



45
04 ก.พ. 2565
11.35

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
เลขที่รับ 288
วันที่ 19 ม.ค. 2565
เวลา 10.39 น.

ห้องรองเลขาธิการ (2)
เลขที่รับ 708/26/คส. 64
วันที่ 17 ส.ค. 2565
เวลา 17.44 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มวิจัยและจัดการความรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (KM) โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๗๒๖๓

ที่ สธ ๑๐๐๔/๖๖๘๖ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ อย. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา

ความเป็นมา

ตามบันทึกกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ที่ สธ ๑๐๐๔/๖๐๐๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี เพื่อนำข้อมูลมาตอบตัวชี้วัดที่ ๕๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รายปี นั้น

ข้อพิจารณา

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม ต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ อย. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และลงนามในคำนำ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๒. อนุมัติให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย จะเป็นพระคุณ

อนุมัติ / ลงนามแล้ว

(นายวิฑิต สฤษฏีชัยกุล)
รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา
18 ส.ค. 2565

(นายวรารุณ เสริมสินสิริ)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน



สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
Food and Drug Administration

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



โดย

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ
(Human Resource - Health Products 4.0: HR-HPs 4.0)

ธันวาคม 2564

คำนำ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณท์สุขภาพของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นมา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้เชื่อมโยงกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. 5 มิติ 17 ปัจจัยของสำนักงาน ก.พ. และยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย. พ.ศ. 2563-2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564)

เพื่อให้แผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ โครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม โดยมีเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย. พ.ศ. 2563-2565 คือ “บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความเชี่ยวชาญ มีความสุข และทันเทคโนโลยี”



(นายวิฑิต สฤษฏ์ชัยกุล)

รองเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา

ปฏิบัติหน้าที่ Chief Human Resources Officer (CHRO)

ธันวาคม 2564

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| คำนำ | ก |
| สารบัญ | ข |
| สารบัญตาราง | ค |
| บทที่ 1 ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา | 1 |
| บทที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล | 3 |
| บทที่ 3 แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณ์สุขภาพ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | 5 |
| บทที่ 4 แนวทางการติดตามและประเมินผล | 33 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 1 | 6 |
| สรุปความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณ์ท์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน ก.พ. | |

บทที่ 1

ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

➤ วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพื่อประชาชนสุขภาพดี”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลัก หมายถึง เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรง

คุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ หมายถึง การควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ เฝ้าระวังทั้งก่อน และหลังผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ หมายถึง พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการให้สามารถประกอบการได้ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด รวมถึงยกระดับมาตรฐานการประกอบการให้สามารถแข่งขันได้

ประชาชนสุขภาพดี หมายถึง ประชาชนไม่เสียชีวิต หรือเจ็บป่วยร้ายแรง (Serious injury) จากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้อง

➤ พันธกิจ

1. พัฒนาผู้บริโภคให้มีศักยภาพในการดูแลตนเอง เพื่อการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัย ถูกต้อง และเหมาะสม
2. ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบการให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในระดับสากล เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ
3. ควบคุม กำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และมีประสิทธิผล
4. ส่งเสริมความมั่นคงด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพื่อให้คนไทยสามารถเข้าถึงได้ในยามปกติและภาวะฉุกเฉิน

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

1. พัฒนาระบบและกลไกการควบคุม กำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพเชิงรุก และเป็นมาตรฐานสากล (Smart Regulation)
2. การส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริโภคมีความรอบรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (Smart Consumer)
3. พัฒนางานบริการสู่ความเป็นเลิศและให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขัน (Smart Service)
4. พัฒนาและยกระดับองค์กรให้มีสมรรถนะสูง (Smart Organization)

➤ **ค่านิยม (core value): “Thai FDA”**

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้กำหนดให้ “Thai FDA” เป็นค่านิยมองค์กร โดยมีความหมาย ดังนี้

- Thai (Thai Value) ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน
- F (Focus on People) มุ่งผลประชาชน
- D (Dependable) ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา
- A (Advancement) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

➤ **โครงสร้างการบริหารราชการ**

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2563 ลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 137 ตอนที่ 8 ก วันที่ 29 มกราคม 2563 ให้แบ่งส่วนราชการของ อย. เป็น 12 สำนัก/กอง (ลำดับที่ 1-12) และหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการฯ 2 กลุ่ม (ลำดับที่ 13-14) ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองควบคุมเครื่องมือแพทย์
- (3) กองควบคุมเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย
- (4) กองควบคุมวัตถุเสพติด
- (5) กองด้านอาหารและยา
- (6) กองผลิตภัณฑ์สมุนไพร
- (7) กองผลิตภัณฑ์สุขภาพนวัตกรรมการและการบริการ
- (8) กองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค
- (9) กองยา
- (10) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (11) กองส่งเสริมงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น
- (12) กองอาหาร
- (13) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (14) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เพื่อให้การดำเนินงานของ อย.ตอบสนองต่อสถานการณ์การคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ และสอดคล้องกับนโยบายในการบริหาร ให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้จัดตั้งหน่วยงาน ภายใน จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มกฎหมายอาหารและยา ศูนย์จัดการเรื่องร้องเรียนและปราบปรามการ กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ กองนโยบายแห่งชาติด้านยา และกองความร่วมมือระหว่างประเทศ

บทที่ 2

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) มีประเด็นใดบ้าง ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งเป็นการประมวลข้อมูลจาก 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) การสัมภาษณ์รองเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา 3 ท่าน 2) Gap ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของ กพร. ปี 2561-2564 และ 3) Gap ผลดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ HR อย. ปี 2560-2564 โดยได้ผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ประเด็นจุดแข็ง (Strength) มี 6 ประเด็น ดังนี้

- 1.1 บุคลากร อย.มีความเป็นวิชาชีพ และมีความรู้ ความสามารถ
- 1.2 อย.มอบหมายให้รองเลขาธิการฯ เป็น CHRO มีหน้าที่กำกับดูแล และให้คำแนะนำในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้การขับเคลื่อนงานมีความคล่องตัว
- 1.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้/ พัฒนา
- 1.4 อย.มีการจัดระบบสวัสดิการดี
- 1.5 อย.มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 1.6 อย.มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อบุคลากร

2. ประเด็นจุดอ่อน (Weakness) มี 7 ประเด็น ดังนี้

- 2.1 อย. ไม่มีการวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2.2 อย. ไม่มีการวิเคราะห์งานที่ขาดคนทำงานหรือจำเป็นต้องมีในปัจจุบัน/ อนาคต
- 2.3 อย.ขาดการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และไม่มีฐานข้อมูลพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2.4 ไม่มีแนวทางการสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- 2.5 บุคลากรไม่ได้นำวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมาปฏิบัติ
- 2.6 อย. ไม่มีการกำหนดเรื่องที่ควรรู้ในการปฏิบัติงานและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน
- 2.7 อย. ไม่แสดงวิธีวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากรที่ผ่านมา และการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น

3. ประเด็นโอกาส (Opportunity) มี 5 ประเด็น ดังนี้

3.1 นโยบายประเทศไทย 4.0 เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของส่วนราชการ จึงเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้เหมาะสม

3.2 องค์กรต้องพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หมวด 5) ให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของ กพร.

3.3 ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

3.4 สำนักงาน ก.พ. มีแนวทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุก โดยเป็นการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูง มาบรรจุเข้ารับราชการ

3.5 อย.มีเงินรายได้เพิ่มจากมาตรา 44

4. ประเด็นอุปสรรค (Threat) มี 3 ประเด็น ดังนี้

4.1 ระบบราชการที่ล่าช้า ค่าตอบแทนต่ำ และความก้าวหน้าไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรมากขึ้น

4.2 ส่วนราชการไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะ ทักษะด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากรได้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี

4.3 ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัว ส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของส่วนราชการ ทำให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้รับการจัดสรรลดลง

จากผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น สามารถกำหนดกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix รวม 7 กลยุทธ์ดังนี้

1. สร้างกลไกการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (W1O2O3, W4O4)

2. พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (S6O1, W3O1)

3. พัฒนาบุคลากรให้มีความสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ อย. (S1O1O2, S1T2T3, S3O5, W7O2)

4. พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (S1T1, W3O2, W3T1)

5. พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (S2O2, W6O2)

6. สร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล (S2O2O3)

7. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร (S1T1, S4T1, S5T1)

จึงได้นำมาพิจารณาร่วมกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และนำไปสู่กระบวนการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งกำหนดโครงการ/ กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในปงบประมาณ พ.ศ. 2565 ต่อไป

บทที่ 3

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร อย. มีความเชี่ยวชาญ มีความสุข และทันเทคโนโลยี”

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Transformation

1. ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นข้าราชการใหม่ (Newcomer) ควรได้รับการพัฒนา สนับสนุนอย่างเต็มศักยภาพ และอํารงรักษา (Retain) ข้าราชการอันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าไว้ภายในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
2. มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้งานที่หลากหลาย ผ่านกลไกการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) พร้อมทั้งมีการกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดในตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นรูปธรรมของความก้าวหน้าในการทำงานของทุกตำแหน่งงาน
3. มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้ประเมินภายใน (Internal Reviewer) และบุคลากรในงานกำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพหลังออกสู่ตลาด (Post-Marketing) ที่ทำงานด้าน Surveillance และตรวจจับเป็นภารกิจหลัก ให้มีทักษะความเชี่ยวชาญในกระบวนการประเมินเอกสารทางวิชาการ ลดการพึ่งพาผู้ประเมินภายนอก (External Reviewer) รวมถึงสร้างองค์ความรู้และจัดการความรู้ในการเป็น Internal Reviewer และ Post Marketing Surveillance อย่างเป็นระบบ
4. มุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านการวิจัยของบุคลากร โดยผลักดันงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น
5. สร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) พร้อมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (CSR) เพื่อให้เกิดความสุขทั้งจากการทำงานและสังคมรอบข้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพ และประสิทธิภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และอํารงรักษาคนคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้สรุปความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านผลิตภัณธ์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณธ์สุขภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 กับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | มิติ ปัจจัยของสำนักงาน ก.พ. | กลยุทธ์ | โครงการ/ กิจกรรม |
|--|--|--|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไก การขับเคลื่อนงาน กำลังคนอย่างมีเอกภาพ และประสิทธิภาพ | - มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ | สร้างกลไกการขับเคลื่อน งานบริหารทรัพยากร บุคคล | 1. กลไกการขับเคลื่อนงาน บริหารทรัพยากรบุคคล อย. |
| | - มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | พัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลให้มีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน | 2. โครงการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนอย่าง เพียงพอ และมีคุณภาพ | มิติที่ 3 ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | พัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ อย. | 3. โครงการสร้างศักยภาพ บุคลากรสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (HR Transformation) |
| | | พัฒนาบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | 4. โครงการพัฒนาทักษะทาง เทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับ บุคลากร |
| | | พัฒนาระบบการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 5. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ การเลื่อนระดับ 6. โครงการบริหารจัดการ ความรู้ |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารกำลังคนให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และจรรักษ์รักษาคน คุณภาพ | - มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ | พัฒนาบุคลากรให้มี ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | 7. โครงการบริหารอัตรากำลัง บุคลากร อย. |
| | - มิติที่ 4 ความพร้อม รับมือด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล | สร้างความโปร่งใสในการ บริหารทรัพยากรบุคคล | 8. โครงการส่งเสริมสนับสนุน การสร้างกลไกการป้องกันการ ทุจริตให้เข้มแข็งและ มีประสิทธิภาพ (ITA) |
| | - มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน | เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของบุคลากรเพื่อความ ผาสุกและความผูกพันต่อ องค์กร | 9. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน |

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณท์สุขภาพ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กรอบ 5 มิติของ ก.พ. | กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ค่าเป้าหมาย | โครงการ/ กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---|---|---|--|--------------|
| 1. พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพ และประสิทธิภาพ | มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยที่ 1 มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ | 1. สร้างกลไกการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคล | 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำกรอบการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล | ร้อยละ 100 - นโยบาย HR - กรอบการสรรหาบุคลากร - กรอบการเลื่อนตำแหน่ง - กรอบการพัฒนาบุคลากร ได้รับการอนุมัติจากสำนักงานฯ | 1. กลไกการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคล อย. | สล. |
| | มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ 6 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล | 2. พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | 2. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศงานบริหารบุคลากร อย. | ร้อยละ 100 มีข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกมิติใน Smart HR รวมทั้งประเภท | 2. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล | สล. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กรอบ 5 มิติของ ก.พ. | กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ค่าเป้าหมาย | โครงการ/ กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|---|-------------|---|---|
| 2. พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ | มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | 3. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ออย. | 3. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย | ร้อยละ 75 | 3. โครงการสร้างศักยภาพบุคลากรสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (HR Transformation) | - กยผ. (KM) - สล. - กอง พ. - กอง สว. - กอง ต. - กองด้านฯ - สมพ. - กองยา - กอง คบ. - กองอาหาร - ครป. |
| | | | 4. ร้อยละของบุคลากร ออย. ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล | ร้อยละ 100 | | |
| | | 4. พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ | 5. จำนวนผลงานวิจัย/ R2R ของเอกสารวิชาการเพื่อการเลื่อนระดับที่ได้รับคำปรึกษา | 15 เรื่อง | 5. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนระดับ | - กยผ. (วิจัย) (หลัก) - สล. |
| | | 5. พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 6. จำนวนองค์ความรู้สะสมที่เกิดจากการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ | 23 เรื่อง | 6. โครงการบริหารจัดการความรู้ | - กยผ. (KM) (หลัก) - ทุกกอง/กลุ่ม |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กรอบ 5 มิติของ ก.พ. | กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ค่าเป้าหมาย | โครงการ/ กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|--|-------------|--|--------------------------------|
| 3. บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ | มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยที่ 2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคน | 4. พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ | 7. ร้อยละบุคลากรที่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง | ร้อยละ 96 | 7. โครงการบริหารอัตรากำลังบุคลากร อย. (กิจกรรม Job Rotation, Career Path, Successor) | - สล. (หลัก) - ทุกกอง/กลุ่ม |
| | มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ 5 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา | | 8. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนระดับ | ร้อยละ 10 | | |
| | มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ 14 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล | 6. สร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล | 9. คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) | 90 คะแนน | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กรอบ 5 มิติของ ก.พ. | กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ค่าเป้าหมาย | โครงการ/ กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|-------------|---|--------------|
| 3. บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ (ต่อ) | <p>มิติที่ 5</p> <p>คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>- ปัจจัยที่ 15</p> <p>ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน</p> <p>- ปัจจัยที่ 16</p> <p>มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด</p> | 7. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร | 10. ร้อยละความผูกพันและผูกพันของบุคลากร อย. | ร้อยละ 78 | 9. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | สส. |
| รวมทั้งหมด | | 7 กลยุทธ์ | 10 ตัวชี้วัด | | 8 โครงการ/ 1 กิจกรรม | |

1. กลไกการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคล อย.

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- ปัจจัยที่ 1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

| | |
|------------------|---|
| ตัวชี้วัด | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรอบการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| คำอธิบาย | การจัดทำรอบการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การทบทวนคำสั่ง คณะกรรมการ/ คณะทำงานด้าน HR การจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำ แผน HR Implementation Plan การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ ขับเคลื่อนบุคลากรทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงกำหนดกิจกรรมในการดำเนินการ 4 กิจกรรม ดังนี้ 1) ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการ/ คณะทำงานด้าน HR 2) จัดทำแผน HR Implementation Plan 3) จัดทำแผนสรรหาบุคลากร และ 4) จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล |

ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานด้าน HR

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|---|-------------------|
| 1 | รวบรวมคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล | ตุลาคม 2564 |
| 2 | ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนคำสั่ง อำนวยการหน้าที่ | ตุลาคม 2564 |
| 3 | จัดทำรายละเอียดคำสั่งตามมติที่ประชุม | พฤศจิกายน 2564 |
| 4 | นำเสนอที่ประชุม CHRO เพื่อพิจารณา | ธันวาคม 2564 |
| 5 | นำเสนอคำสั่งต่อสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา | มกราคม 2565 |

กิจกรรมที่ 2 จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|---|-------------------|
| 1 | รวบรวมตำแหน่งว่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางการสรรหา | มกราคม 2565 |
| 2 | วิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ | มกราคม 2565 |
| 3 | จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรในแต่ละประเภท ตำแหน่ง ระดับ | กุมภาพันธ์ 2565 |
| 4 | นำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา (ร่าง) แผนการสรรหาบุคลากร | กุมภาพันธ์ 2565 |
| 5 | แผนการสรรหาบุคลากร ได้รับการอนุมัติจากสำนักงานฯ | มีนาคม 2565 |

กิจกรรมที่ 3 จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|--|-------------------|
| 1 | ทบทวนคำสั่ง/ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ธันวาคม 2564 |
| 2 | วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างนโยบาย | ธันวาคม 2564 |
| 3 | จัดทำร่างนโยบายเสนอผู้บริหาร CHRO | มกราคม 2565 |
| 4 | จัดทำหนังสือเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ/ ประกาศใช้นโยบาย | กุมภาพันธ์ 2565 |
| 5 | เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ | กุมภาพันธ์ 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรอบการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล | |
|---|--|
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ | |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 | |
| ระดับความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
| 1 (ร้อยละ 20) | ดำเนินการทุกกิจกรรมได้ต่ำกว่าร้อยละ 60 |
| 2 (ร้อยละ 40) | ดำเนินการทุกกิจกรรมได้ร้อยละ 61-70 |
| 3 (ร้อยละ 60) | ดำเนินการทุกกิจกรรมได้ร้อยละ 71-80 |
| 4 (ร้อยละ 80) | ดำเนินการทุกกิจกรรมได้ร้อยละ 81-90 |
| 5 (ร้อยละ 100) | ดำเนินการทุกกิจกรรมได้ร้อยละ 91-100 |

สูตรการคำนวณ ผลรวมของร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการทุกกิจกรรม
จำนวนกิจกรรมทั้งหมด

| | |
|---|---------------------------|
| แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล | |
| งบประมาณ : - | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด : เลขานุการกรม | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7231 |

| | |
|---|----------------------------------|
| <p>ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน เลขานุการกรม ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1. นางไทรทอง ศิลาลัย หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่2. นางสาวนพรดา จุระแพง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ3. นางนิตติยา พันธุ์ศักดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ4. นางสาวธันวารัตน์ เลิศภัทรสิริโรจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | <p>เบอร์ติดต่อ : 02 590 7099</p> |
|---|----------------------------------|

2. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ 6 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

| | |
|------------------|--|
| ตัวชี้วัด | ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| คำอธิบาย | ข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยาทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ มีความครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย สามารถนำมาจัดทำเป็นสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการด้านการวางแผนกำลังคน ข้อมูลการฝึกอบรม และระบบการลา ลงในระบบ FDA Smart HR โดยมีรูปแบบการใช้งานง่าย ส่งผลให้ผู้บริหารของ อย./ ผู้ใช้ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคคลสามารถเข้าถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

ขั้นตอนการดำเนินงาน

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|---|---------------------------|
| 1 | รวบรวมข้อมูลบุคลากรทุกประเภทลง FDA Smart HR โดยเชื่อมโยงกับระบบ DPIS | ตุลาคม 2564 – มกราคม 2565 |
| 2 | เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลบุคลากร | ตุลาคม 2564 – มกราคม 2565 |
| 3 | กำหนดสิทธิของบุคลากรในการเข้าถึงข้อมูลในระบบ FDA Smart HR | ตุลาคม 2564 – มกราคม 2565 |
| 4 | บุคลากร อย. เข้าใช้งานระบบและบันทึกข้อมูลบุคลากรระบบลงระบบ FDA Smart HR | ตุลาคม 2564 – มกราคม 2565 |
| 5 | มีฐานข้อมูลบุคลากรทุกประเภทในระบบ FDA Smart HR | กรกฎาคม 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| |
|--|
| ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 |

| ระดับความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|-------------------|---|
| 1 (ร้อยละ 20) | บันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ FDA Smart HR ได้ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| 2 (ร้อยละ 40) | บันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ FDA Smart HR ได้ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| 3 (ร้อยละ 60) | บันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ FDA Smart HR ได้ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| 4 (ร้อยละ 80) | บันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ FDA Smart HR ได้ร้อยละ 90 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| 5 (ร้อยละ 100) | บันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ FDA Smart HR ได้ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) -

| | |
|--|---------------------------|
| แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล | |
| งบประมาณ : - | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด : เลขานุการกรม | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7231 |
| ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7102 |

3. โครงการสร้างศักยภาพบุคลากรสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (HR Transformation)

- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

| | |
|------------------|---|
| ตัวชี้วัด | ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย |
| คำอธิบาย | กลุ่มเป้าหมาย มี 2 กลุ่ม คือ Internal Reviewer และพัฒนาศักยภาพบุคลากรงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งบุคลากรที่เป็น Internal Reviewer และ Post Surveillance ให้มีความรู้และทักษะ เพื่อการเลื่อนระดับจากพื้นฐานเป็นระดับกลาง จากระดับกลางเป็นระดับสูง และลดการพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญภายนอกในการพิจารณาอนุญาตทะเบียนตำรับ |

ขั้นตอนการดำเนินงาน

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|--|---------------------------|
| 1 | พัฒนาศักยภาพผู้ประเมินภายใน (Internal Reviewer) และ Post surveillance ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในรูปแบบ online | มกราคม – กันยายน 2565 |
| 2 | จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน (ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์) ในการเลื่อนระดับ (พื้นฐาน-กลาง-สูง) | กุมภาพันธ์ – สิงหาคม 2565 |
| 3 | จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) ด้าน Internal Reviewer/ Post Surveillance | กุมภาพันธ์ 2565 |
| 4 | จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practices ในงาน คบส. ในรูปแบบ Lunch Talk | มกราคม – กันยายน 2565 |
| 5 | จัดประชุมกลุ่ม/ Focus group เพื่อพัฒนาโมเดลหลักสูตร Intensive course สำหรับ Internal reviewer ระดับ Intermediate/ Advanced | กันยายน 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| |
|--|
| ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย |
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 |

| ระดับ ความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|---------------------|---------------------------------|
| 1 (ร้อยละ 20) | น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 59.99 |
| 2 (ร้อยละ 40) | ร้อยละ 60.00-64.99 |
| 3 (ร้อยละ 60) | ร้อยละ 65.00-69.99 |
| 4 (ร้อยละ 80) | ร้อยละ 70.00-74.99 |
| 5 (ร้อยละ 100) | มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 75 |

สูตรการคำนวณ ผลรวมร้อยละของการประเมินหลังการอบรมทุกหลักสูตร
จำนวนหลักสูตรทั้งหมด

| | |
|---|------------------------------|
| แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานสรุปผลร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย | |
| งบประมาณ : 1,391,250 บาท | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด : | เบอร์ติดต่อ : |
| 1. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | 0 2590 7282 |
| 2. เลขานุการกรม | 0 2590 7231 |
| 3. ผู้อำนวยการกองควบคุมเครื่องมือแพทย์ | 0 2590 7245 |
| 4. ผู้อำนวยการกองควบคุมเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย | 0 2590 7272 |
| 5. ผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด | 0 2590 7332 |
| 6. ผู้อำนวยการกองด้านอาหารและยา | 0 2590 7321 |
| 7. ผู้อำนวยการกองผลิตภัณฑ์สมุนไพร | 0 2590 7477 |
| 8. ผู้อำนวยการกองยา | 0 2590 7171 |
| 9. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น | 0 2590 7443 |
| 10. ผู้อำนวยการกองอาหาร | 0 2590 7175 |
| 11. ผู้อำนวยการศูนย์จัดการเรื่องร้องเรียนและปราบปรามการ กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ | 0 2590 7410 |
| ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ: กลุ่มวิจัยและจัดการความรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (KM) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7265 |

4. โครงการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับบุคลากร

- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

| | |
|------------------|---|
| ตัวชี้วัด | ร้อยละของบุคลากร อย. ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล |
| คำอธิบาย | <p>- บุคลากร อย. หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ กลุ่มเป้าหมายที่จะส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>- ทักษะด้านดิจิทัล หมายถึง ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ โดยเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด</p> |

ขั้นตอนการดำเนินงาน

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|--|--------------------------|
| 1 | ขออนุมัติโครงการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับบุคลากร | มกราคม 2565 |
| 2 | ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่สนใจเข้าร่วมอบรม | มกราคม – กุมภาพันธ์ 2565 |
| 3 | พัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับบุคลากร อย. ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือ e-learning | มีนาคม – มิถุนายน 2565 |
| 4 | ประเมินผลการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลรายบุคคลของบุคลากร อย. ที่เข้าร่วมอบรม | กรกฎาคม 2565 |
| 5 | สรุปผลการประเมินทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัลของบุคลากร อย. เสนอผู้บริหาร | สิงหาคม 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| |
|--|
| ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากร อย. ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล |
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 |

| ระดับ ความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|---------------------|---|
| 1 (ร้อยละ 20) | บุคลากร อย. ได้รับการอบรมด้านดิจิทัล ร้อยละ 50 – 59.99 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| 2 (ร้อยละ 40) | บุคลากร อย. ได้รับการอบรมด้านดิจิทัล ร้อยละ 60 – 69.99 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| 3 (ร้อยละ 60) | บุคลากร อย. ได้รับการอบรมด้านดิจิทัล ร้อยละ 70 – 79.99 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| 4 (ร้อยละ 80) | บุคลากร อย. ได้รับการอบรมด้านดิจิทัล ร้อยละ 80 - 89.99 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |
| 5 (ร้อยละ 100) | บุคลากร อย. ได้รับการอบรมด้านดิจิทัล ร้อยละ 90 - 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด |

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) -

| | |
|---|---------------------------|
| แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นผู้ประเมินผลและจัดเก็บข้อมูล | |
| งบประมาณ : 500,000 บาท | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7282 |
| ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม : ศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7073 |

5. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนระดับ

- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

| | |
|-----------|---|
| ตัวชี้วัด | จำนวนผลงานวิจัย/ R2R ของเอกสารวิชาการเพื่อการเลื่อนระดับที่ได้รับคำปรึกษา |
| คำอธิบาย | ผลงานวิจัย/ R2R ของเอกสารวิชาการเพื่อการเลื่อนระดับที่ได้รับคำปรึกษา หมายถึง การผลิตผลงานหรือเอกสารวิชาการ (อวช.) เพื่อการเลื่อนระดับของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ โดยผ่านกระบวนการให้คำปรึกษาด้านวิจัย/ R2R ของคลินิกวิจัย |

ขั้นตอนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|--|---------------------------|
| 1 | จัดทำรายชื่อข้าราชการผู้มีคุณสมบัติเลื่อนระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ เพื่อทำเอกสารวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2566 | มกราคม 2565 |
| 2 | ประชาสัมพันธ์คลินิกวิจัย | มกราคม 2565 |
| 3 | สำรวจความต้องการรับคำปรึกษา | มกราคม 2565 |
| 4 | จัดทีมให้คำปรึกษา | มกราคม 2565 |
| 5 | ให้คำปรึกษา | กุมภาพันธ์ - กันยายน 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| | |
|--------------------|---|
| ชื่อตัวชี้วัด : | จำนวนผลงานวิจัย/ R2R ของเอกสารวิชาการเพื่อการเลื่อนระดับที่ได้รับคำปรึกษา |
| เกณฑ์การให้คะแนน : | ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ |
| ค่าเป้าหมาย : | ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 |

| ระดับความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|------------------|------------------------------|
| 1 (ร้อยละ 20) | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 เรื่อง |
| 2 (ร้อยละ 40) | 6 – 8 เรื่อง |

| ระดับ ความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|---------------------|------------------------------|
| 3 (ร้อยละ 60) | 9 – 11 เรื่อง |
| 4 (ร้อยละ 80) | 12 – 14 เรื่อง |
| 5 (ร้อยละ 100) | มากกว่าหรือเท่ากับ 15 เรื่อง |

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) -

| | |
|---|---------------------------|
| แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : เอกสารวิชาการระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษของผู้เข้ารับคำปรึกษา คลินิกวิจัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | |
| งบประมาณ : - | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด : | เบอร์ติดต่อ : |
| 1. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | 0 2590 7282 |
| 2. เลขานุการกรม | 0 2590 7231 |
| ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม : กลุ่มวิจัยและจัดการความรู้ด้าน ผลิตภัณฑ์สุขภาพ (วิจัย) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7256 |

6. โครงการบริหารจัดการความรู้

- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

| | |
|------------------|--|
| ตัวชี้วัด | จำนวนองค์ความรู้สะสมที่เกิดจากการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ |
| คำอธิบาย | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดจากการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง องค์ความรู้ที่บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้สร้างขึ้นจากกระบวนการจัดการความรู้ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีและเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ในทุกระดับตั้งแต่กอง-กรม - การนำมาใช้ประโยชน์ หมายถึง การนำองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาหน้างานที่พบ พัฒนางานในภารกิจให้ดีขึ้น หรือพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น |

ขั้นตอนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|---|----------------------|
| 1 | จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหาองค์ความรู้ที่จำเป็นของ อย. | มกราคม 2565 |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> - รวบรวมข้อมูลการชี้ป่องค์ความรู้และแผนดำเนินการจัดการความรู้ของทุกหน่วยงาน - แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้รับการอนุมัติและเผยแพร่ | มกราคม 2565 |
| 3 | ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ อย. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากทุกหน่วยงาน ผ่านระบบ ManageFile และที่ประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ | มกราคม-กรกฎาคม 2565 |
| 4 | จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Day) และประกวดผลงาน KM | กรกฎาคม 2565 |
| 5 | รวบรวมองค์ความรู้ที่หน่วยงานสร้างขึ้น และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์คลังความรู้ อย. | สิงหาคม-กันยายน 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| |
|---|
| ชื่อตัวชี้วัด : จำนวนองค์ความรู้สะสมที่เกิดจากการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ |
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 |

| ระดับความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|-------------------|-------------------------------|
| 1 (ร้อยละ 20) | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 16 เรื่อง |
| 2 (ร้อยละ 40) | 17-18 เรื่อง |
| 3 (ร้อยละ 60) | 19-20 เรื่อง |
| 4 (ร้อยละ 80) | 21-22 เรื่อง |
| 5 (ร้อยละ 100) | ตั้งแต่ 23 เรื่องขึ้นไป |

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) -

| | |
|--|---------------|
| แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : | |
| <ol style="list-style-type: none"> รายงานการประชุมคณะทำงานการจัดการความรู้ แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แบบติดตามผลการดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบ ManageFile เว็บไซต์คลังความรู้ อย. | |
| งบประมาณ: 110,500 บาท | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด : | เบอร์ติดต่อ : |
| 1. นายวิฑิต สฤษฏีชัยกุล รองเลขาธิการ อย. (CKO) | 0 2590 7006 |
| 2. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | 0 2590 7282 |
| 3. เลขานุการกรม | 0 2590 7231 |
| 4. ผู้อำนวยการกองควบคุมเครื่องมือแพทย์ | 0 2590 7245 |
| 5. ผู้อำนวยการกองควบคุมเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย | 0 2590 7272 |
| 6. ผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด | 0 2590 7332 |
| 7. ผู้อำนวยการกองด่านอาหารและยา | 0 2590 7321 |
| 8. ผู้อำนวยการกองผลิตภัณฑ์สมุนไพร | 0 2590 7477 |
| 9. ผู้อำนวยการกองผลิตภัณฑ์สุขภาพนวัตกรรมและการบริการ | 0 2590 7622 |
| 10. ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค | 0 2590 7111 |
| 11. ผู้อำนวยการกองยา | 0 2590 7171 |

| | |
|---|---|
| <p>ผู้กำกับตัวชีวิต:</p> <p>12. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น</p> <p>13. ผู้อำนวยการกองอาหาร</p> <p>14. หัวหน้ากลุ่มกฎหมายอาหารและยา</p> <p>15. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน</p> <p>16. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>17. ผู้อำนวยการศูนย์จัดการเรื่องร้องเรียนและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ</p> <p>18. ผู้อำนวยการกองนโยบายแห่งชาติด้านยา</p> <p>19. ผู้อำนวยการกองความร่วมมือระหว่างประเทศ</p> | <p>เบอร์ติดต่อ :</p> <p>0 2590 7443</p> <p>0 2590 7175</p> <p>0 2590 7409</p> <p>0 2590 7079</p> <p>0 2590 7403</p> <p>0 2590 7410</p> <p>0 2590 7155</p> <p>0 2590 7021</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม : กลุ่มวิจัยและจัดการความรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (KM) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> | <p>เบอร์ติดต่อ : 02 590 7263</p> |

7. โครงการบริหารอัตรากำลังบุคลากร อย.

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- ปัจจัยที่ 2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

| | |
|------------------|--|
| ตัวชี้วัด | 7.1 ร้อยละบุคลากรที่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง 7.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนระดับ |
| คำอธิบาย | - กรอบอัตรากำลัง หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ ซึ่งจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน - กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ |

ขั้นตอนการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7.1 และ 7.2

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|--|-----------------------------|
| 1 | ขออนุมัติโครงการ | พฤศจิกายน - ธันวาคม 2564 |
| 2 | จัดจ้างที่ปรึกษาและประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง | มกราคม - กุมภาพันธ์ 2565 |
| 3 | รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผล เพื่อวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังทุกประเภทการจ้างงาน | มีนาคม - เมษายน 2565 |
| 4 | ร่างผลการวิเคราะห์อัตรากำลังเบื้องต้น เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง | พฤษภาคม 2565 |
| 5 | นำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง และแนวทางการบริหารกำลังคนต่อผู้บริหาร | มิถุนายน - กรกฎาคม 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| |
|---|
| ชื่อตัวชี้วัด : 7.1 ร้อยละบุคลากรที่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง |
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 |

| ระดับ ความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|---------------------|--------------------|
| 1 (ร้อยละ 20) | น้อยกว่าร้อยละ 90 |
| 2 (ร้อยละ 40) | ร้อยละ 90.00-91.99 |
| 3 (ร้อยละ 60) | ร้อยละ 92.00-93.99 |
| 4 (ร้อยละ 80) | ร้อยละ 94.00-95.99 |
| 5 (ร้อยละ 100) | ร้อยละ 96 ขึ้นไป |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| |
|---|
| ชื่อตัวชี้วัด : 7.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนระดับ |
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 |

| ระดับ ความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
|---------------------|--------------------------------------|
| 1 (ร้อยละ 20) | น้อยกว่าร้อยละ 6.99 ของกลุ่มเป้าหมาย |
| 2 (ร้อยละ 40) | ร้อยละ 7.00-7.99 ของกลุ่มเป้าหมาย |
| 3 (ร้อยละ 60) | ร้อยละ 8.00-8.99 ของกลุ่มเป้าหมาย |
| 4 (ร้อยละ 80) | ร้อยละ 9.00-9.99 ของกลุ่มเป้าหมาย |
| 5 (ร้อยละ 100) | ร้อยละ 10 ขึ้นไป ของกลุ่มเป้าหมาย |

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) -

| | |
|---|---------------------------|
| แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล | |
| งบประมาณ : 500,000 บาท | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด : เลขานุการกรม | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7231 |
| ผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน เลขานุการกรม ประกอบด้วย 1. นางไทรทอง ศิลาภย์ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ 2. นางธันวารัตน์ โรจน์ภัทรสิริโรจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ 3. นางสาวธารีรัตน์ ภูเพชร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7102 |

8. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ

- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ 14 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง โปร่งใส และทันเวลา

| | |
|------------------|--|
| ตัวชี้วัด | ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) |
| คำอธิบาย | <p>การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) เป็นเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564 ให้ดำเนินการโดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินที่ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาจากปีที่ผ่านมาโดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 3 เครื่องมือดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานของตนเอง ในตัวชี้วัด การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต 2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ในตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงาน 3. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูล (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ในตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต |

ขั้นตอนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|---|--------------------------|
| 1 | ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสฯ | มกราคม 2565 |
| 2 | ส่งข้อมูลเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อตอบแบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และส่งข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT) ให้ผู้ตรวจประเมินภายในกำหนด | กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2565 |
| 3 | ส่งข้อมูลเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อตอบแบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) ให้สำนักงานเลขาธิการกรม ภายในกำหนดเวลา | มีนาคม - เมษายน 2565 |
| 4 | ส่งข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT) ให้สำนักงานเลขาธิการกรม ภายในกำหนดเวลา | เมษายน - พฤษภาคม 2565 |
| 5 | รวบรวมและส่งเอกสารหลักฐานเพื่อตอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ Open Data Integrity and Transparency Assessment (OIT) ให้สำนักงานเลขาธิการกรม ภายในกำหนดเวลา | มิถุนายน 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| ชื่อตัวชี้วัด : ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) | |
|---|---------------------|
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ | |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 | |
| ระดับความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
| 1 | 82.00 – 83.99 คะแนน |
| 2 | 84.00 – 85.99 คะแนน |
| 3 | 86.00 – 87.99 คะแนน |
| 4 | 88.00 – 89.99 คะแนน |
| 5 | 90 คะแนนขึ้นไป |

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) -

| | |
|--|---------------------------|
| แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล: ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล | |
| งบประมาณ : 116,200 บาท | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด: เลขาธิการกรม | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7231 |
| ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ: ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน เลขาธิการกรม | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7241 |

9. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ปัจจัยที่ 15 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน
- ปัจจัยที่ 16 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
- เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

| | |
|------------------|--|
| ตัวชี้วัด | ร้อยละความพึงพอใจและผูกพันของบุคลากร อย. |
| คำอธิบาย | <p>- ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกละและสติปัญญา เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ</p> <p>- Happinometer เป็นเครื่องมือวัดความสุขของคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การเงินดี (Happy Money) และการทำงานดี (Happy Work-life) โดยจะวัดผลแบบปีเว้นปี</p> |

ขั้นตอนการดำเนินงาน

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|------------|---|----------------------------|
| 1 | จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร อย. | ธันวาคม 2564 – มกราคม 2565 |
| 2 | วิเคราะห์แบบสอบถาม | มกราคม 2565 |
| 3 | ขออนุมัติแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบ | มกราคม 2565 |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพทางการเงิน (Happy Money) - ตรวจสอบประเมินสถานที่น่าอยู่ในการทำงาน - คัดเลือกคนดีศรี อย. | มกราคม – กรกฎาคม 2565 |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> - มอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่ชนะการประกวดสถานที่น่าอยู่น่าทำงาน - มอบรางวัลคนดีศรี อย. | กรกฎาคม 2565 |

เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัด

| ชื่อตัวชี้วัด : ร้อยละความผาสุกและผูกพันของบุคลากร อย. | |
|--|----------------------|
| เกณฑ์การให้คะแนน : ระดับความสำเร็จ/ ร้อยละ | |
| ค่าเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จเท่ากับ 5/ ร้อยละ 100 | |
| ระดับ ความสำเร็จ | เกณฑ์การให้คะแนน |
| 1 (ร้อยละ 20) | น้อยกว่าร้อยละ 65.99 |
| 2 (ร้อยละ 40) | ร้อยละ 66.00-69.99 |
| 3 (ร้อยละ 60) | ร้อยละ 70.00-73.99 |
| 4 (ร้อยละ 80) | ร้อยละ 74.00-77.99 |
| 5 (ร้อยละ 100) | ร้อยละ 78 ขึ้นไป |

สูตรการคำนวณ (ถ้ามี) -

| | |
|--|---------------------------|
| แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล: ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล | |
| งบประมาณ: 124,800 บาท | |
| ผู้กำกับตัวชี้วัด: เลขานุการกรม | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7231 |
| ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ: ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน เลขานุการกรม | เบอร์ติดต่อ : 02 590 7184 |

บทที่ 4

แนวทางการติดตามและประเมินผล

การกำกับ ติดตาม และประเมินผลแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นกิจกรรมสำคัญที่มุ่งรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (HR-HPs 4.0) ได้ทราบผลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ทุกไตรมาส

4.1 การดำเนินการกำกับติดตามผล

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานจากผู้รับผิดชอบทุกโครงการ/ กิจกรรมในระบบติดตามและประเมินผล (e-monitor) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และแบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รายไตรมาส (แบบฟอร์มในหน้า 32-33) ในระบบรายงานเอกสารส่วนกลาง (ManageFile ระดับกรม) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน รอบ 3 รอบ 6 รอบ 9 และ 12 เดือน รวมทั้งสรุปผลการดำเนินงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการฯ ในเดือนเมษายน และ สิงหาคม 2565 เพื่อติดตามโครงการ/ กิจกรรมที่ดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการฯ วิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และให้ความเห็น/ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่อไป

4.2 การประเมินผล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวนโครงการ/ กิจกรรมทั้งหมด 8 โครงการ 1 กิจกรรม โดยนำผลคะแนน (ร้อยละ) ของแต่ละตัวชี้วัดที่ประเมินตามโครงการ/ กิจกรรมรายปีที่ได้มารวมกัน เพื่อหาคะแนนรวมเฉลี่ย (ร้อยละ) ของมิตินั้นๆ หลังจากนั้นนำมาเทียบบัญญัติไตรยางค์ โดยแต่ละมิติมีคะแนนเต็มร้อยละ 20 แล้วจึงนำคะแนนทั้ง 5 มิติมารวมกัน เพื่อประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ ในภาพรวม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กลุ่มติดตามและประเมินผล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผล (e-monitor) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ตามตัวชี้วัดที่ 52 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี เป็น 4 รอบ ดังนี้

☒ รอบ 3 เดือน (ตุลาคม – ธันวาคม 2564) รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลภายในเดือนมกราคม 2565

☒ รอบ 6 เดือน (มกราคม - มีนาคม 2565) รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลภายในเดือนเมษายน 2565

☞ รอบ 9 เดือน (เมษายน - มิถุนายน 2565) รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลภายในเดือนกรกฎาคม 2565

☞ รอบ 11/12 เดือน (นับผลงานสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2565) รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลภายในเดือนสิงหาคม - กันยายน 2565

กลุ่มวิจัยและจัดการความรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (KM) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จะรวบรวมผลการดำเนินงานจากผู้รับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ และสรุปผลการดำเนินงานทั้งหมด รวมทั้งประเมินผลทุกโครงการ/ กิจกรรมในแต่ละมิติ และรายงานผลทุกไตรมาส ลงในระบบติดตามและประเมินผล (e-monitor)

แบบรายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ อย.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ไตรมาสที่ 1 (1 ต.ค.- 31 ธ.ค. 64) 2 (1 ม.ค. - 31 มี.ค. 65) 3 (1 เม.ย.- 30 มิ.ย. 65) 4 (1 ก.ค.-30 ก.ย. 65)

ชื่อโครงการ/ กิจกรรม.....

ชื่อตัวชี้วัด.....

เป็นโครงการ/ กิจกรรม ลำดับที่ ตัวชี้วัดลำดับที่ ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ปี พ.ศ. 2565

1. ขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการแล้ว (ระบุกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ)

| ขั้นตอนที่ | กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ |
|------------|-----------------------------|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

2. ผลการดำเนินงาน (พร้อมระบุวัน เดือน ปีที่ดำเนินงาน)

.....

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

.....

3. งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ (ตลอดโครงการ)

ไม่มีงบประมาณ

มีงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติ จำนวน

บาท
 งบประมาณที่ใช้จริง

4. ปัญหาและอุปสรรคที่พบที่ทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย/ล่าช้า (โปรดระบุ)

.....
.....
.....
.....

5. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงาน

.....
.....
.....
.....

ส่วนที่ 2 โปรดตอบเฉพาะในกรณีที่โครงการ/ กิจกรรมของท่านดำเนินการเสร็จสิ้นครบทุกกระบวนการ/
ในกรณีที่เป็นการติดตามในไตรมาสที่ 4 (ไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565)

คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ ของโครงการ/ กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2565
-หรือ-

คิดเป็นความสำเร็จระดับที่ 1/2/3/4/5 ของโครงการ/ กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2565
ดังนั้น

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัด

ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด

เนื่องจาก โปรดระบุเหตุผล

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้รายงาน

วันที่รายงาน...../...../.....



615
17 ธ.ค. 2564
14 23

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
เลขที่รับ 6231
วันที่ 17 ธ.ค. 2564
1335

ท้องร้องเลขที่การ (3)
เลขที่รับ 15252
วันที่ 13 S.A. 2564
เวลา 09 AA 900

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มวิจัยและจัดการความรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ(KM) โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๒๖๓
ที่ สธ ๑๐๐๔/ ๖๐๐๑ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย. พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา

ความเป็นมา

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ แก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ และขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย. พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ นั้น

ข้อพิจารณา

กองยุทธศาสตร์และแผนงานขอเรียนว่า ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยใช้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และแผนปฏิบัติราชการ อย. ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติ

๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๒. ให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ และดำเนินการต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณ

(นายวราวุธ เสริมสินศิริ)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ขอ

(นายวิฑิต สฤกษ์ชัยกุล)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา

15 S.A. 2564

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (HR-HPs ๔.๐) ได้ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ และนำเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. เป้าหมาย

“บุคลากร อย. มีความเชี่ยวชาญ มีความสุข และทันสมัย”

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

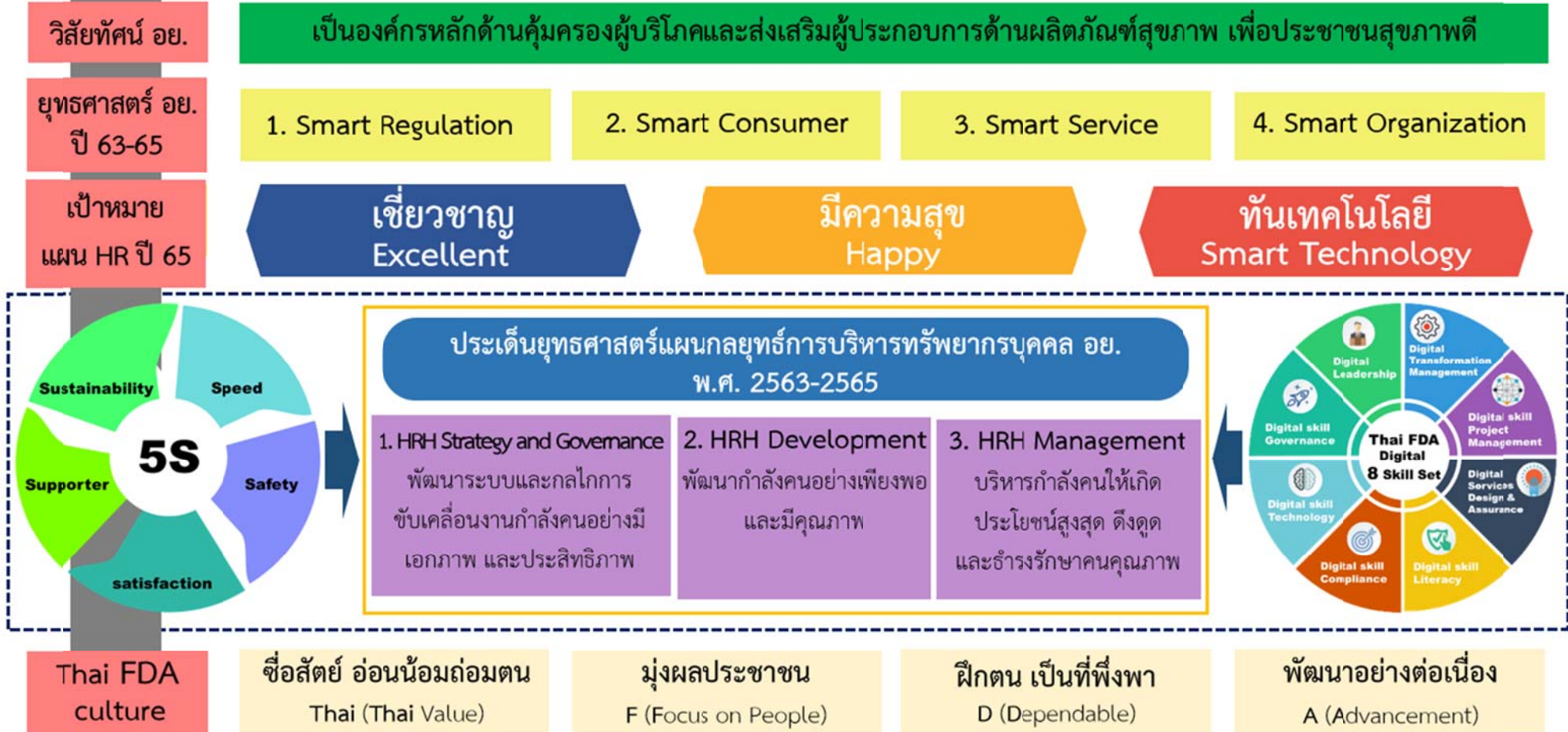
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพ และประสิทธิภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และอํารงรักษาคนคุณภาพ

๓. ค่านิยม Thai FDA

- Thai (Thai Value) ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน
- F (Focus on People) มุ่งผลประชาชน
- D (Dependable) ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา
- A (Advancement) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

| มิติ HR Scorecard ก.พ. | ประเด็น ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ค่าเป้าหมาย | | | โครงการ/ กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|---|---|---|---|--|--------------|
| | | | ปี ๒๕๖๓ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | | |
| ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ร้อยละความสำเร็จของการสร้างกลไกการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | |
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ | ๑. พัฒนาระบบ และกลไกการ ขับเคลื่อนงาน กำลังคนอย่างมี เอกภาพและ ประสิทธิภาพ | ๑. ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำกรอบการ ขับเคลื่อนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | - | ร้อยละ ๕๐ ประกาศนโยบาย การบริหาร ทรัพยากรบุคคล HR Transformation อย. พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ | ร้อยละ ๑๐๐ - นโยบาย HR - กรอบการ สรรหาบุคลากร - กรอบการเลื่อน ตำแหน่ง - กรอบการ พัฒนาบุคลากร ได้รับการอนุมัติ จากสำนักงานฯ | ๑. กลไกการขับเคลื่อนงาน บริหารทรัพยากรบุคคล อย. | สล. |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล | | ๒. ร้อยละความสำเร็จของ การพัฒนาระบบสารสนเทศ งานบริหารบุคลากร อย. | ร้อยละ ๓๐ มีระบบสารสนเทศ งานบริหารบุคลากร | ร้อยละ ๕๐ มีการนำเข้า ข้อมูลในระบบ | ร้อยละ ๑๐๐ มีข้อมูลเพื่อการ บริหารทรัพยากร บุคคลครบทุกมิติ ใน Smart HR รวมทุกประเภท | ๒. โครงการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล | สล. |

| มิติ HR Scorecard ก.พ. | ประเด็น ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ค่าเป้าหมาย | | | โครงการ/ กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---|-------------|-----------|------------|--|---|
| | | | ปี ๒๕๖๓ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | | |
| ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรได้ตามแผนพัฒนาบุคลากร | | | | | | | |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล | ๒. พัฒนากำลังคน อย่างเพียงพอและมี คุณภาพ | ๓. ร้อยละความสำเร็จของ การพัฒนาบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย | - | ร้อยละ ๗๐ | ร้อยละ ๗๕ | ๓. โครงการสร้างศักยภาพ บุคลากรสู่ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (HR Transform) | - กยผ. (KM) - สล. - กอง พ. - กอง สว. - กอง ต. - กองด้านฯ - สมพ. - กองยา - กอง คบ. - กองอาหาร - ศรป. |
| | | ๔. ร้อยละของบุคลากร อย. ได้รับการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล | ร้อยละ ๒๐ | ร้อยละ ๒๕ | ร้อยละ ๑๐๐ | ๔. โครงการพัฒนาทักษะทาง เทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับ บุคลากร | กยผ. (ศูนย์ IT) |
| | | ๕. จำนวนองค์ความรู้สะสมที่ เกิดจากการถ่ายทอดและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ | ๑๙ เรื่อง | ๒๐ เรื่อง | ๒๓ เรื่อง | ๕. โครงการบริหารจัดการ ความรู้ | - กยผ. (KM) (หลัก) - ทุกกอง/กลุ่ม |

| มิติ HR Scorecard ก.พ. | ประเด็น ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ค่าเป้าหมาย | | | โครงการ/ กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|-------------|-----------|-----------|--|--------------------------------|
| | | | ปี ๒๕๖๓ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | | |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๒. พัฒนากำลังคน อย่างเพียงพอและมี คุณภาพ (ต่อ) | ๖. จำนวนผลงานวิจัย/ R๒R ของเอกสารวิชาการเพื่อการ เลื่อนระดับที่ได้รับคำปรึกษา (เริ่มดำเนินการปี ๒๕๖๕) | - | - | ๑๕ เรื่อง | ๖. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อการเลื่อนระดับ | - กยผ. (วิจัย) (หลัก) - สล. |
| ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ๓.๒ อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง | | | | | | | |
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ | ๓. บริหารกำลังคน ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ดึงดูด และ ธำรงรักษากำลังคน คุณภาพ | ๗. ร้อยละบุคลากรที่เป็นไป ตามกรอบอัตรากำลัง | ร้อยละ ๙๔ | ร้อยละ ๙๕ | ร้อยละ ๙๖ | ๗. โครงการบริหารอัตรากำลัง บุคลากร อย. (กิจกรรม Job Rotation, Career Path, Successor) | - สล. (หลัก) - ทุกกอง/กลุ่ม |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน | | ๘. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ ส่งเสริมให้เลื่อนระดับ (เริ่มดำเนินการปี ๒๕๖๕) | - | - | ร้อยละ ๑๐ | | |
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | | ๙. ร้อยละความพึงพอใจและ ผูกพันของบุคลากร อย. (ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ยังไม่มีการ สำรวจ) | - | - | ร้อยละ ๗๘ | ๘. โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน | สล. |
| | | ๑๐. คะแนนคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) | ๘๕ คะแนน | ๙๐ คะแนน | ๙๐ คะแนน | ๙. โครงการส่งเสริมสนับสนุน การสร้างกลไกการป้องกันการ ทุจริตให้เข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพ (ITA) | สล. |
| | รวมทั้งหมด | ๑๐ ตัวชี้วัด | | | | ๘ โครงการ/ ๑ กิจกรรม | |