้การดำเนินการเป็นรูปธรรม และส่งผลในทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนพันธกิจของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ระยะที่ ๑ (๒๕๖๕ - ๒๕๖๘)			ระยะที่ ๒ (๒๕๖๙ - ๒๕๗๐)
	๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	๒๕๖๙ - ๒๕๗๐
SI๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงาน (Development Roadmap)	พัฒนาศักยภาพตาม Development Roadmap	พัฒนาความรู้ และทักษะด้านดิจิทัล	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ใช้ดิจิทัล พัฒนางาน/ตนเอง สร้างนวัตกรรมการทำงาน/บริการใหม่ ๆ
	พัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย KPI			
	การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Development)			
SI๒ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)	กิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม N ความมีคุณธรรม (Nobleness)	กิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม F มุ่งผลประชาชน (Focus on people)	ส่งเสริมพฤติกรรม R ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)	บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace) และมีระบบการจัดการความรู้ (KM) ทั้งหมดองค์กร
	พัฒนาระบบการจัดการ และแบ่งปันความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาตนเอง/งาน/บริการประชาชน			
SI๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่เป็นเลิศ สู่อำนาจพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	กิจกรรมประเมินผลงานส่งเสริมการทำงานบรรลุตาม KPI	พัฒนาระบบการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ดิจิทัล การประเมินผล และการนำไปใช้ประโยชน์		ระบบ HRM & HRD ผ่าน ดิจิทัล บุคลากรสามารถใช้พัฒนาทักษะตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม
SI๔ การสร้างสรรค์ความผูกพันและความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรของบุคลากร	กิจกรรมพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน	กิจกรรมสร้างผู้นำ ให้เป็นที่ปรึกษา พัฒนาบุคลากร	กิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม	พัฒนาการสื่อสาร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
	กิจกรรมสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร ต่อเนื่อง			

## ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๑) การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Issue : SI)

ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน จะประกอบไปด้วย ๕ กลยุทธ์ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / โครงการ	
<p>SI<sub>๑</sub> การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p><b>ตัวชี้วัด :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ</li> <li>๒) จำนวนหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ</li> <li>๓) ความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะของบุคลากร และแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</li> </ol>	SI <sub>๑.๑</sub>	<p>กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่องค์กรกำหนด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ</li> <li>● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล</li> </ul> </li> <li>๒. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี</li> <li>๓. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (โครงการเด็กปั้น)</li> </ol>
<p>SI<sub>๒</sub> การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)</p> <p><b>ตัวชี้วัด :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>๒. ร้อยละของการรับรู้ เข้าใจ และแสดงออกถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร</li> <li>๓. จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติ ตามพันธกิจขององค์กรที่เพิ่มขึ้น</li> <li>๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม KM</li> </ol>	SI <sub>๒.๑</sub>	<p>กลยุทธ์การสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร NRF</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กิจกรรมให้ความรู้ ส่งเสริมการปฏิบัติตามพฤติกรรมพึงประสงค์ และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)</li> </ol>
	SI <sub>๒.๒</sub>	<p>กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงาน ตามค่านิยมองค์กร NRF</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / โครงการ	
<p><b>SI<sub>๓</sub></b> การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM &amp; HRD) ที่เป็นเลิศ สู่อำนาจองค์กร อย่างยั่งยืน</p> <p><b>ตัวชี้วัด :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของระดับคะแนนการประเมินระบบ HRM &amp; HRD ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการทำงานทุนหมุนเวียนที่สูงขึ้น</li> <li>ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</li> <li>ระดับความสำเร็จของจัดทำระบบการประเมินให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากร</li> </ol>	<p><b>SI<sub>๓.๑</sub></b></p>	<p>กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM &amp; HRD) ที่มีมาตรฐานที่เป็นเลิศ สอดคล้อง และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>โครงการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี</li> <li>การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร Development Roadmap ตามช่วงอายุงาน</li> <li>กิจกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</li> <li>กิจกรรมการจัดทำระบบการประเมินผล</li> </ol>
<p><b>SI<sub>๔</sub></b> การสร้างสรรค์ความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร ของบุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัด :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยกระดับความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในแต่ละปี</li> <li>ร้อยละความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร</li> </ol>	<p><b>SI<sub>๔.๑</sub></b></p>	<p>กลยุทธ์การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</li> </ol>

## ๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๔ โครงการ ๖ กิจกรรม ดังต่อไปนี้

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</b> จำนวน ๒ โครงการ ๑ กิจกรรม
<p>๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ           <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การบริหารความเสี่ยงและการจัดการองค์กรในภาวะวิกฤติ (Onsite)</li> <li>๒. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (OD)</li> <li>๓. เปลี่ยนแนวคิดเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Mindset) (OD)</li> <li>๔. ประสานความคิดเพื่อพลังสร้างสรรค์ด้วย Mind Map (Online)</li> </ol> </li> <li>● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (E-learning)           <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล</li> <li>๒. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ</li> <li>๓. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ</li> </ol> </li> </ul> <p>๒) กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี</p> <p>๓) โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (โครงการเด็กปั้น)</p>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace) จำนวน ๒ กิจกรรม</b>
<p>๔) กิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมคุณธรรม N ความมีคุณธรรม (Nobleness) : มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพและเป็นมิตร</p> <p>๕) กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร</p>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM &amp; HRD) ที่เป็นเลิศสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จำนวน ๒ โครงการ ๒ กิจกรรม</b>
<p>๖) โครงการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี</p> <p>๗) โครงการจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงาน (Development Roadmap)</p> <p>๘) กิจกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</p> <p>๙) กิจกรรมการจัดทำระบบการประเมินผล</p>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างสรรค์ความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันขององค์กรของบุคลากร จำนวน ๑ กิจกรรม</b>
๑๐) กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร



## บทที่ ๑

### สถานภาพองค์กร

#### ๑. ความเป็นมาของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ปี พ.ศ. ๒๕๑๗ เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อซื้อขายยาเสพติดให้โทษ ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ วัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท ตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท สำหรับเพื่อใช้ในการแพทย์และวิทยาศาสตร์ภายในราชอาณาจักร กระทรวงสาธารณสุข จัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดขึ้นเพราะยาเสพติดให้โทษและวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท ที่จำเป็นจะต้องใช้ในการแพทย์และวิทยาศาสตร์หลายชนิดเป็นสารต้องห้ามตามกฎหมาย ว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ หรือกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท จึงทำให้บริษัทฯ ทั่วไปไม่สามารถทำการผลิตและซื้อขายได้ กระทรวงสาธารณสุข จึงมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ทำหน้าที่ผลิต ซื้อ และขาย สารต้องห้ามเหล่านี้ โดยใช้เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นกองทุนในการดำเนินการระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้กำหนดให้กองควบคุมวัตถุเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นผู้ควบคุมรับผิดชอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน และให้รายงานผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน รวมทั้งรายการรับจ่ายต่อเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ในทุก ๆ ๖ เดือน ดังนั้น กองควบคุมวัตถุเสพติด จึงได้จัดตั้งกลุ่มงานขึ้นเพื่อรับผิดชอบภารกิจนี้เป็นการเฉพาะ มีชื่อเรียกตามแผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังว่า “กลุ่มบริหารวัตถุเสพติดที่ใช้ในการแพทย์” แต่ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ หน่วยงานดังกล่าวนี้ คือ “หน่วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” มีสถานะเป็นองค์กรในกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองควบคุมวัตถุเสพติด โดยมีระเบียบบริหารจัดการอนุโลมใช้ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน

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

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

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

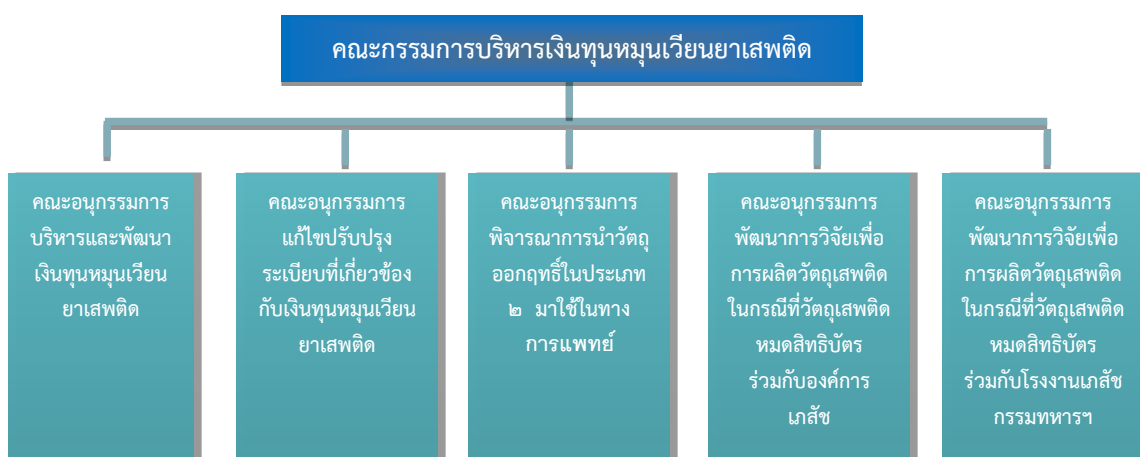
- ๑) พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๒) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๓) ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗

## ๒. โครงสร้างการบริหาร และอำนาจหน้าที่

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลใช้บังคับเมื่อ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” จากนั้นคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด อาศัยมาตรา ๒๒ มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย “คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นหลายคณะ เพื่อปฏิบัติการกิจเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- ๑) คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๒) คณะอนุกรรมการแก้ไขปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๓) คณะอนุกรรมการพิจารณาการนำวัตถุออกฤทธิ์ในประเภท ๒ มาใช้ในทางการแพทย์
- ๔) คณะอนุกรรมการพัฒนาการวิจัยเพื่อการผลิตวัตถุเสพติดในกรณีที่วัตถุเสพติดหมดสิทธิบัตร ร่วมกับองค์การเภสัชกรรม
- ๕) คณะอนุกรรมการพัฒนาการวิจัยเพื่อการผลิตวัตถุเสพติดในกรณีที่วัตถุเสพติดหมดสิทธิบัตร ร่วมกับโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

### ๒.๑ โครงสร้างการบริหาร



รูปโครงสร้างการบริหาร

## คณะกรรมการบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๘ กำหนดให้ในแต่ละทุนหมุนเวียนมีคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหนึ่งคณะ โดยจัดให้มีองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ดังนี้

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑) เลขานุการคณะกรรมการอาหารและยา  | ประธานกรรมการ       |
| ๒) รองเลขานุการคณะกรรมการอาหารและยาที่ได้รับมอบหมาย   | กรรมการ             |
| ๓) ผู้แทนกระทรวงการคลัง   | กรรมการ             |
| ๔) ผู้แทนสำนักงบประมาณ  | กรรมการ             |
| ๕) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย  | กรรมการ             |
| ๖) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารจัดการและบริหารธุรกิจ   | กรรมการ             |
| ๗) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแพทย์และสาธารณสุข  | กรรมการ             |
| ๘) ผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด  | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙) เกษีชรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด<br>ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด                    | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๐) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด<br>ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

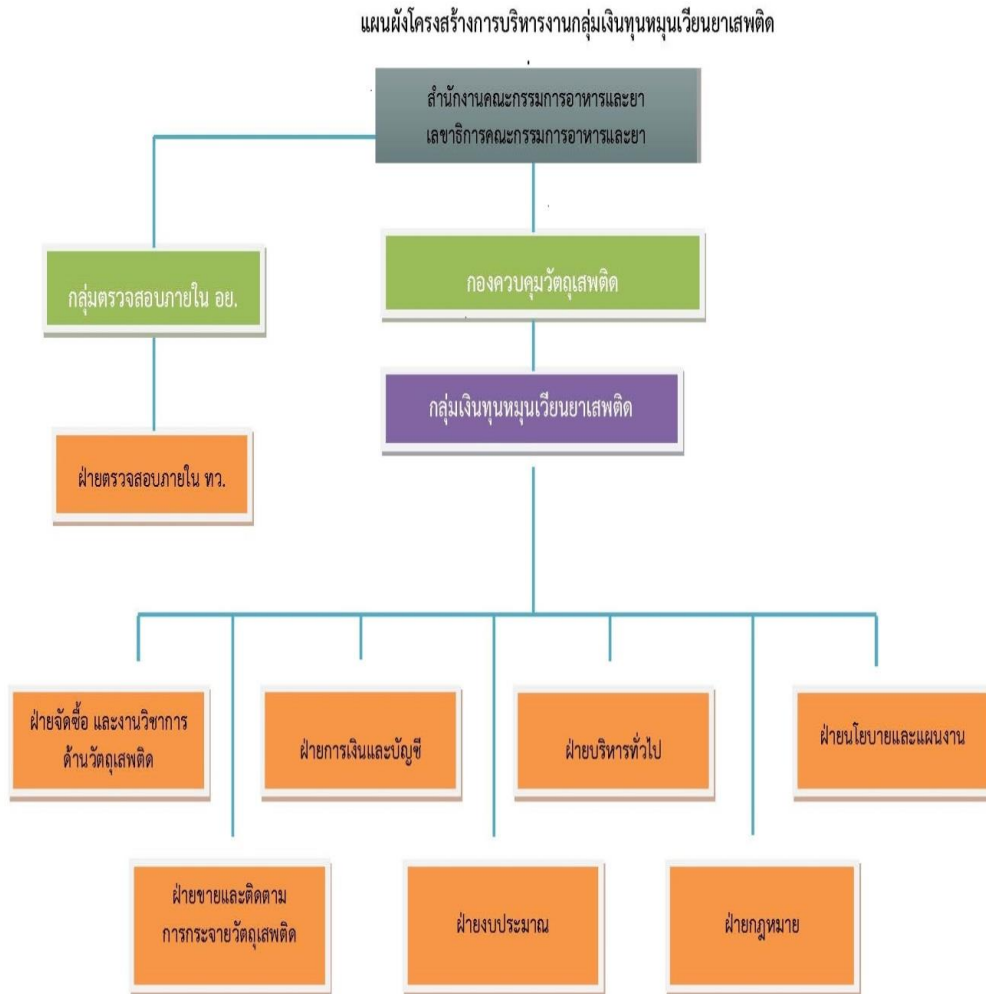
โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

### ๒.๒ โครงสร้างการบริหารงานภายในเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จัดโครงสร้างการบริหารงานภายในเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดแบบองค์กรตามหน้าที่ (Function Organization) โดยคำนึงถึงภารกิจ พันธกิจ หรือหน้าที่ขององค์กรเป็นสำคัญ ด้วยการจัดให้มีฝ่ายที่ทำหน้าที่หลัก คือ ฝ่ายจัดซื้อและงานวิชาการด้านวัตถุเสพติด ฝ่ายขายและติดตามการกระจายวัตถุเสพติด และฝ่ายที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของหน้าที่หลัก ประกอบด้วย ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายนโยบายและแผนงาน และฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยมีผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารทุนหมุนเวียน ตามการพิจารณาจากโครงสร้างบริหารทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และกระทรวงการคลัง รวมถึงเป็นไปตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ ๔๗๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

## รูปโครงสร้างการบริหารงานภายในเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด



## ๒.๓ บุคลากรและอัตรากำลัง

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปัจจุบันมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด รวม ๘๑ อัตรากำลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๐ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ ๒๕ อัตรากำลัง พนักงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ๔๖ อัตรากำลัง

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิ	จำนวน
	ผู้อำนวยการควบคุมวัตถุเสพติด	ข้าราชการ	ป.โท	๑
๑. ฝ่ายจัดซื้อและงานวิชาการด้านวัตถุเสพติด				๑๔
๑	เภสัชกรชำนาญการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๒
๒	เภสัชกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๓
๓	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๔	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๕	เจ้าหน้าที่พัสดุ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๓
๖	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า (คลังใน)	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๓
๒. ฝ่ายขายและติดตามการกระจายวัตถุเสพติด				๒๒
๑	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๑
๒	เภสัชกรชำนาญการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๑
๓	เภสัชกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๒
๔	พนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๕	พนักงานสถิติ ส ๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๖	พนักงานสถิติ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๗	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๘	พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๒	ลูกจ้างประจำ	มัธยม ๕.	๑
๙	เภสัชกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๑๐	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๑๑	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๓	เจ้าหน้าที่ประสานโครงการ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปวช.	๑
๑๕	คนงาน	พนักงานทุนหมุนเวียน	ม.ปลาย	๑
๑๖	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า (คลังนอก)	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๓
๓. ฝ่ายการเงินและบัญชี				๑๐
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๒	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช. /ปวส.	๒
๓	พนักงานพิมพ์ ส. ๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๔	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๓
๕	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๖	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๗	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปวช.	๑

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิ	จำนวน
๔. ฝ่ายงบประมาณ				๖
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๓
๒	พนักงานพิมพ์ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวท.	๑
๓	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๕. ฝ่ายบริหารทั่วไป				๑๘
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๒
๒	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี.	๑
๓	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๔	พนักงานพัสดุ ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๕	พนักงานพัสดุ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๖	พนักงานพิมพ์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๗	พนักงานธุรการ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช./ปวส.	๒
๘	พนักงานธุรการ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ม.ต้น	๑
๙๐	พนักงานขับรถยนต์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ม.๓	๑
๑๐	วิศวกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๑	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๓	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๔	เจ้าหน้าที่พัสดุ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปวช.	๑
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปวส.	๑
๖. ฝ่ายกฎหมาย				๒
๑	นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปริญญาตรี	๒
๗. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน				๖
๑	พนักงานธุรการ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๓
๘. ฝ่ายตรวจสอบภายใน				๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				<b>๘๑</b>

## วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านการบริหารจัดการ  
วัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม”

## พันธกิจ (Mission)

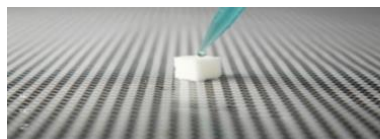
- ๑) จัดหาและจำหน่ายวัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม อย่างเพียงพอต่อความต้องการของประเทศ
- ๒) สนับสนุน ควบคุม กำกับ ติดตามการใช้วัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

## เป้าหมาย (Target)

“ระบบคุ้มครองมาตรฐาน บริการประทับใจ ห่วงใยประชาชน ”

## ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Share Value)

“NRF Core Value : ความมีคุณธรรม ตระหนักในมาตรฐาน มุ่งผลประชาชน”



**CORE  
VALUES  
OF  
NRF**

**N**

### Nobleness

ความมีคุณธรรม  
เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์  
โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ  
สุภาพ และเป็นมิตร



**R**

### Realize on standard

ตระหนักถึงมาตรฐาน  
ความตระหนักถึงความสำคัญ  
ของมาตรฐานคุณภาพของยา  
การปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง



**F**

### Focus on peple

มุ่งผลประชาชน  
มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์  
ของประชาชน



## วัฒนธรรมองค์กร



## ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
SI <sub>๑</sub> ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของวัตถุเสพติด ทาง การแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม
SI <sub>๒</sub> ด้านความเข้มแข็งทางการเงิน
SI <sub>๓</sub> ด้านองค์กรเป็นเลิศ

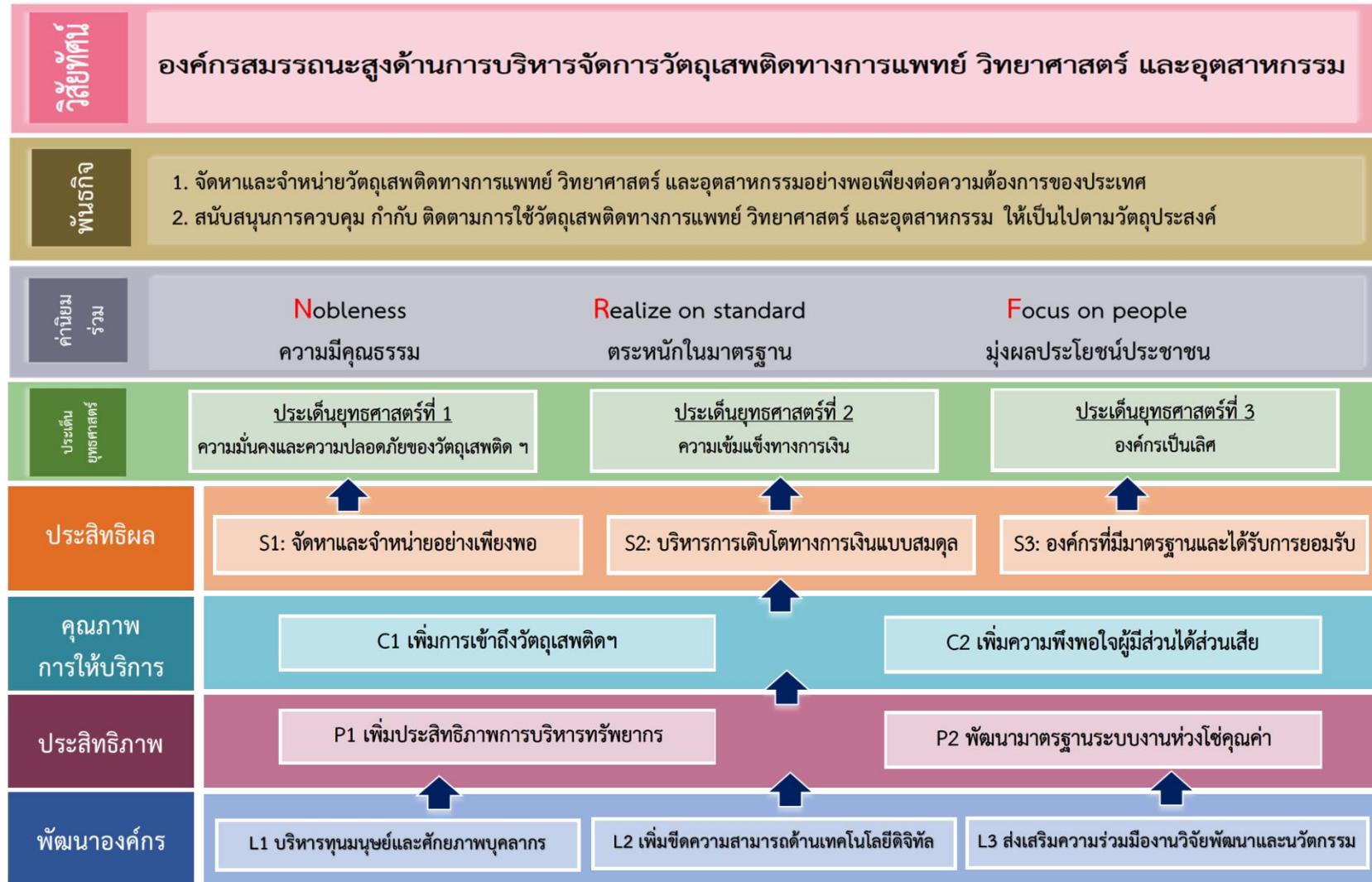
## วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ (Strategic Objective & Organization Goal)

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





## แผนที่ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด



## บทที่ ๒

# การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และ TOWS Matrix ในการกำหนดกลยุทธ์โดยเกี่ยวข้องกับหลักการพัฒนาระบบและการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การเสริมสร้างศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การพัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พร้อมทั้งการทบทวน ติดตามผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้ได้นำปัญหา อุปสรรค จากผลการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขทบทวน และจัดทำเป็นแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### สรุปภาพรวมผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

#### ๑) ด้านการเงิน

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีค่าใช้จ่ายบริหารงานต่อรายได้รวม โดยในปีบัญชี ๒๕๖๔ มีค่าใช้จ่ายบริหาร จำนวน ๔๕,๕๓๓,๒๕๖.๗๒ บาท และรายได้รวม จำนวน ๙๕๒,๙๙๕,๖๒๓.๑๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๘ และมีอัตราการหมุนเวียนของสินค้าคงเหลือ ในปีบัญชี ๒๕๖๔ เงินทุนฯ มีต้นทุนขาย จำนวน ๗๕๐,๗๖๓,๔๕๒.๘๘ บาท และสินค้าคงเหลือเฉลี่ย จำนวน ๑๒๔,๙๐๕,๖๘๖.๖๐ บาท ดังนั้น เงินทุนฯ มีอัตราหมุนเวียนของสินค้าคงเหลือเท่ากับ ๖.๐๑ รอบ จึงมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ ๑.๓๓๕๓ คะแนน ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายมากเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควโรนา-๒๐๑๙ ส่งผลให้ปริมาณการจำหน่ายวัตถุเสพติดลดลง เช่น ปริมาณยากลุ่มบรรเทาอาการคัดจมูก (Pseudoephedrine) หรือกลุ่มยาลดความอยากอาหาร (Phentermine) เป็นต้น ซึ่งทำให้มีรายการยาบางรายการมีปริมาณสินค้าคงคลังมากกว่ายอดจำหน่าย



## ๒) ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการประเมินผลลัพธ์ และผลกระทบของทุนหมุนเวียน ในปีบัญชี ๒๕๖๔ มี ๕ โครงการ มี ๒ โครงการ ที่สามารถดำเนินการได้ และมีโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ๓ โครงการ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยน คณะกรรมการร่างขอบเขตงาน (TOR) จึงต้องปรับแผนฯ และขอขยายระยะเวลาดำเนินงานออกไปถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ และได้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในปีบัญชี ๒๕๖๔ จากการสำรวจ ความพึงพอใจ พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีระดับความพึงพอใจ เท่ากับร้อยละ ๗๑.๔๓ เนื่องจากปัญหาสถานะ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน ทั้งในส่วนของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน และด้านบริการ ที่มีการแก้ไขปัญหาใช้ระยะเวลานาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้อุ่นมิดและจำหน่ายยา ล่าช้า และส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น

## ๓) ด้านการปฏิบัติการ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีวัตถุประสงค์ที่ใช้ในทางการแพทย์เพียงพอและทันเวลา ตามความต้องการของผู้รับบริการ จำนวน ๕๒ รายการ และได้ส่งมอบทันเวลาตามความต้องการของผู้รับบริการ ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการจัดทำแผนจัดหาวัสดุเสพติดล่วงหน้า ปรับแผนการส่งมอบวัสดุเสพติด ตามสัญญา มีการบริหารปริมาณวัสดุเสพติดคงคลังและปรับแผนการจัดซื้อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

การปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อเข้าสู่ระบบคุณภาพมาตรฐานสากล ได้มีการจัดทำ SOP ตามกระบวนการทำงาน โดยได้กำหนดรูปแบบตามระบบคุณภาพของ ออย. และ ISO ๙๐๐๑ : ๒๐๑๕ โดยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน จำนวน ๑๔ เรื่อง



การพัฒนากระบวนการสำหรับติดตามการกระจายยาเพื่อวัดประสิทธิภาพของ การดำเนินงานติดตามการกระจายวัสดุเสพติดและการยืนยันตัวตนใน การรับวัสดุเสพติด กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนฯ มีคำขอซื้อวัสดุเสพติด จำนวน ๓๔,๖๑๙ ฉบับ มาจากคำขอที่จัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน ๒๕,๐๔๗ ฉบับ และคำขอที่มารับยาที่ ออย. จำนวน ๙,๕๗๒ ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ จากการสั่งซื้อมีระบบตรวจสอบติดตามการสั่งซื้อ จัดส่ง วัสดุเสพติด การจัดเก็บข้อมูล และรายงานผลข้อมูลการยืนยันตัวตน ของผู้รับ อนุญาตในการสั่งซื้อและรับวัสดุเสพติด โดยประเมินผลจากระบบงานขาย ดังนั้นจึงสามารถดำเนินการจัดส่งยาทางไปรษณีย์และรับยาได้ทุกคำขอ ซื้อที่มีการอนุมัติ

## ๔) ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง โดยสามารถจัดการ ความเสี่ยงให้สามารถลดความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ นอกจากนี้ มีการตรวจสอบ ภายใน โดยผู้ตรวจจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสามารถดำเนินการและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ในส่วนระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอก ทุนหมุนเวียน เป็นระบบที่มีความสำคัญมากที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน เป็นช่องทางที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและถูกต้องสมบูรณ์ ปัจจุบันกลุ่มเงินทุนฯ ยังต้องมีการปรับปรุงให้ระบบสารสนเทศใช้ได้ครอบคลุมทุกระบวนการ

**๕) ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง**

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

**๖) ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง**

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน และการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

(๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีแผนการใช้จ่ายงบลงทุน จำนวน ๒๕,๐๕๗,๓๕๓.๗๐ บาท สามารถใช้จ่ายได้จริง จำนวน ๒๕,๐๕๗,๓๕๓.๗๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

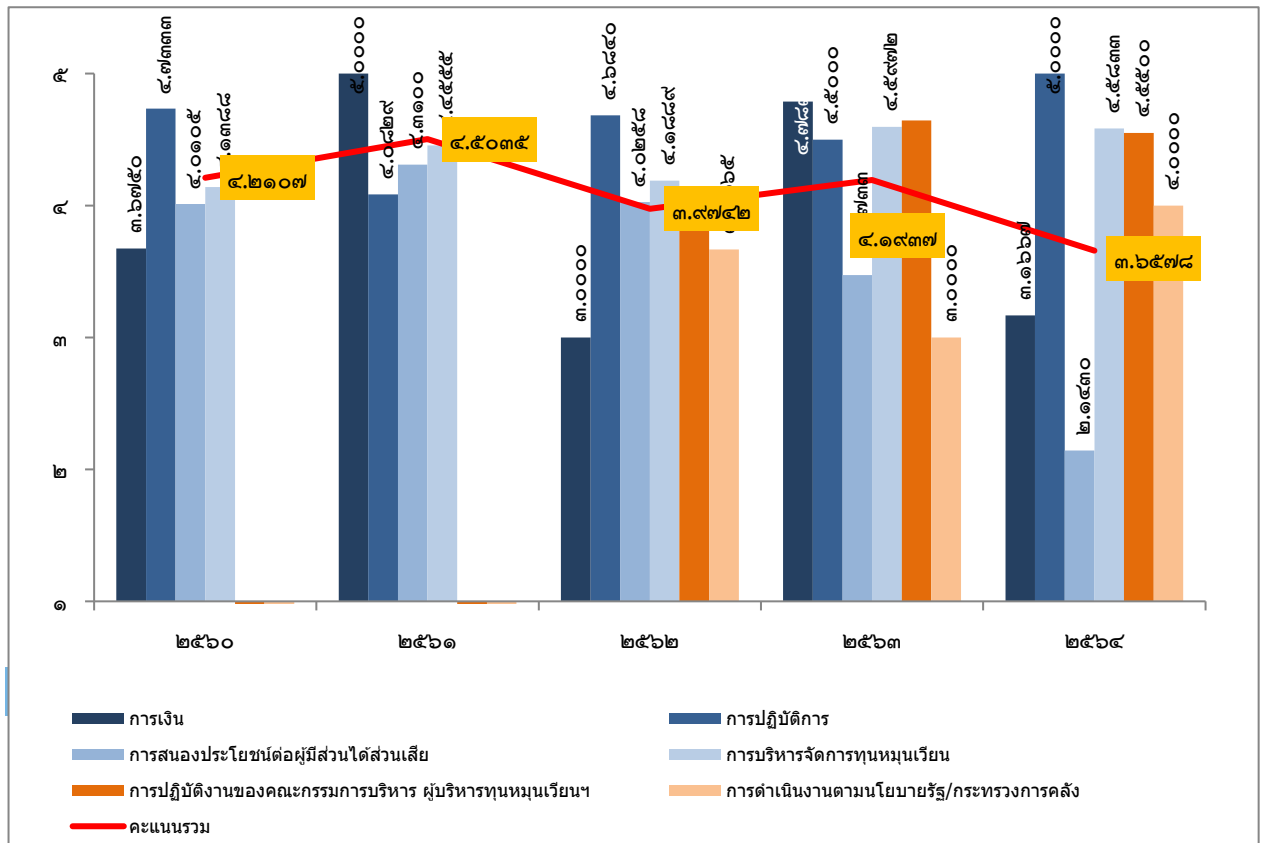
(๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีแผนการใช้จ่ายภาพรวม จำนวน ๑,๒๖๗,๒๓๖,๑๘๒.๗๗ บาท สามารถใช้จ่ายได้จริง จำนวน ๗๗๓,๐๐๙,๓๗๕.๗๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๑

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานที่ผ่านมาของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้มีการพัฒนางานในทุก ๆ ด้านเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกลุ่ม ปัจจุบันกำลังพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด คาดว่าเมื่อแล้วเสร็จและใช้งานได้สมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงทำให้ลดต้นทุนการบริหารงานได้อีกด้วย ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาตามตารางสรุปผลที่ปรากฏด้านล่าง

**ตารางแสดงผลคะแนนเปรียบเทียบ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔**

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบระหว่างปี (คะแนน)				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ด้านการเงิน	๓.๖๗๕๐	๕.๐๐๐๐	๓.๐๐๐๐	๔.๗๘๗๘	๓.๑๖๖๗
ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๔.๐๑๐๕	๔.๓๑๐๐	๔.๐๒๕๘	๓.๔๗๓๓	๒.๑๔๓๐
ด้านปฏิบัติการ	๔.๗๓๓๓	๔.๐๘๒๙	๔.๖๘๔๐	๔.๕๐๐๐	๕.๐๐๐๐
ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน	๔.๑๓๘๘	๔.๔๕๕๕	๔.๑๘๘๙	๔.๕๙๗๒	๔.๕๘๓๓
ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง	--	--	๔.๐๓๐๙	๔.๖๔๓๘	๔.๕๕๐๐
ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	--	--	๓.๖๖๖๕	๓.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐
<b>ผลคะแนนรวม</b>	<b>๔.๒๑๐๗</b>	<b>๔.๕๐๓๕</b>	<b>๓.๙๗๔๒</b>	<b>๔.๑๙๓๗</b> ถูกปรับลด ๐.๖๐๐๐	<b>๓.๖๕๗๘</b> ถูกปรับลด ๐.๓๘๐๐

### สรุปภาพรวมผลการดำเนินงาน



## รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไตรมาสที่ ๑ - ๓ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

### ความเป็นมา

๑. ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (๑.๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ระบุมีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วนได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งหมด ๙ รายการ

โดยที่ : โครงการที่ใช้งบประมาณจำนวน ๒ โครงการ งบประมาณ ๔๗๐,๐๐๐.- บาท

### ผลการดำเนินงาน :-

ตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีจำนวน ๒ โครงการ ๗ กิจกรรม สรุปได้ดังนี้

๑. ดำเนินการแล้วเสร็จ ๓ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๔ รายละเอียดดังนี้

- โครงการที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมสื่อสารให้ความรู้พฤติกรรมพึงประสงค์ และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)
- กิจกรรมที่ ๗ การ Implement ระบบ HRIS ตามกรอบระบบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดดิจิทัล และการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการใช้งานระบบ HRIS ขององค์กร

๒. อยู่ระหว่างดำเนินการ ๖ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ รายละเอียดดังนี้

- กิจกรรมที่ ๒ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี
- กิจกรรมที่ ๔ การส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร
- โครงการที่ ๕ การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖
- กิจกรรมที่ ๖ การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
- กิจกรรมที่ ๘ การจัดทำระบบการประเมินผล
- กิจกรรมที่ ๙ กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจและยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๓. งบประมาณที่ใช้จริง จำนวน ๒๙๒,๔๓๐.- บาท

๔. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน (รายไตรมาสที่ ๓) สามารถสรุปผล ครบ ๒ โครงการ ๗ กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดดังนี้

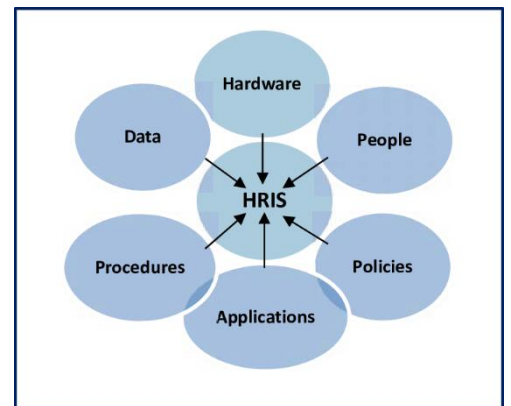
- มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ ๑ ตามบันทึกที่ สธ ๑๐๐๓/๑๗๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕
- มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ ๒ ตามบันทึกที่ สธ ๑๐๐๓/๘๘๒ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕

#### โดยมีปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน

๑. มีการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
๒. มีขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนที่ชัดเจน
๓. มีการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ
๔. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำสูง และบุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบ
๕. งบประมาณเพียงพอ

#### ปัญหา/อุปสรรค/แนวทางการแก้ไข

การดำเนินการต่าง ๆ ทั้ง ๘ โครงการ/กิจกรรม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยไม่พบปัญหาระหว่างการดำเนินการ และมี ๑ โครงการ/กิจกรรม คือ กิจกรรมลำดับที่ ๗ กิจกรรม Implement ระบบ HRIS ตามกรอบระบบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดดิจิทัล และการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการใช้งานระบบ HRIS ขององค์กรปัญหาที่พบการดำเนินงานเกิดความล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด ในช่วงเริ่มการดำเนินงาน เนื่องจากระบบบุคลากร/ระบบ HRIS เกิดการหยุดชะงักไม่สามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เกิดจากผู้รับจ้างพัฒนาระบบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (๑๔ ล้าน) อยู่ระหว่างการพัฒนาไม่สมบูรณ์ และมีการขยายระยะเวลาการรับประกันสัญญา



#### ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

## ปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ ส่วนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ระหว่างการดำเนินการ ที่ประชุมของคณะผู้บริหาร และบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์ ปัจจัยความสำเร็จ โดยสรุปดังนี้

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้
- ๒) บุคลากรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๓) มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยให้ทุก ๆ หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในแต่ละไตรมาส และนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

## ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา ในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พบว่าการบริหารงานบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ยังมีปัญหาและอุปสรรคในหลายด้าน เช่น



๑) สมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรยังไม่ตรงกับลักษณะงาน (Job Description) ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ที่ปฏิบัติ ควรให้โอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ ทักษะใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง ควรมีแผนที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๒) อัตรากำลังในสายงานคอมพิวเตอร์มีจำนวนจำกัด ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว หรือแม้แต่อัตรากำลังออกเกษียณที่เป็นพนักงานทุนหมุนเวียนมีอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ภารกิจของกลุ่มเงินทุนฯ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะของกลุ่มวิชาชีพเภสัชกร ส่งผลให้การดำเนินงานสรรหาล่าช้าและทำให้บุคลากรที่เหลือมีภาระงานเพิ่มขึ้น

๓) ความก้าวหน้าของบุคลากรยังไม่ชัดเจน ขาดความมั่นคง ความก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ทำให้ขาดแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อการดำเนินงาน (Performance) ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน



## ความเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นความเสี่ยงและแนวโน้มในอนาคต ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และสร้างผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีความท้าทาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งในทางบวกและทางลบ โดยสรุป ดังนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล ที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน โดยอินเทอร์เน็ตได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้คนจากทุกมุมโลกเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้ข้อจำกัด ช่วยลด ระยะเวลา และอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ช่วยให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างไร้ขีดจำกัด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงต้องมีการเสริมศักยภาพของบุคลากรให้สามารถ ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. รูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล ปัจจุบันอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้องพึ่งพาการติดต่อสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตมากขึ้น บรรยากาศการทำงานอาจเปลี่ยนแปลงไป การใช้เทคโนโลยี Social Media ในการประสานติดต่อ งาน การประชุมผ่าน Online ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล ในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีการคิดเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาบุคลากรจะขับเคลื่อนคนไปพร้อมกับโลกในยุคดิจิทัล



๓. โลกที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สังคมโลกรวมทั้งประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society)

โดยเฉพาะกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดสูญเสียบุคลากรจากการเกษียณอายุ จากผลการวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลในช่วงระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) พบว่ามีบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต จึงจำเป็นต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันปัญหาจากกรณีดังกล่าว

๔. การสร้างความผูกพันให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นการให้ความสำคัญกับคนในองค์กรซึ่งจะส่งผลทำให้คนนั้นได้รู้สึกถึงความสำคัญ ซึ่งย่อมให้เกิดความผูกพันในองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานผ่าน Social Networking, Social Media และ Social Learning รวมถึงปัจจุบันได้มีแนวโน้มการทำงานของบุคลากรที่นอกเหนือจากงานประจำ จึงหาอาชีพเสริมอื่น ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวในการว่าจ้างบุคลากร ให้มีความยืดหยุ่นเงื่อนไขที่เหมาะสม

**บทสรุป :** จากประเด็นความท้าทายในอนาคตทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ดังนี้

๑) ความเข้าใจในบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศในการคัดสรรเทคโนโลยี และแอปพลิเคชันที่ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมาช่วย

๒) การสื่อสารที่ใช้เทคโนโลยีรูปแบบใหม่มาพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งในการอบรมออนไลน์ รวมถึงการสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กร

๓) การใช้ความคิดสร้างสรรค์มาช่วยในการสร้างสรรค์บรรยากาศและความผูกพันขององค์กร

๔) การทำงานร่วมกันโดยใช้การจัดการร่วมสมัยและเทคโนโลยีสร้างกระบวนการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าหากัน

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในกระบวนการดำเนินงาน ให้องค์กรสามารถสร้างความแข็งแกร่ง และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรในการบริหารงาน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจ พัฒนาสมรรถนะของตนเองในการมองภาพอนาคต ถึงแนวโน้มในการทำงานที่จะเกิดขึ้นและแนวทางในการรับมือแก้ไขและพัฒนาต่อโลกอนาคต

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis)

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ทั้งในสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน สรุปได้ตามตาราง ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑) องค์กรมีความมั่นคง การบริหารงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	๑) การดำเนินการเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path) ยังไม่เกิดประสิทธิภาพ
๒) มีงบประมาณในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เพื่อการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน	๒) บุคลากรส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่ผู้สูงอายุ
๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร	๓) บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจถ่องแท้ในการประพฤติตนให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
๔) มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญการในงานพันธกิจหลัก	๔) ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๕) มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๕) บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่สามารถปรับรูปแบบการทำงานได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
๖) มีการกำหนดค่านิยมองค์กรเพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมที่พึงประสงค์	๖) ระบบสารสนเทศพื้นฐานในปัจจุบัน มีข้อจำกัดในการพัฒนาเพื่อเกิดความเชื่อมโยงการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ
๗) มีนโยบาย ระเบียบการทำงาน โครงสร้างองค์กรชัดเจน	๗) รูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน
๘) บุคลากรเข้าใจในภารกิจงานขององค์กร และหน่วยงานตนเอง	

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑) นโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสนับสนุนการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคคล</p> <p>๒) มี พรบ. ที่กำหนดให้สามารถทำข้อบังคับบริหารงานบุคคล ได้ด้วยตนเอง</p> <p>๓) มีระบบสารสนเทศรองรับด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๔) องค์กรความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และ กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ยืดหยุ่น/สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน (พรบ.ข้อมูลส่วนบุคคล)</p> <p>๒) เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว บุคลากรบางส่วนพัฒนาความรู้ ทักษะไม่ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว</p> <p>๓) อัตราการเพิ่มของประชากร วัยทำงานลดลงและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง ตามความต้องการขององค์กร</p> <p>๔) สถานการณ์โรคระบาด Covid-๑๙ ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร</p>

# บทที่ ๓

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

### วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

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

**วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)**

“บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”



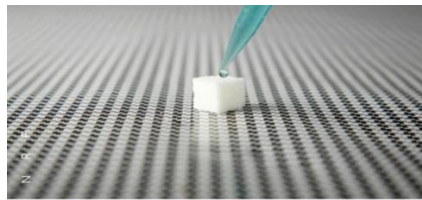
พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)			
M <sub>๑</sub> จัดหาทรัพยากรบุคคล	M <sub>๒</sub> พัฒนาทรัพยากรบุคคล	M <sub>๓</sub> ให้รางวัลทรัพยากรบุคคล	M <sub>๔</sub> ป้องกันรักษาทรัพยากรบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> <li>● วางแผนทรัพยากรบุคคล</li> <li>● วิเคราะห์และออกแบบงาน</li> <li>● สรรหาทรัพยากรบุคคล</li> <li>● คัดเลือกทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>● จัดการความรู้</li> <li>● จัดการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ</li> <li>● พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● บริหารค่าตอบแทนสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล</li> <li>● จูงใจบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● บริหารสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากร</li> <li>● พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</li> <li>● บริหารค่านิยมขององค์กร</li> <li>● สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน</li> <li>● ดำเนินงานด้านวินัยบุคลากร</li> </ul>

## ค่านิยม (Core Value)

“NRF Core Value : ความมีคุณธรรม ตระหนักในมาตรฐาน มุ่งผลประชาชน”

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

การกำหนดค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ใช้การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ภายในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นผู้กำหนดและเสนอความคิดเห็นที่ประชุมร่วมกัน ตามกรอบค่านิยมของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กรหลัก ทำให้ค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุนฯ เป็นที่เข้าใจ และมีความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน



## CORE VALUES OF NRF

# N

### Nobleness

ความมีคุณธรรม  
เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์  
โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ  
สุภาพ และเป็นมิตร



# R

### Realize on standard

ตระหนักถึงมาตรฐาน  
ความตระหนักถึงความสำคัญ  
ของมาตรฐานคุณภาพของยา  
การปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง



# F

### Focus on people

มุ่งผลประชาชน  
มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์  
ของประชาชน



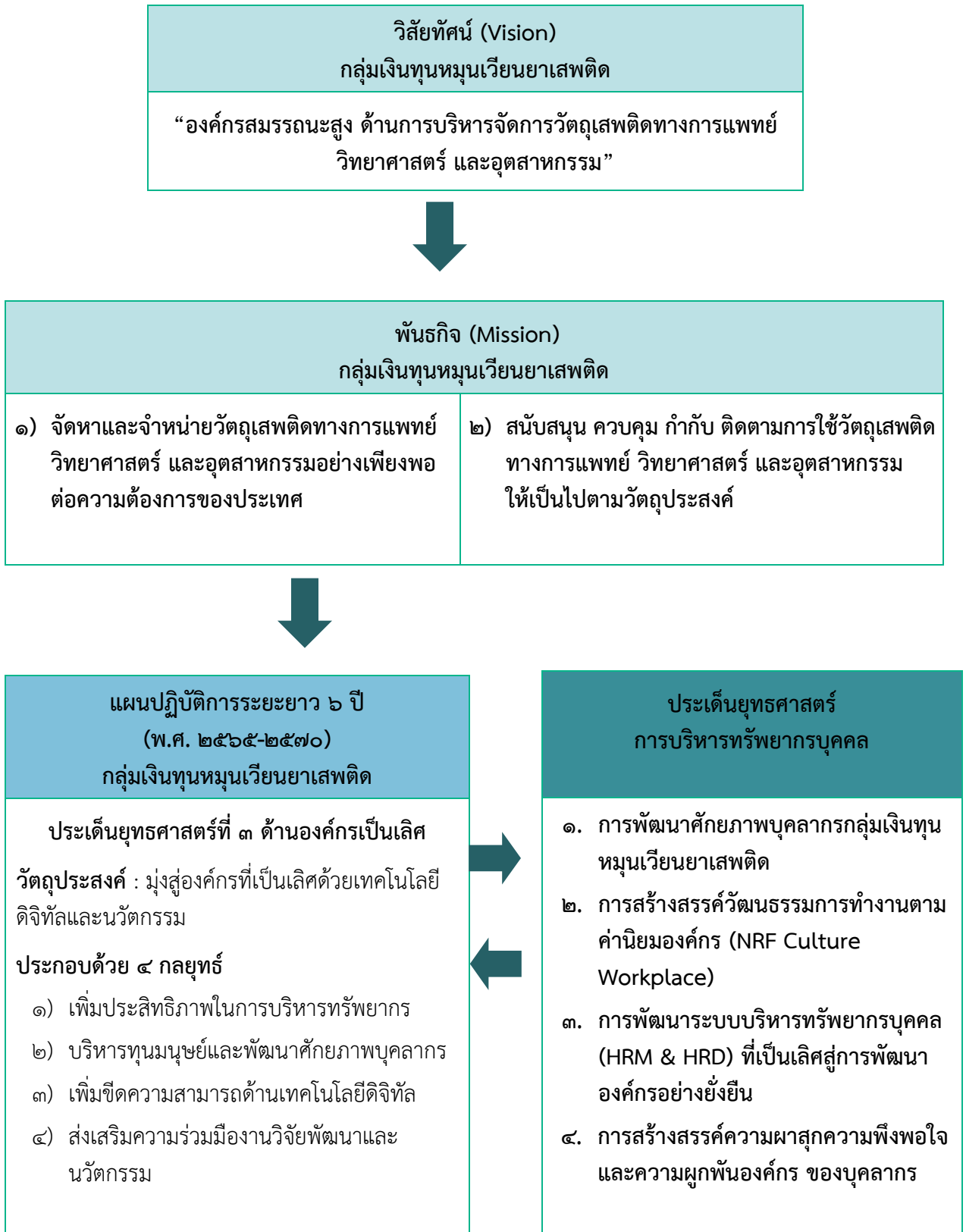
### การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Issue)

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้มีการทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategy Issue) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งจะประกอบไปด้วย ๕ กลยุทธ์ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	
SI <sub>๑</sub> การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	SI <sub>๑.๑</sub>	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่องค์กรกำหนด
SI <sub>๒</sub> การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)	SI <sub>๒.๑</sub>	การสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร NRF
	SI <sub>๒.๒</sub>	การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร NRF
SI <sub>๓</sub> การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่เป็นเลิศ สู่การพัฒนางานอย่างยั่งยืน	SI <sub>๓.๑</sub>	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่มีมาตรฐานสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
SI <sub>๔</sub> การสร้างสรรค์ความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร ของบุคลากร	SI <sub>๔.๑</sub>	การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน



ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลัก กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด



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

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



วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target						โครงการ /กิจกรรม
		ผลงาน ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)</b>								
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ตามค่านิยมองค์กร NRF</b>								
เพื่อสร้างเสริม NRF-Mindset และ Behavior ให้บุคลากร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (NRF) ๒. ร้อยละของการรับรู้ เข้าใจ และมีพฤติกรรมพึงประสงค์ และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร NRF	Na.  ๖๐	๗๐  ๗๐	๘๐  ๘๐	๙๐  ๙๐	๑๐๐  ๙๓	๑๐๐  ๙๕	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ และเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร NRF</b>								
เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการ และแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน (Knowledge Management : KM)	๑. จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม KM	๒  ๖๐	๒  ๗๐	๒  ๘๐	๒  ๙๐	๒  ๑๐๐	๒  ๑๐๐	กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target						โครงการ /กิจกรรม
		ผลงาน ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM &amp; HRD) ที่เป็นเลิศสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน</b>								
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM &amp; HRD) ที่มีมาตรฐานที่เป็นเลิศ สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร</b>								
๑. เพื่อระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลสู่การ พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	๑. ระดับคะแนนการประเมินผลด้าน HRM & HRD ตามบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงาน	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๑. โครงการจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี
๒. เพื่อให้หน่วยงานเป็น องค์กรที่มีการกำกับ ดูแลที่ดี	๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนิน การตามนโยบายการกำกับดูแล องค์กรที่ดี	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๒. กิจกรรมการจัดทำนโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดี
๓. เพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๓. ระดับความสำเร็จของจัดทำระบบ การประเมินด้วย KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับ การบริหารงานบุคลากร	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓. กิจกรรมการจัดทำระบบการ ประเมินผล

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

## บทที่ ๔

# การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เมื่อพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์ เป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์แล้ว กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกับประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๕ กลยุทธ์ โดยมีจำนวนโครงการ และกิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ดังกล่าว จำนวน ๔ โครงการ และ ๖ กิจกรรม ตามตารางดังต่อไปนี้

<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</b> <b>จำนวน ๒ โครงการ ๑ กิจกรรม</b></p>
<p>๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ           <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การบริหารความเสี่ยงและการจัดการองค์กรในภาวะวิกฤติ (Onsite)</li> <li>๒) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (OD)</li> <li>๓) เปลี่ยนแนวคิดเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Mindset) (OD)</li> <li>๔) ประสานความคิดเพื่อพลังสร้างสรรค์ด้วย Mind Map (Online)</li> </ol> </li> <li>● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (E-learning)           <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล</li> <li>๒) แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ</li> <li>๓) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ</li> </ol> </li> </ul> <p>๒) กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี</p> <p>๓) โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (โครงการเด็กปั้น)</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace) จำนวน ๒ กิจกรรม</b></p>
<p>๔) กิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมคุณธรรม N ความมีคุณธรรม (Nobleness) : มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพและเป็นมิตร</p> <p>๕) กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM &amp; HRD) ที่เป็นเลิศสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จำนวน ๒ โครงการ ๒ กิจกรรม</b></p>
<p>๖) โครงการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี</p> <p>๗) โครงการจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงาน (Development Roadmap)</p> <p>๘) กิจกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</p> <p>๙) กิจกรรมการจัดทำระบบการประเมินผล</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างสรรค์ความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรของบุคลากร จำนวน ๑ กิจกรรม</b></p>
<p>๑๐) กิจกรรมการสำรวจระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>

## แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร</b></p> <p>● <u>การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารความเสี่ยงและการจัดการองค์กรในภาวะวิกฤติ (Onsite)</li> <li>- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (OD)</li> <li>- เปลี่ยนแนวคิดเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Mindset) (OD)</li> <li>- ประสานความคิดเพื่อพลังสร้างสรรค์ด้วย Mind Map (Online)</li> </ul> <p>● <u>การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล (E-learning)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล</li> <li>- แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ</li> <li>- กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ</li> </ul>	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑) แต่งตั้งคณะทำงาน</li> <li>๒) จัดประชุมคณะทำงานฯ</li> <li>๓) จัดทำโครงการฯ เสนอ อย. อนุมัติ</li> <li>๔) ติดต่อประสานงานกับวิทยากร</li> <li>๕) ดำเนินการขออนุมัติเพื่อจัดทำโครงการฯ</li> <li>๖) จัดทำหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง</li> <li>๗) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด</li> <li>๘) สรุปผลการดำเนินงาน</li> </ol>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p><b>ระดับ ๑</b></p> <p>จัดทำโครงการได้ร้อยละ ๖๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนา น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p><b>ระดับ ๒</b></p> <p>จัดทำโครงการได้ร้อยละ ๗๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนา อยู่ระหว่าง ร้อยละ ๘๐-๘๕</p> <p><b>ระดับ ๓</b></p> <p>จัดทำโครงการได้ร้อยละ ๘๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนาอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๘๖-๙๐</p> <p><b>ระดับ ๔</b></p> <p>จัดทำโครงการได้ร้อยละ ๙๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนาอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๙๑-๙๙</p> <p><b>ระดับ ๕</b></p> <p>ดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐</p>	ร้อยละ ๑๐๐	ไตรมาสที่ ๑-๔	๕๕๐,๐๐๐	ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป และคณะทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี	เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาและเรียนรู้ทักษะที่เหมาะสม	๑) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ๒) ดำเนินการให้มีการพัฒนาตนเอง ๓) กำกับ ติดตาม รายงานผลการพัฒนาฯ ๔) ประเมินสมรรถนะของบุคลากร ๕) รวบรวมผลการประเมินและผลวิเคราะห์ ๖) สรุปผลการประเมินฯ ๗) บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ๘) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ปี ๒๕๖๗ ๙) นำเสนอแผนฯ ๒๕๖๗ ต่อคกก.บริหารเงินทุนฯ เห็นชอบ ๑๐) เสนอ อย. ขออนุมัติใช้แผนฯ ๒๕๖๗ ๑๑) แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบ	<b>กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี</b> <b>ระดับ ๑</b> รวบรวมผลการประเมินฯ <b>ระดับ ๒</b> สรุปผลการประเมินฯ <b>ระดับ ๓</b> จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล <b>ระดับ ๔</b> กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ <b>ระดับ ๕</b> สรุปผลดำเนินงานรายงานผู้บริหารฯ	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๑-๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (โครงการเด็กปั้น)	เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพสู่การสืบทอดตำแหน่ง	๑) แต่งตั้งคณะกรรมการ ๒) จัดประชุมคณะกรรมการ ๓) จัดทำโครงการฯ เสนอ อย. อนุมัติ ๔) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ๕) จัดทำหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ๖) จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรม/จัดอบรม ๗) สรุปผลการดำเนินงาน	<b>ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่อบรม</b> <b>ระดับ ๑</b> มีการกำหนด KPI ของบุคลากรกลุ่มเงินทุน <b>ระดับ ๒</b> น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ <b>ระดับ ๓</b> ระหว่างร้อยละ ๘๑-๙๐ <b>ระดับ ๔</b> ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๙ <b>ระดับ ๕</b> ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๘๐	ไตรมาสที่ ๑-๔	๑๐๐,๐๐๐.-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป และคณะกรรมการ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔) กิจกรรมส่งเสริม รมรงค์ พฤติกรรม N ความมีคุณธรรม (Nobleness) : มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพและเป็นมิตร	เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรม พึ่งประสงค์ตาม ค่านิยมองค์กร ด้าน N ความมีคุณธรรม (Nobleness) : มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพและเป็นมิตร	๑) จัดตั้งคณะทำงานฯ ๒) จัดประชุมคณะทำงานฯ ๓) จัดทำแผนกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร ด้าน N ความมีคุณธรรม (Nobleness) : มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพ และเป็นมิตร ๔) นำเสนอแผนส่งเสริมฯ ให้ผู้บริหารเห็นชอบ ๕) ดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด ๖) ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมฯ ๗) สรุปและรายงานผลการประเมินฯ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมพฤติกรรมพึ่งประสงค์และ วัฒนธรรม ด้าน NRF ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๕ ระดับ ๕ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ไตรมาสที่ ๑-๓	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป และ คณะทำงาน
๕) กิจกรรมการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร	เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการและ แบ่งปันองค์ความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน ร่วมกัน (Knowledge Management: KM)	๑) วางแผนจัดกิจกรรม KM ๒) ประชุมเพื่อการบ่งชี้ความรู้ ๓) ดำเนินการจัดกิจกรรม ๔) วิเคราะห์ความรู้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ๕) คัดเลือกองค์ความรู้ ๖) ส่งองค์ความรู้ที่ได้เข้าแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในเวทีของสำนักงาน อย. ๗) เผยแพร่ความรู้บนเว็บไซต์ ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ๘) สำนักรวจความพึงพอใจฯ ๙) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความ พึ่งพอใจระบบการจัดการความรู้ KM	ร้อยละบุคลากรที่มีส่วนร่วม ในกิจกรรม KM ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๕ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ไตรมาสที่ ๑-๔	-	ฝ่ายนโยบาย และ แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๖) โครงการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๑) จัดทำโครงการ ประสานงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมการจัดประชุม ๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๓) จัดทำสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอ อย. รับทราบ ๔) จัดทำร่างแผนฯ ๕) นำเสนอร่างแผนฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ พิจารณา ๖) ปรับปรุง/แก้ไข/ แผนฯ ฉบับที่สมบูรณ์ ๗) เสนอ อย. ขออนุมัติใช้แผนฯ และเผยแพร่ สื่อสาร แจ้งเวียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อดำเนินการ	<b>ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนฯ</b> <b>ระดับ ๑</b> อย.อนุมัติโครงการ <b>ระดับ ๒</b> จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วเสร็จ <b>ระดับ ๓</b> จัดทำร่างแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี <b>ระดับ ๔</b> คณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ เห็นชอบ <b>ระดับ ๕</b> อย.ขออนุมัติใช้แผนฯ และแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๑-๔	๕๐,๐๐๐	ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน



โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๗) โครงการจัดทำรอบการพัฒนาบุคลากรตาม ช่วงอายุงาน (Development Roadmap)	เพื่อจัดทำกรอบ และ แนวทางการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรตาม ช่วงอายุงาน ให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	๑) แต่งตั้งคณะทำงาน ๒) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สมรรถนะหลัก สมรรถนะในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ๓) ประชุมคณะทำงานฯ ๔) ดำเนินการจัดทำรอบการพัฒนาฯ ๕) นำเสนอขอความเห็นชอบต่อ คกก.บริหาร เงินทุนฯ พร้อมทั้งปรับแก้ไข หรือ เพิ่มเติม ให้มีเนื้อหาที่เหมาะสม ตามคำแนะนำ ๖) สรุปรายงานผลเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ ๗) สื่อสารให้ผู้บริหาร และบุคลากร ทว. รับทราบ	<b>ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนฯ</b> <b>ระดับ ๑</b> ดำเนินการจัดตั้งคณะทำงาน <b>ระดับ ๒</b> จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วเสร็จ <b>ระดับ ๓</b> จัดทำร่างกรอบการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรแล้วเสร็จ <b>ระดับ ๔</b> นำเสนอกรอบการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรต่อคณะกรรมการบริหารฯ <b>ระดับ ๕</b> คกก. เห็นชอบ และแจ้งเวียน ประกาศใช้งาน ให้ทราบทั่วทั้งองค์กร	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๑-๔	๑๐๐,๐๐๐	ฝ่ายนโยบาย และ แผนงาน ฝ่ายบริหาร ทั่วไป และ คณะทำงาน
๘) กิจกรรมการจัดทำนโยบายการ กำกับดูแลองค์กรที่ดี	เพื่อให้หน่วยงานเป็น องค์กรที่มีการกำกับ ดูแลที่ดี	๑) แต่งตั้งคณะทำงาน ๒) ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของปีที่ผ่านมา ๓) ประชุมคณะทำงานฯ ๔) จัดทำและนำเสนอนโยบายฯ ต่อ คกก. บริหารฯ พิจารณาเห็นชอบ ๕) สื่อสารให้ผู้บริหาร และบุคลากร ทว. รับทราบ ๖) ดำเนินการตามนโยบายฯ ๗) สรุปรายงานผลเสนอ คกก.บริหาร เพื่อทราบ	<b>ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</b> <b>ระดับ ๑</b> = ร้อยละ ๕๐ <b>ระดับ ๒</b> = ร้อยละ ๖๐ <b>ระดับ ๓</b> = ร้อยละ ๗๐ <b>ระดับ ๔</b> = ร้อยละ ๘๐ <b>ระดับ ๕</b> = ร้อยละ ๙๐	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๑-๔	-	ฝ่ายนโยบาย และ แผนงาน และ คณะทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๙) กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีการกำหนดเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่าเป้าหมายขององค์กร	๑) ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกกลุ่ม ๒) ประชุมถ่ายทอด KPI เพื่อให้เจ้าหน้าที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ๓) ผู้บริหารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงาน ๔) ประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม KPI ที่กำหนด ๕) สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ นำเสนอคณะกรรมการ/ผู้บริหาร	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่มีผลประเมินผ่าน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ระดับ ๑ = ร้อยละ ๔๐ ระดับ ๒ = ร้อยละ ๕๐ ระดับ ๓ = ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๔ = ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๒-๔	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑๐) กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	เพื่อให้มีข้อมูลใช้ในการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่มีต่อองค์กร	<p>๑) ออกแบบ “แบบสอบถาม” สำรวจความผาสุกความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>๒) เสนอขออนุมัติให้ใช้แบบสอบถาม</p> <p>๓) ดำเนินการสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>๔) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจฯ และแผนงานการยกระดับความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๕) นำเสนอแผนงานฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดพิจารณาเห็นชอบ</p> <p>๖) ดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๗) รายงานผล และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p>	<p><b>อัตราความสำเร็จตามแผน และระดับความพึงพอใจฯ</b></p> <p><b>ระดับ ๑</b> ดำเนินการตามกิจกรรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p><b>ระดับ ๒</b> ดำเนินการตามกิจกรรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และผลการประเมินฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐</p> <p><b>ระดับ ๓</b> ดำเนินการตามกิจกรรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕</p> <p><b>ระดับ ๔</b> ดำเนินการตามกิจกรรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ และผลการประเมินฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐</p> <p><b>ระดับ ๕</b> ดำเนินการตามกิจกรรมได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ และผลการประเมินฯ สูงกว่าร้อยละ ๗๕ และมีแผนยกระดับความผาสุกฯ ได้รับความเห็นชอบจาก กกก.บริหารฯ</p>	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๒-๔	-	ฝ่ายบริหารทั่วไป

## บทที่ ๕

### แนวทางการติดตาม และประเมินผล

การติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ทราบได้ว่า โครงการ ที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามหลักการของ PDCA หมายถึง การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Do) การติดตามประเมิน (Check) และวิเคราะห์เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสม (Action) โดยการติดตามและประเมินผลมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด
๒. เพื่อติดตามความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้าและปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ
๓. เพื่อใช้เป็นสารสนเทศประกอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติการในช่วงเวลาที่เหมาะสม
๔. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอันจะนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการในปีต่อไป
๕. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่กำหนด
๖. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่สำคัญในแต่ละปี

#### การประเมินผลโครงการและกิจกรรม

การประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม จำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดกรอบทิศทางในการวิเคราะห์ และประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ๔ หลักเกณฑ์ ๑๒ ตัวชี้วัด คือ

๑. **เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress)** เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบผลของการดำเนินกิจกรรมกับเป้าหมายที่กำหนดตามแผน การประเมินความก้าวหน้ามุ่งที่จะตอบคำถามว่า การดำเนินกิจกรรมตามโครงการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ เป็นไปตามกรอบเวลาหรือไม่ และประสบกับปัญหาอุปสรรคอะไร ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๓ ประการ คือ

๑) จำนวนกิจกรรมแล้วเสร็จเนื่องจากโครงการหรือกิจกรรม จะประกอบด้วยชุดกิจกรรมย่อยต่าง ๆ มากมาย จึงจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้า โดยพิจารณาจำนวนกิจกรรมและประเภทของกิจกรรม ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทั้งกิจกรรมหลัก กิจกรรมพื้นฐานกิจกรรมรอง กิจกรรมย่อย และกิจกรรมเสริมในช่วงระยะเวลาหรือระยะของโครงการ (Phase)



๒) ทรัพยากรที่ใช้ไปในช่วงเวลาเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการใช้ทรัพยากรในโครงการ ซึ่งครอบคลุมด้านงบประมาณโครงการ ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ไป งบประมาณที่อยู่ระหว่างผูกพัน เงินงวดและแผนการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ และอัตราการใช้บุคลากรสัมพันธ์กับเวลา ในรูปของคน-วัน (Man - day) หรือ คน-เดือน (Man - month)

๓) ระยะเวลาที่ใช้ไปเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าเพื่อดูว่าได้ใช้เวลาไปเท่าใดแล้ว และเหลือระยะเวลาอีกเท่าใดจึงจะครบกำหนดแล้วเสร็จ โดยจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมินและควบคุมกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายด้านเวลา และเพื่อทราบถึงระยะเวลาที่จะต้องใช้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวม

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

๑) สัดส่วนผลผลิตต่อค่าใช้จ่ายเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการเงินของโครงการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการลงทุน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมประโยชน์ ลดค่าใช้จ่ายและประหยัดต้นทุนการผลิต

๒) ผลผลิตต่อกำลังคน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตต่อบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่โครงการ ยังแสดงถึงสมรรถนะ และศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในการดำเนินโครงการ

๓) การประหยัดทรัพยากรการจัดการ เป็นตัวชี้วัดความสามารถของโครงการในการประหยัดทรัพยากรทางการบริหารจัดการ อาทิ การปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินโครงการ การตัดทอนขั้นตอนการปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายของโครงการการประหยัดค่าพลังงาน และค่าสาธารณูป การคิดเป็นร้อยละของค่าใช้จ่ายรวม



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

- ๑) ระดับการบรรลุเป้าหมาย เป็นตัวชี้วัดว่าโครงการบรรลุเป้าหมายด้านใดบ้างของโครงการ
- ๒) ระดับการมีส่วนร่วม เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จมากน้อยเพียงไร และโครงการจะปรับปรุงส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างไร ระดับการมีส่วนร่วมสามารถวัดได้จาก จำนวนบุคลากร ความถี่ของกิจกรรม ซึ่งครอบคลุมการร่วมตัดสินใจวางแผนและติดตามผล เป็นต้น
- ๓) ระดับความพึงพอใจ เป็นเกณฑ์วัดระดับการยอมรับ โดยอาจพิจารณาจากสัดส่วนของบุคลากรต่อเป้าหมายที่พึงพอใจกับบริการขององค์กร ที่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โครงการระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
- ๔) ความเสี่ยงของโครงการ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลเพื่อดูว่าโครงการมีความเสี่ยงในการบรรลุเป้าหมายด้านใดด้านหนึ่ง หรือเป้าหมายรวม ซึ่งค่าความเสี่ยงจะประเมินจากความสำเร็จของโครงการ

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

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

### การควบคุม ติดตามประเมินผลโครงการและกิจกรรม

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดแนวทางการควบคุมและติดตามประเมินผลโครงการ และหรือกิจกรรม โดยกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. การควบคุมติดตามความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะ ๆ รายไตรมาส เพื่อให้การดำเนินโครงการหรือกิจกรรม แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล
๒. การวิจัยประเมินผลโครงการ โดยใช้เครื่องมือการวิจัยประเมินผลโครงการมาใช้ โดยใช้ตัวแบบซิป (CIPP Model) โดยหมายถึงการประเมิน
  - ๒.๑. ประเมินบริบท (Context) ของโครงการ ได้แก่สภาพแวดล้อมโครงการ
  - ๒.๒. ประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการ ได้แก่ ทรัพยากรโครงการ
  - ๒.๓. ประเมินกระบวนการ (Process) ของโครงการ ได้แก่ กิจกรรมของโครงการ
  - ๒.๔. ประเมินผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ (Product) ของโครงการ ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ

## นิยามศัพท์

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

## ภาคผนวก

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  
ภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



**โครงการ/กิจกรรมที่ ๑****๑. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร****๒. ประเภทโครงการ**

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

**๓. หลักการและเหตุผล**

ในการดำเนินงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กร มีความรู้ ความเข้าใจ มีหลักการ และวิธีการปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้น ที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน รวมทั้ง มีการอบรมแนะนำ ระเบียบวิธีการ ปฏิบัติที่ถูกต้องที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ดังนั้นในการปฏิบัติงานของกลุ่มเงินทุน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ แนะนำ อบรม ให้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางาน ในหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนเกิดความประทับใจในการให้บริการของบุคลากรในองค์กร และการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียน ยาเสพติด จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จึงเห็นสมควรจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารความเสี่ยง และการจัดการองค์กรในภาวะวิกฤติ” “เปลี่ยนแนวคิดเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Mindset)” “การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ” “ประสานความคิดเพิ่มพลังสร้างสรรค์ด้วย Mind Map” รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ด้านความรู้และความสามารถ ในโครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

๔. วัตถุประสงค์

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

๕. ผลสัมฤทธิ์ :

- ๑) ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ
- ๒) บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้รับพัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ ๘๐

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาส ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา หรือ โรงแรมในเขตจังหวัดใกล้เคียง

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) แต่งตั้งคณะทำงานฯ	█				ฝ่ายบริหาร ทั่วไป และ ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) ประชุมคณะทำงานฯ	█				
๓) จัดทำโครงการฯ เสนอ อย. อนุมัติ	█				
๔) ติดต่อประสานงานกับวิทยากร	█				
๕) ดำเนินการขออนุมัติเพื่อจัดทำโครงการฯ		█	█	█	
๖) จัดทำหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง		█	█	█	
๗) จัดฝึกอบรมตาม หลักสูตรที่กำหนด <u>การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การบริหารความเสี่ยงและการจัดการองค์กรในภาวะวิกฤติ (Onsite)</li> <li>● การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (OD)</li> <li>● เปลี่ยนแนวคิดเพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Mindset) (OD)</li> <li>● ประสานความคิดเพิ่มพลังสร้างสรรค์ด้วย Mind Map (Online)</li> </ul> <u>การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (E-learning)</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พรบ.การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล</li> <li>● แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ</li> <li>● กม.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ</li> </ul>	█	█	█		
๘) สรุปผลการดำเนินงาน				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และผู้ที่เกี่ยวข้อง
๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป และคณะทำงาน
๑๐. งบประมาณ : จากงบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๕๐,๐๐๐.บาท
๑๑. การประเมินผลโครงการ
- ๑) ประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม
  - ๒) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- ๑) บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับภาระงานที่รับผิดชอบ
  - ๒) ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการอบรมทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

**โครงการ/กิจกรรมที่ ๒****๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี****๒. ประเภทโครงการ**

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

**๓. หลักการและเหตุผล**

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

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยจัดให้มีการประเมินแบบ ๑๘๐ องศา จากสมรรถนะหลัก (Core Competency : CC) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency : FC) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Technical Competency : TC) ตามคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เพื่อให้บุคลากรสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองตามความต้องการ รวมถึงเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ ให้มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการขององค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามค่านิยมองค์กร การเสริมสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๔. วัตถุประสงค์**

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

**๕. ผลสัมฤทธิ์**

- ๑) บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด
- ๒) บุคลากรมีแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล เพื่อสนองตอบเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการของแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับภารกิจและค่านิยมขององค์กร

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

**๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน**

กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินการแผน IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	—				ฝ่ายนโยบายและแผน
๒) ดำเนินการให้มีการพัฒนาตนเองตามแผน IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	—	—	—		
๓) กำกับ ติดตาม รายงานผลการพัฒนาฯ			—		
๔) ประเมินสมรรถนะของบุคลากร ตามพจนานุกรมสมรรถนะของกลุ่มเงินทุนฯ			—		
๕) รวบรวมผลการประเมินและผลวิเคราะห์จากแบบประเมินสมรรถนะ CC / FC /TC			—		
๖) สรุปผลการประเมินฯ			—		
๗) บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง			—		
๘) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗			—		
๙) นำเสนอแผนฯ ๒๕๖๗ ต่อคกก.บริหารเงินทุนฯ เห็นชอบ				—	
๑๐) เสนอ อัย. ขออนุมัติใช้แผนฯ ๒๕๖๗				—	
๑๑) แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบ				—	

**๘. กลุ่มเป้าหมาย :** เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

**๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ :** ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

**๑๐. งบประมาณ :** ไม่มี

**๑๑. การประเมินผลโครงการ :** แผนพัฒนารายบุคคลประจำปีผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

**๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

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

## โครงการ/กิจกรรมที่ ๓

### ๑. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (โครงการเด็กปั้น)

#### ๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑  ( / ) โครงการใหม่  ( ) โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒  ( ) ภารกิจพื้นฐาน  ( / ) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง  
 ( / ) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....๓.....กลยุทธ์ที่.....๓.๕.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ  
 ( / ) โครงการอบรมสัมมนา  ( ) โครงการวิจัย  ( ) โครงการพัฒนา  
 ( ) โครงการวิจัยและพัฒนา  ( ) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)  
 ( / ) ความมีคุณธรรม (Nobleness)  
 ( / ) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)  
 ( ) มุ่งผลประโยชน์ (Eocus on people)

#### ๓. หลักการและเหตุผล

ด้วยกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีส่วนต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ในช่วงของการปรับเปลี่ยนบริบทกระบวนการ และการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรที่สมรรถนะสูง การเตรียมบุคลากรในทุกระดับจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมผู้ปฏิบัติงานเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต ให้สามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ให้เป็นไป ด้วยความเหมาะสมและสอดคล้องกันในทุกระดับ โดยมุ่งหวังเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ในเชิง ยุทธศาสตร์ขององค์กร

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมทักษะ แนวคิดทางการบริหารงาน การจัดระบบความคิด เสริมสร้าง ทักษะคิดเชิงบวกให้เป็นระบบ มีเหตุและผล ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และการนำ เนื้อหาสาระมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานจริง ด้วยการดึง องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนมาพัฒนา ปรับใช้อย่างเป็นระบบ และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้วยกระบวนการเรียนรู้ จากการอบรมฟังบรรยายและกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ จึงเห็นควรจัดให้มีโครงการ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (โครงการเด็กปั้น)

#### ๔. วัตถุประสงค์ :

- ๑) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะ แนวคิด ทักษะคิด จิตวิทยา และประสบการณ์ในด้าน การบริหารจัดการองค์ความรู้ ตลอดจนด้านอื่น ๆ มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนางานของตน
- ๒) เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรอบรู้ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่สมรรถนะ สูงในอนาคตต่อไป

#### ๕. ผลสัมฤทธิ์ :

- ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
- ๒) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๑๕ คน (เป้าหมายของโครงการ ๒๐ คน)

**๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ**

ไตรมาส ๑-๔ ณ สถาบันฝึกอบรมภายนอก หรือ ภายใน อย.

**๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน**

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) แต่งตั้งคณะทำงานฯ	█				ฝ่ายบริหาร ทั่วไป และ ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) ประชุมคณะทำงานฯ <ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่มีศักยภาพ</li> <li>● กำหนดหลักสูตรที่จะอบรม</li> <li>● คัดเลือกบุคลากรของแต่ละฝ่าย</li> </ul>	█				
๓) จัดทำโครงการฯ เสนอ อย. อนุมัติ	█				
๔) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง		█			
๕) จัดทำหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง		█			
๖) จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรม / จัดอบรม		█			
๗) สรุปผลการดำเนินงาน				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๒๐ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป และคณะทำงาน

๑๐. งบประมาณ : จากงบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑๑. การประเมินผลโครงการ : ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจาก

- จำนวนเวลาการเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเวลาอบรมทั้งหมดที่กำหนดในหลักสูตร
- ประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยการประเมินตนเองก่อนและหลังการอบรม ผ่านประเมินหลังการอบรม ร้อยละ ๘๐

**๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิด และวิสัยทัศน์ ที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น มีความเข้าใจผู้อื่น มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน มีการวิเคราะห์และมีทัศนคติที่ดีจะประสานความร่วมมือ ในการบริหารองค์กรร่วมกับผู้บริหารทุกระดับได้

๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการประมวลความรู้ และนำประสบการณ์ที่ได้แลกเปลี่ยนจากวิทยากร และเพื่อนร่วมงานจากหน่วยงานอื่น ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความถูกต้อง และมีเหตุและผล

**โครงการ/กิจกรรมที่ ๔**

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมพฤติกรรม N ความมีคุณธรรม (Nobleness) : มีคุณธรรม  
ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพและเป็นมิตร

**๒. ประเภทโครงการ**

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

**๓. หลักการและเหตุผล**

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace) โดยมุ่งเน้นการสร้างมาตรฐาน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในบุคลากรให้เป็นไปตาม “ค่านิยมองค์กร” ซึ่งประกอบไปด้วย ความมีคุณธรรม (Nobleness) การตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard) และการมุ่งผลประโยชน์ (Focus on people) โดยในปีนี้อค์กรจะเน้นย้ำการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม ด้าน N ความมีคุณธรรม (Nobleness) เป็นสำคัญก่อนในเบื้องต้น โดยจะจัดให้มีกิจกรรมการสร้างเสริมคุณธรรม การมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมในจิตใจของการให้ การเสียสละ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปลูกฝังพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ต่อไป

**๔. วัตถุประสงค์**

- ๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม และสร้างให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร ด้าน N ความมีคุณธรรม (Nobleness)
- ๒) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในความโปร่งใส มีจิตใจเสียสละ การมีส่วนร่วม มีจิตอาสาในการสร้างเสริมสังคม รวมทั้งการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร แบบแบ่งปันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

**๕. ผลสัมฤทธิ์**

บุคลากรรับรู้ เข้าใจพฤติกรรมพึงประสงค์และวัฒนธรรมการทำงานแบบ ด้าน N ความมีคุณธรรม (Nobleness)

**๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ**

ไตรมาส ๒ - ๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา



๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร NRF	█				ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) จัดการประชุมคณะทำงาน		█			
๓) จัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้าน N ความมี คุณธรรม (Nobleness)			█		
๔) นำเสนอแผนส่งเสริมฯ ให้ผู้บริหารเห็นชอบ			█		
๕) ดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด			██████████		
๖) ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานตาม ค่านิยมองค์กร และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร				█	
๗) สรุปและรายงานผลการประเมินฯ พร้อมแนวทาง ยกระดับการสร้างการรับรู้ของบุคลากรให้ผู้บริหาร ทราบ				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายบริหารทั่วไป และคณะทำงาน

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ

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

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรมีการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมพึงประสงค์และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ด้าน N ความมีคุณธรรม (Nobleness) หมายถึงการมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ สุภาพและเป็นมิตร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการมีจิตสำนึก และพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านอื่น ๆ ต่อไป

## โครงการ/กิจกรรมที่ ๕

### ๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร

#### ๒. ประเภทโครงการ

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

#### ๓. หลักการและเหตุผล

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

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว วิธีการหนึ่งที่ใช้ คือการพัฒนาผ่านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยเป็นการนำจุดแข็ง (Strengths) ด้านบุคลากรมาเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนาน และเป็นผู้ที่จะเกษียณอายุการทำงาน ดังนั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรเหล่านี้ จะทำให้เกิดการสร้างความรู้ อันจะนำไปสู่การมีนวัตกรรม (Innovation) การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) และการเสริมสร้างประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มเงินทุนฯ ได้ดำเนินการโครงการจัดการความรู้ KM for Innovation มาโดยตลอดระยะเวลาในหลายปีที่ผ่านมา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง กลุ่มเงินทุนฯ จึงได้จัดกิจกรรมการส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาสร้างบุคลากร ให้เป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

#### ๔. วัตถุประสงค์

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

#### ๕. ผลสัมฤทธิ์

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

#### ๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาสที่ ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

#### ๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) วางแผนจัดกิจกรรม KM	■				ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒) ประชุมเพื่อการบ่งชี้ความรู้	■				
๓) ดำเนินการจัดกิจกรรม		■	■	■	
๔) วิเคราะห์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร			■		
๕) คัดเลือกองค์ความรู้			■		
๖) ส่งองค์ความรู้ที่ได้เข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา				■	
๗) เผยแพร่ความรู้บนเว็บไซต์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด				■	
๘) สำรวจความพึงพอใจระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)			■		
๙) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ			■		

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

**๑๑. การประเมินผลโครงการ**

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

**๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ :** บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ขององค์กรได้ง่ายและสะดวก เพื่อนำองค์ความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและสามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่มีให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขององค์กรได้

**โครงการ/กิจกรรมที่ ๒****๑. ชื่อโครงการ : โครงการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี****๒. ประเภทโครงการ**

- ๒.๑ ( ) โครงการใหม่ ( ) โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ ( ) ภารกิจพื้นฐาน ( / ) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง  
( / ) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่....๓....กลยุทธ์ที่....๓.๔.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ  
( ) โครงการอบรมสัมมนา ( ) โครงการวิจัย ( ) โครงการพัฒนา  
( ) โครงการวิจัยและพัฒนา ( / ) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๕.๒ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)  
( ) ความมีคุณธรรม (Nobleness)  
( / ) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)  
( ) มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

**๓. หลักการและเหตุผล**

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นไปตามตัวชี้วัดภาคบังคับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปี และให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปในแนวทางเดียวกับแผนปฏิบัติการระยะยาวของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดโดยรวม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้นและตามระยะเวลาของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผ่านกระบวนการ HR Scorecard อันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ตลอดจนทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอีกด้วย

**๔. วัตถุประสงค์**

- ๑) เพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปี
- ๒) เพื่อทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (ฉบับทบทวน)
- ๓) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

**๕. ผลสัมฤทธิ์**

- ๑) ได้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ฉบับทบทวน จำนวน ๑ ฉบับ
- ๒) ได้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ

**๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ**

ตั้งแต่ไตรมาสที่ ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา หรือโรงแรมในเขตจังหวัดใกล้เคียง

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
<b>๑. จัดทำโครงการ ประสานงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมการจัดประชุม</b> ๑) จัดทำโครงการ ๒) นำเสนอ ออ.อนุมัติโครงการ ๓) ขออนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔) จัดทำเอกสาร พร้อมทั้งประสานงานในทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง	—				ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
<b>๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ</b> ๑) ประเมินศักยภาพองค์กร เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ๒) กำหนดทิศทางองค์กร ยุทธศาสตร์ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ๓) การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยแผนงาน โครงการตัวชี้วัด และงบประมาณ		—			
๓. จัดทำสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอ ออ.รับทราบ			—		
๔. จัดทำร่างแผนฯ			—		
๕. นำเสนอร่างแผนฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดพิจารณา			—		
๖. ปรับปรุง/แก้ไข/ แผนฯ ฉบับสมบูรณ์				—	
๗. เสนอ ออ.ขออนุมัติใช้แผนฯ และแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่				—	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : จากงบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๑๑. การประเมินผลโครงการ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (ระยะยาว) ฉบับทบทวน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต้องสามารถนำไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนา งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการประจำปีและโครงการอันนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

## โครงการ/กิจกรรมที่ ๗

### ๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงาน (Development Roadmap)

#### ๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ ( / ) โครงการใหม่ ( ) โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ ( ) ภารกิจพื้นฐาน ( ) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง  
( / ) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่...๓.....กลยุทธ์ที่...๓.๕.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ  
( ) โครงการอบรมสัมมนา ( / ) โครงการวิจัย ( ) โครงการพัฒนา  
( ) โครงการวิจัยและพัฒนา ( ) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)  
( / ) ความมีคุณธรรม (Nobleness)  
( / ) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)  
( ) มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

#### ๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีเป้าหมายพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามช่วงอายุงาน การจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงาน (Development Roadmap) จะทำให้องค์กรสามารถบริหารและพัฒนาบุคลากรใหม่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเหมาะสมกับตำแหน่งงานและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรคาดหวัง สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่สำคัญ ส่งมอบงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นการเสริมสร้างการเจริญเติบโตในเส้นทางอาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร กลุ่มเงินทุนฯ จึงเห็นสมควรที่จะจัดทำกรอบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามช่วงอายุงาน วิธีการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาให้เห็นเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (NRF Culture Workplace) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต และงบประมาณด้านการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรต่อไป

#### ๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงาน
- ๒) เพื่อกำหนดเนื้อหา วิธีการพัฒนา วิธีการประเมินผลภายหลังการพัฒนา และงบประมาณเบื้องต้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้น และระยะยาว
- ๓) เพื่อสื่อสารให้บุคลากร มองเห็นถึงแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อความมั่นคง และการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร

#### ๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) ได้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงาน สามารถนำไปปฏิบัติ และวัดผลการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทั่วทั้งองค์กร รับทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

**๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ**

ไตรมาสที่ ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

**๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน**

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) แต่งตั้งคณะทำงาน	█				ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) ดำเนินการศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์สมรรถนะหลัก สมรรถนะในหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน	█				
๓) ประชุมคณะทำงานฯ	█				
๔) ดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาฯ		██████████			
๕) นำเสนอขอความเห็นชอบต่อ คกก.บริหารเงินทุนฯ พร้อมทั้งปรับแก้ไข หรือ เพิ่มเติมใหม่เนื้อหาที่เหมาะสม ตามคำแนะนำ			█		
๖) สรุป รายงานผลเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ				█	
๗) สื่อสารให้ผู้บริหาร และบุคลากร ทว. รับทราบ				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป และคณะทำงาน

๑๐. งบประมาณ : จากงบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

**๑๑. การประเมินผลโครงการ**

กรอบแนวทางและแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กร ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

**๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทั่วทั้งองค์กร รับทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน



## โครงการ/กิจกรรมที่ ๘

### ๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

#### ๒. ประเภทโครงการ

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

#### ๓. หลักการและเหตุผล

เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นหน่วยงานในสังกัดกองควบคุมวัตถุเสพติด ภายใต้การกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีภารกิจที่สำคัญเพื่อจัดหาและจำหน่ายยาเสพติดให้โทษ ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท สำหรับเพื่อใช้ในทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ภายในราชอาณาจักร มีรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนในรูปของเงินทุนหมุนเวียน

เพื่อเสริมสร้างให้เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและคุณธรรมนำองค์กร เปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดี (Change for Good) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ระบบคุ้มครองมาตรฐาน บริการประทับใจ ห่วงใยประชาชน ในฐานะผู้บริหารของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เห็นสมควรให้มีการทบทวนและจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เพื่อให้การปฏิบัติราชการเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

#### ๔. วัตถุประสงค์

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

**๕. ผลสัมฤทธิ์**

- ๑) ได้คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๒) เจ้าหน้าที่รับรู้รับทราบนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดทั่วทั้งองค์กร

**๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ**

ไตรมาสที่ ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

**๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน**

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) แต่งตั้งคณะทำงาน	—				ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒) ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของปีที่ผ่านมา	—				
๓) ประชุมคณะทำงานฯ	—				
๔) จัดทำและนำเสนอนโยบายฯ ต่อ คกก.บริหารฯ พิจารณาเห็นชอบ		—			
๕) สื่อสารให้ผู้บริหาร และบุคลากร ทว. รับทราบ		—			
๖) ดำเนินการตามนโยบายฯ		—————			
๗) สรุป รายงานผลเสนอ คกก.บริหาร เพื่อทราบ				—	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

**๑๑. การประเมินผลโครงการ**

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร

**๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

เจ้าหน้าที่รับรู้รับทราบและปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

## โครงการ/กิจกรรมที่ ๙

### ๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ๒. ประเภทโครงการ

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

#### ๓. หลักการและเหตุผล

ความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับ และการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ต้องนำระบบและเครื่องมือการบริหารมาใช้ในการดำเนินงาน ถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดให้ทุกระดับจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลัง และกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงได้จัดทำกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

#### ๔. วัตถุประสงค์

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

#### ๕. ผลสัมฤทธิ์

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

๖. ระยะเวลา / สถานที่ดำเนินโครงการ : ไตรมาสที่ ๒-๔ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกกลุ่ม	—				ฝ่ายบริหาร ทั่วไป
๒) ประชุมถ่ายทอด KPI เพื่อให้เจ้าหน้าที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ		—			
๓) ผู้บริหารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงาน		—			
๔) ประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม KPI ที่กำหนด			—	—	
๕) สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการนำเสนอผู้บริหาร			—	—	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๗๕ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายบริหารทั่วไป

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ : บุคลากรได้รับการประเมินผลทั่วทั้งองค์กร

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรมีเข้าใจ และให้ความสำคัญต่อการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**โครงการ/กิจกรรมที่ ๑๐****๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความพึงพอใจ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร  
ต่อองค์กร****๒. ประเภทโครงการ**

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

**๓. หลักการและเหตุผล**

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการดำเนินการกิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อค้นหา รวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ที่ต่อองค์กร และมาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ก็ยังคงกำหนดให้มีกิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และจัดทำแผนงาน พัฒนาระบบ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

**๔. วัตถุประสงค์**

- ๑) เพื่อให้มีข้อมูลใช้ในการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่มีต่อองค์กร
- ๒) เพื่อจัดทำแผนงานยกระดับความความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

**๕. ผลสัมฤทธิ์**

- ๑) บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น
- ๒) มีแผนงานการยกระดับความความพึงพอใจ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ**

ไตรมาสที่ ๒-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) ออกแบบ “แบบสอบถาม” สำนวความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด		■			ฝ่ายบริหาร ทั่วไป  และ ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) เสนอขออนุมัติให้ใช้แบบสอบถาม		■			
๓) ดำเนินการสำรวความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียน ยาเสพติด			■		
๔) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวฯ และแผนงาน การยกระดับความความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			■		
๕) นำเสนอแผนงานฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุน หมุนเวียนยาเสพติด พิจารณาเห็นชอบ			■		
๖) ขออนุมัติใช้แผนงานฯ ต่อ อย.				■	
๗) เผยแพร่ สื่อสารให้บุคลากรกลุ่มฯ ทราบ				■	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายบริหารทั่วไป

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ

- ๑) บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีความความผาสุก ความพึงพอใจและความผูกพัน ต่อองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
- ๒) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีแผนงานการยกระดับความความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น

# รายนามคณะผู้จัดทำ....

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

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คณะที่ปรึกษาจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

- เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา (นพ. ไพศาล ต้นคุ้ม)
- รองเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา (นพ. วิฑิต สฤษฏีชัยกุล)
- คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด (ภญ. ขนิษฐา ตันติศิรินทร์)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านระบาดวิทยาของวัตถุเสพติด (ภญ. กรพินธุ์ ณ ระนอง)

วิทยาการที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

- นายธวัชชัย แสงห้าว วิทยาการที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- น.ส.กรวิภา ไกรยะปักษ์ วิทยาการที่ปรึกษา บริษัท อินทิเกรเทด แมเนจเม้นท์ เซ็นเตอร์ จำกัด

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

- เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ติดต่อสอบถาม หรือแสดงความคิดเห็น

- กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๗๗๑๘
- โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๗๗๔๓
- E-mail : wruanhan@fda.moph.go.th