

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)  
ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔  
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด  
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕



กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด  
สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด  
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

## คำนำ

กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (กองทุน ป.ป.ส.) ได้ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อปรับปรุงทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยกำหนดแผนงานและแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดต่อไปในอนาคต

เอกสารฉบับนี้เป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยได้มุ่งเน้นและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก ทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมา เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และใช้กำหนดแผนงาน/โครงการ จนนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด  
กันยายน ๒๕๖๔

# สารบัญ

คำนำ	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุน	๑
๑.๓ วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์	๒
๑.๔ อำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหาร	๓ - ๖
<b>บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
๒.๑ นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗ - ๑๔
๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑๔ - ๑๕
<b>บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)	๑๖ - ๒๐
๓.๒ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑ - ๒๓
๓.๓ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนกลยุทธ์หลักของกองทุน	๒๓ - ๒๕
๓.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ปัจจุบัน	๒๖
<b>บทที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ประจำปี ๒๕๖๔</b>	
๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๒๗
๔.๒ ยุทธศาสตร์	๒๗ - ๒๘
๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๒๘
<b>บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕</b>	๓๐ - ๓๒
<b>บทที่ ๖ การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล</b>	
๖.๑ การบริหารจัดการ	๓๓
๖.๒ การติดตามประเมินผล	๓๓

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมา

กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้จัดตั้งกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงาน โดยทรัพย์สินของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดประกอบด้วยทรัพย์สิน ดังนี้

- (๑) ทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๒
- (๒) ทรัพย์สินที่มีผู้ให้
- (๓) ทรัพย์สินที่ได้รับจากรัฐบาล
- (๔) ผลประโยชน์ที่เกิดจากทรัพย์สินตาม (๑) (๒) และ (๓)

กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำทรัพย์สินของกองทุนไปใช้ประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด บริหารงานในรูปของคณะกรรมการกองทุน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน ประกอบด้วยเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นประธานอนุกรรมการผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนกรมศุลกากร ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นไม่เกินสองคน และผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบทรัพย์สิน คติยาเสพติดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุน

กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำทรัพย์สินของกองทุนไปใช้ประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยการใช้จ่ายเงินกองทุน เพื่อประโยชน์ตามมาตรา ๓๔ ได้แก่กรณีดังต่อไปนี้

๑. สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
๒. สนับสนุนหรือจัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
๓. สนับสนุนหรือจัดให้มีวิทยากรซึ่งมีความรู้หรือเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
๔. สนับสนุนหรือจัดให้มีการบริหารหรือจัดกิจกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
๕. สนับสนุนการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนช่วยเหลือหรือสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๖. กิจกรรมอื่นที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

## ๑.๓ วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์

### วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นกองทุนที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### พันธกิจ (Mission)

- (๑) ติดตามรับมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
- (๒) บริหารจัดการกองทุนให้เกิดประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) สนับสนุนแผนงานโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ภายใต้สถานการณ์ปัญหา ยาเสพติดที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมายหลัก (Goal)

- (๑) มีระบบติดตามทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) มีระบบการบริหารทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) แผนงานโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

### ยุทธศาสตร์ ๑ ด้านการปฏิบัติการ

**เป้าประสงค์** บริหารและจัดสรรเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

#### กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)

๑. กำกับติดตามการส่งมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๒. บริหารจัดการทรัพยากรของกองทุนให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
๓. ติดตามและประเมินผลการสนับสนุนโครงการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๔. บริหารจัดการข้อมูลการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการกองทุน

**เป้าประสงค์** มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของกองทุนอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

#### กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)

๑. ทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและทบทวนปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
๒. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนรวมถึง การกำกับติดตามผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า
๓. พัฒนาศักยภาพอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบถ้วนทั้งการวิเคราะห์การบริหารจัดการและการให้บริการ

๔. เสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงานและศึกษากระบวนการ/รูปแบบการทำงานที่ดี เพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้ง การพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

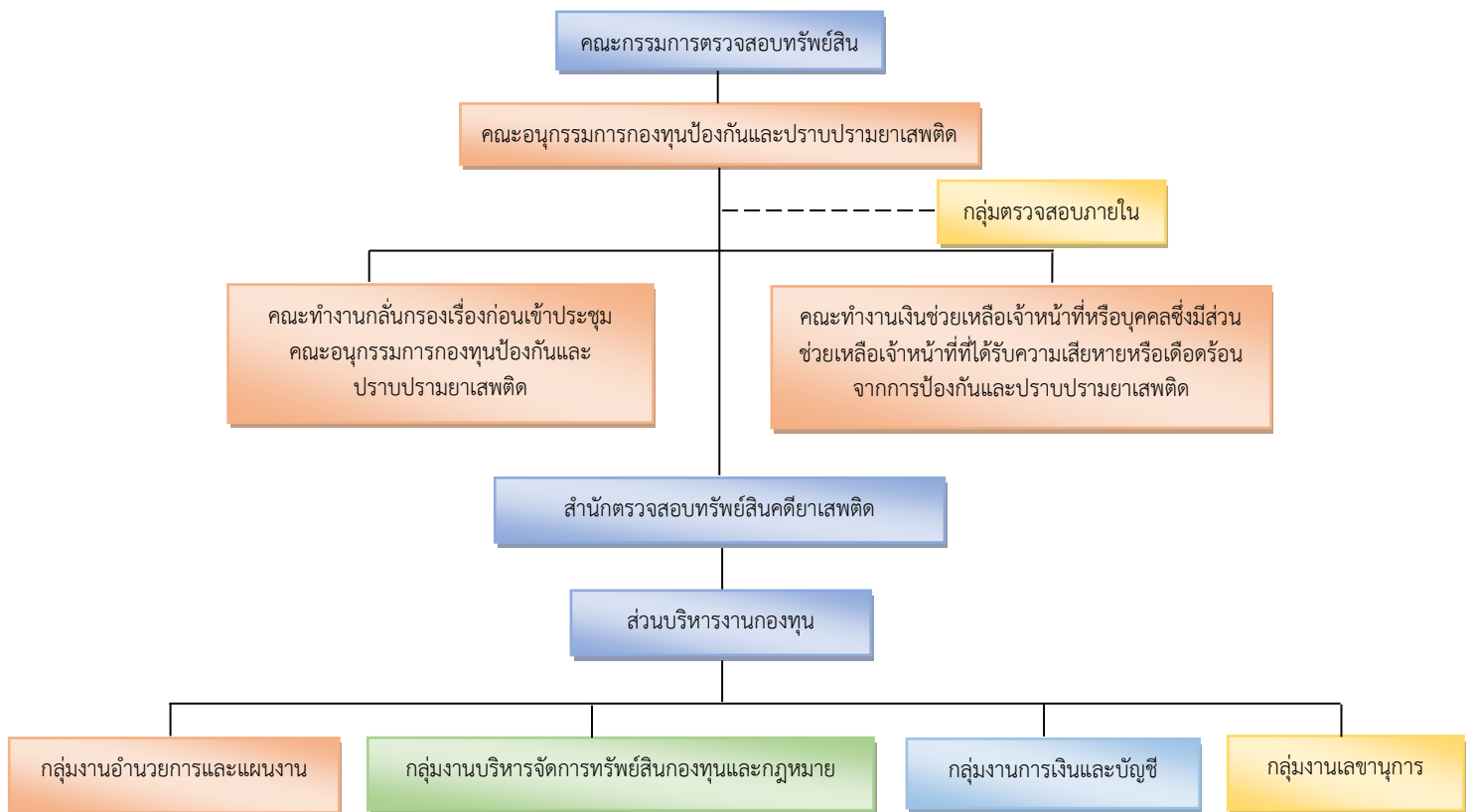
#### กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)

๑. สสำรวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงพัฒนากองทุน อย่างต่อเนื่อง

๒. ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็วกระชับ ลดขั้นตอน โดยไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

๓. สร้างการรับรู้แนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการของกองทุนที่ชัดเจน เพื่อให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบตามที่กฎหมายกำหนด

## ผังโครงสร้างการบริหารงานกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด



## ๑.๔ อำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหาร

### ๑.๔.๑ คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน

พระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ กรรมการตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด โดยมีปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงินการจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ การบริหารจัดการและ การจำหน่ายทรัพย์สินของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน ของกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

#### ๑.๔.๒ คณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ระเบียบคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินว่าด้วยกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๖ กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการกองทุน มีอำนาจหน้าที่

- (๑) พิจารณาอนุมัติให้จ่ายเงินกองทุน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินว่าด้วยกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๖
- (๒) ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงิน
- (๓) ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการจัดการและการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของกองทุน
- (๔) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในกรณีดังต่อไปนี้
  - (ก) การนำทรัพย์สินของกองทุนไปใช้ประโยชน์
  - (ข) การจำหน่ายทรัพย์สินของกองทุน
  - (ค) การจ่ายเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสนับสนุนหรือเพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับความเดือดร้อนจากการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
  - (ง) การจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล
  - (จ) กำหนดงานบริหารงานบุคคลของกองทุน
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

#### ๑.๔.๓ คณะทำงานที่เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแต่งตั้ง

ระเบียบคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินว่าด้วยกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๖ ข้อ ๔ ให้เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมีอำนาจออกคำสั่ง

(๑) คณะทำงานกลั่นกรองเรื่องก่อนเข้าประชุมคณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีอำนาจหน้าที่พิจารณากลั่นกรอง และวิเคราะห์โครงการ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะอนุกรรมการกองทุนพิจารณา ตามระเบียบคณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดว่าด้วยการจัดการทรัพย์สินของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๗

(๒) คณะทำงานเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่หรือบุคคลซึ่งมีส่วนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อนจากการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีอำนาจหน้าที่พิจารณากลั่นกรองให้ความช่วยเหลือแก่เจ้าหน้าที่ หรือผู้ซึ่งมีส่วนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และเจ้าหน้าที่หรือบุคคลดังกล่าวได้รับความเดือดร้อน หรือได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการป้องกันหรือปราบปรามยาเสพติด พร้อมทั้งเสนอความเห็นต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการกองทุนพิจารณา

#### ๑.๔.๔ สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินและคณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน ตามระเบียบที่คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินและคณะอนุกรรมการกองทุนกำหนด

#### ๑.๔.๕ ส่วนบริหารงานกองทุน

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้มีการแบ่งส่วนราชการ ภายในให้มีส่วนบริหารงานกองทุน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติดมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ตรวจสอบ ติดตามผลคดี
  - (๒) ติดตามและจัดการทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งริบให้ตกเป็นของกองทุน
  - (๓) กำหนดและพัฒนาระบบบัญชีของกองทุน และระบบข้อมูลกระบวนการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
  - (๔) การรับ-จ่ายเงินกองทุน การจัดทำบัญชีงบการเงิน รายงานงบการเงินต่อสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบรับรองเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี
  - (๕) ศึกษา วิเคราะห์ กลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุน รวมทั้งการขอรับเงินสินบน เงินรางวัลเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติงาน
  - (๖) บริหารงานในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
  - (๗) กำหนดยุทธศาสตร์ กรอบทิศทาง แผนการบริหารงานกองทุน ติดตามประเมินผลการบริหารจัดการ/การดำเนินงานของกองทุน รวมถึงการศึกษา วิเคราะห์ สรุปปัญหา/อุปสรรค ข้อขัดข้องการดำเนินงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ เพื่อเสนอแก้ไขปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
  - (๘) บริหารจัดการบุคลากรของกองทุน
  - (๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- และมีการแบ่งส่วนงานภายใน ๕ กลุ่มงาน ดังนี้

(๑) **กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน** มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการประจำปี แผนบริหารความเสี่ยง แผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการดิจิทัล ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของพนักงานของกองทุน รวมทั้งการรับส่งและจัดเก็บเอกสารของกองทุน

(๒) **กลุ่มงานบริหารจัดการทรัพย์สินกองทุนและกฎหมาย** มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามผลคดี ติดตามทรัพย์สินและจัดการทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งริบให้ตกเป็นของกองทุน เก็บรักษาทรัพย์สิน ดำเนินการจำหน่ายทรัพย์สินโดยวิธีการขายทอดตลาด และนำทรัพย์สินไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งยกร่างกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ รวบรวม/จัดทำคำสั่งคณะกรรมการกองทุน

(๓) **กลุ่มงานการเงินและบัญชี** มีอำนาจหน้าที่ปรับปรุง และจัดทำระบบบัญชีของกองทุน ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเบิกเงินกองทุน การขอรับเงินสินบน เงินรางวัล เงินขอรับความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติงาน จัดทำบัญชีงบการเงิน และรายงานงบการเงินเสนอต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรอง

(๔) **กลุ่มงานเลขานุการ** มีอำนาจหน้าที่รวบรวม ตรวจสอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ ประมวลผล แผนงาน/โครงการที่จะเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกองทุน การกำกับติดตามการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน รวมทั้งจัดทำเอกสาร

ประกอบการพิจารณาของคณะอนุกรรมการกองทุน เอกสารประกอบการประชุมคณะทำงานกลั่นกรองเรื่อง ก่อนเข้าประชุมคณะอนุกรรมการกองทุน และเอกสารประกอบการประชุมคณะทำงานเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อนจากการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในการพิจารณาอนุมัติสนับสนุน งบประมาณจากกองทุน เพื่อใช้ประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

(๕) **กลุ่มงานตรวจสอบภายใน** มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ดำเนินการ ตรวจสอบการดำเนินงาน การเงิน และการบัญชีของกองทุน ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และ หลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

**กรอบอัตรากำลังของกองทุน**

กลุ่มงาน	ตำแหน่ง	สถานะ			
		ข้าราชการ	พนักงาน ของ กองทุน	ลูกจ้าง กองทุน	รวม
สำนักตรวจสอบทรัพย์สิน คดียาเสพติด	ผู้บริหารกองทุน	๑	-	-	๑
ส่วนบริหารงานกองทุน	รองผู้บริหารกองทุน	๑	-	-	๑
กลุ่มงานอำนวยการ และแผนงาน	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน	๑	-	-	๑
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-	๑
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	๒	๒
	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	-	๒	-	๒
กลุ่มงานบริหารจัดการ ทรัพย์สินกองทุนและ กฎหมาย	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารจัดการทรัพย์สิน กองทุนและกฎหมาย	๑	-	-	๑
	เจ้าหน้าที่จัดการทรัพย์สิน	-	๖๓	-	๖๓
	นิติกร	-	๑	-	๑
กลุ่มงานการเงินและบัญชี	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	๑
	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๕	-	๕
กลุ่มงานเลขานุการ	หัวหน้ากลุ่มงานเลขานุการ	๑	-	-	๑
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๕	-	๕
กลุ่มงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>		<b>๖</b>	<b>๗๗</b>	<b>๒</b>	<b>๘๕</b>

หมายเหตุ : สำนักงาน ป.ป.ส. มอบหมายให้กลุ่มตรวจสอบภายในของสำนักงาน ป.ป.ส. การดำเนินงานของกองทุน

## บทที่ ๒

### กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้มีการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๒.๑ นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ในระดับสูงเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและสร้างสังคมให้มีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนฯ และการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

##### ๒.๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับผู้ใช้บริการ ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจมีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้ประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบ และความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

๑) การพัฒนาบริการประชาชน

๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง

๓) การปรับสมดุลภาครัฐ

๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

### ๒.๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ออกเป็น ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

### ๒.๑.๔ การพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

สำนักงาน ก.พ. ตระหนักถึงปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ในการรับมือภายใต้สถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัด จึงได้กำหนดรูปแบบแนวทางและวิธีการเรียนรู้ และพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ขึ้น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อให้การเรียนรู้ และการพัฒนาเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐานหลักสูตรให้มากที่สุด สำนักงาน ก.พ. จึงดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้ส่วนราชการ บริหารจัดการด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในช่วงสถานการณ์ที่ต้องปฏิบัติงานที่บ้าน ตามแนวทางดังนี้

๑. การพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการโดยทั่วไป โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองด้วยระบบการเรียนรู้ทางไกล (E-Learning) ในช่วงเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home : Learn From Home)

๒. การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ปรับรูปแบบวิธีการเรียนรู้และพัฒนา ทั้งในช่วงปฐมนิเทศการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนา ร่วมกัน โดยใช้แอปพลิเคชัน Teleconference หรือเทคโนโลยีที่รองรับการเรียนรู้และพัฒนาในลักษณะการสื่อสารแบบสองทางแทนรูปแบบการจัดกิจกรรมที่ต้องพบปะกันเป็นการชั่วคราว โดยยังคงวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของคุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่และมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี เกิดแรงบันดาลใจในการเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรม เป็นคนดี คนเก่งที่มีจิตสาธารณะ ทำงานเพื่อประเทศชาติ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๓. สำหรับหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.๑) ของสำนักงาน ก.พ. ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสฯ สำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการจัดหลักสูตรตามแผนงานโครงการที่ได้กำหนดไว้เดิมแต่ปรับรูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาเป็นระบบ Online ทั้งหมด

## ๒.๑.๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ป.ป.ส. ดังนี้

๑. วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ส. และสรรหาเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ รวมทั้งคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ส. โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ส. ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งเตรียมความพร้อมบุคลากรในการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓) พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งในระบบที่สูงขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

### จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการมีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างจริงจัง โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้เลขาธิการ ป.ป.ส. ทราบโดยเร็ว

๒) จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนและพนักงานราชการดีเด่นของสำนักงาน ป.ป.ส. เป็นต้น เพื่อเป็นเกียรติประวัติ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน

๓) จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ

๔. มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดเป็นภารกิจหลักในด้านการดำเนินงานเพื่อให้ขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานไปสู่จุดหมายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด โดยพิจารณาถึงการพัฒนาบุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติงานภายในและภายนอกทุกระดับ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะของผู้ปฏิบัติให้มีมาตรฐานสากลและรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP)
- ๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap)
- ๓) พัฒนาและทบทวน Competency ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ส.
- ๔) จัดทำระบบข้อมูลด้าน HRD ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ๕) พัฒนาหลักสูตรมาตรฐานและการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย
- ๖) จัดการองค์ความรู้และพื้นที่การเรียนรู้
- ๗) จัดทำระบบประเมินผลและนิเทศกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม
- ๘) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๙) พัฒนาระบบการบริหารเครือข่าย HRD
- ๑๐) จัดระบบถ่ายทอดองค์ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๕. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ป.ป.ส. กำหนดพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเวลาที่กำหนด

๖. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ถูกต้อง เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระดับสูงได้ โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๗. มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส.
- ๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส.

## ๒.๑.๖ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

สำนักงาน ป.ป.ส. ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนซึ่ง สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ใน ๕ มิติ ดังนี้

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑.๑ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑.๒ ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว (Workforce Planning and Management)

๑.๓ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๑.๔ ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน (Continuity and Replacement)

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะ ดังนี้

๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒.๒ ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๒.๔ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังนี้

๓.๑ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๓.๒ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๓ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๓.๔ การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ ส่วนราชการจะต้อง

๔.๑ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้าใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบ การใช้ชีวิตส่วนตัว

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติ และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

**กระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)**

มีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๑. การประเมินสถานภาพการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและนำเสนอผู้บริหาร

## ๒.๑.๗ แผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

**แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)** การขับเคลื่อนของแผนปฏิบัติการระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มีความเชื่อมโยงตามกรอบแผนตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ ตลอดจนแผนการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ดังนี้

**วิสัยทัศน์ (Vision) :** เป็นกองทุนที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

**พันธกิจ (Mission) :**

๑. ติดตามรับมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
๒. บริหารจัดการกองทุนให้เกิดประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สนับสนุนแผนงานโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดภายใต้สถานการณ์ปัญหาเสพติดที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

**เป้าหมายหลัก (Goal) :**

๑. มีระบบติดตามทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๓. แผนงานโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

**ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ด้านการปฏิบัติการ

**เป้าประสงค์** บริหารและจัดสรรเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

**กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)**

๑. กำกับติดตามการส่งมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
๒. บริหารจัดการทรัพยากรของกองทุนให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
๓. ติดตามและประเมินผลการสนับสนุนโครงการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๔. บริหารจัดการข้อมูลการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ด้านการบริหารจัดการกองทุน

**เป้าประสงค์** มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของกองทุน อย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

**กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)**

๑. ทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ และทบทวนปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริงมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
๒. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนรวมถึง การกำกับติดตาม ผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบด้านทั้งการวิเคราะห์ การบริหารจัดการและการให้บริการ
๔. เสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงานและศึกษากระบวนการ/รูปแบบ การทำงานที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้ง การพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)

๑. สำรวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงพัฒนากองทุน อย่างต่อเนื่อง
๒. ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็วกระชับ ลดขั้นตอน โดยไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน
๓. สร้างการรับรู้แนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการของกองทุนที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบตามที่กฎหมายกำหนด

## **๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕**

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ นำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชนโดยให้ความสำคัญกับการ พัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบกับปัจจุบันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น บริบทการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเชื่อมโยงของโลกและสภาวะวิกฤตต่าง ๆ และกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการ ในอนาคต จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่สนับสนุนให้ บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติฯ และแผนการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งรองรับความท้าทายในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒๑ และการรับมือหลังสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๑. กรอบทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๔ ทักษะ ได้แก่
  - (๑) ทักษะดิจิทัล
  - (๒) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว
  - (๓) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์
  - (๔) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์
๒. ทักษะด้านภาวะผู้นำ ๖ ทักษะ ได้แก่
  - (๑) การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ

- (๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
- (๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- (๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่
- (๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
- (๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

นำเอาทักษะข้างต้นมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง** เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

๑. พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน
๒. กำหนดการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐ
๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนารอบทักษะ เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต** เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และกรมสานการทำงาน และการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทิศทางการพัฒนาประเทศ และการปฏิรูปภาครัฐ
๒. พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล** เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะ เป็นผู้เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล โดยมีแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

๑. ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม (เช่น กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม และกรอบความคิดในการทำงานในยุคดิจิทัล) ภายใต้มาตรฐานจริยธรรมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง
๒. ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม
๓. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในค่านิยมการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล

## บทที่ ๓

### การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม ในการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ทบทวนการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ของกองทุนฯ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis ประกอบด้วย

S หรือ Strengths หรือ จุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การได้เปรียบคู่แข่ง เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน

W หรือ Weaknesses หรือ จุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอหรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การเสียเปรียบคู่แข่ง เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในองค์กร

O หรือ Opportunitys หรือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร

T หรือ Threats หรือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก

#### โดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

##### (๑) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุน (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปัจจัยแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (Weakness : W) โดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. มีกฎหมายเฉพาะที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ๓. มีระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด (ASS) ๔. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ ๕. บุคลากรสามารถปรับตัว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีในกรณีต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (WFH) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)	๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้และทักษะในการดำเนินงานกองทุน ๒. มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Rotation) บ่อยจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ ๓. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ ๔. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ด้านการเงินและบัญชี มีไม่เพียงพอ

## (๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย โอกาส (Opportunities : O) อุปสรรค (Threats : T) และระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อมโดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังต่อไปนี้

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. ภาครัฐมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของงานดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>๒. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของงานกองทุน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้</p> <p>๔. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุน</p> <p>๕. มี กฎหมาย ระเบียบของทุนหมุนเวียนที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. การพัฒนาเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคสังคมดิจิทัล ส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) อย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ในด้านสุขภาพอนามัย ด้านการเดินทาง ด้านการปฏิบัติงานและการเสนองานต่อผู้บริหารโดยมีการปฏิบัติงานแบบ WFH ทำให้ขาดความสะดวกในการใช้ฐานข้อมูล และระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</p>

## ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (TOWS Matrix)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุน SWOT Analysis ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ข้างต้น จึงนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ต่างๆ ได้ดังนี้

### กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)
<p>๑. มีกฎหมายเฉพาะที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน</p> <p>๓. มีระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด (ASS)</p> <p>๔. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ</p> <p>๕. บุคลากรสามารถปรับตัว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีในกรณีต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (WFH) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)</p>	<p>๑. ภาครัฐมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>๒. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง และนำมาใช้ในภารกิจของงานกองทุน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้</p> <p>๔. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุน</p> <p>๕. มี กฎหมาย ระเบียบของทุนหมุนเวียนที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. สนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์ความรู้ของบุคลากร</p> <p>๒. สนับสนุนและผลักดันโครงการหรือหลักสูตรการอบรมที่จำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร</p>

### กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)
<p>๑. มีกฎหมายเฉพาะที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน</p> <p>๓. มีระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด (ASS)</p> <p>๔. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ</p> <p>๕. บุคลากรสามารถปรับตัว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีในกรณีต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (WFH) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)</p>	<p>๑. การพัฒนาเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคสังคมดิจิทัล ส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) อย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ในด้านสุขภาพอนามัย ด้านการเดินทาง ด้านการปฏิบัติงานและการเสนองานต่อผู้บริหารโดยมีการปฏิบัติงานแบบ WFH ทำให้ขาดความสะดวกในการใช้ฐานข้อมูล และระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</p>	<p>๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน และระบบเครือข่ายการสื่อสารให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และปลอดภัย</p> <p>๒. สนับสนุนบุคลากรของกองทุนให้มีความเข้าใจและใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. พัฒนากลไกที่มีอยู่เพื่อผลักดันการดำเนินงานของกองทุนให้มีความต่อเนื่อง</p> <p>๔. ผลักดันโครงการหรือหลักสูตรการอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>

### กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)
<p>๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้และทักษะในการดำเนินงานกองทุน</p> <p>๒. มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Rotation) บ่อยจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ</p> <p>๓. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ</p>	<p>๑. ภาครัฐมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>๒. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร</p> <p>๒. พัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน ให้ง่ายและสะดวกในการเข้าถึง</p>

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)
<p>๔. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ด้านการเงินและบัญชี มีไม่เพียงพอ</p>	<p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง และนำมาใช้ในการกิจของงานกองทุน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้</p> <p>๔. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุน</p> <p>๕. มี กฎหมาย ระเบียบของทุนหมุนเวียนที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	

**กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)**

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)
<p>๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้และทักษะในการดำเนินงานกองทุน</p> <p>๒. มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Rotation) บ่อยจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ</p> <p>๓. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ</p> <p>๔. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ด้านการเงินและบัญชี มีไม่เพียงพอ</p>	<p>๑. การพัฒนาเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคสังคมดิจิทัล ส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) อย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรงในด้านสุขภาพอนามัย ด้านการเดินทาง ด้านการปฏิบัติงานและการเสนองานต่อผู้บริหารโดยมีการปฏิบัติงานแบบ WFH ทำให้ขาดความสะดวกในการใช้ฐานข้อมูล และระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</p>	<p>๑. ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สนับสนุนการสร้างระบบจัดเก็บฐานข้อมูลของทุกกลุ่มงาน การเรียกใช้ประโยชน์จากข้อมูล ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p>

## ๓.๒ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

### (๑) สถานะปัจจุบัน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ คณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน ตามระเบียบที่คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินและคณะอนุกรรมการกองทุนกำหนด ปัจจุบันส่วนบริหารงาน กองทุน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มงาน ตามโครงสร้างของกองทุน ได้แก่

๑. กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน
๒. กลุ่มงานบริหารจัดการทรัพย์สินกองทุนและกฎหมาย
๓. กลุ่มงานการเงินและบัญชี
๔. กลุ่มงานเลขานุการ

ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีบุคลากรจำนวน ทั้งหมด ๗๘ คน และยังมีตำแหน่งว่าง คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ นิติกร และเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน โดยมีการจำแนกเพศ ประเภทกำลังพลภาครัฐ และระดับการศึกษาสูงสุด ของบุคลากรรายละเอียด ดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

	ประเภท	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ	ชาย	๓๖	๔๖.๑๕
	หญิง	๔๒	๕๓.๘๕
ประเภทกำลังพลภาครัฐ	ข้าราชการ	๘	๑๐.๒๖
	พนักงานราชการ	๑	๑.๒๘
	พนักงานของกองทุน	๖๙	๘๘.๔๖
ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	๖๐	๗๖.๙๒
	ปริญญาโท	๑๗	๒๑.๘๐
	ปริญญาเอก	๑	๑.๒๘

จากตาราง พบว่า บุคลากรทั้งหมดของกองทุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ เป็นเพศชาย จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕ ประเภทกำลังพลภาครัฐ พบว่า บุคลากร ของกองทุนเป็นพนักงานของกองทุน มากที่สุด จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๖ และเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔ ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มี ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๒ รองลงมาคือระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ตามลำดับ

ด้านข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรของกองทุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๙ คน โดยมีการจำแนกเพศ อายุปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และอายุราชการที่อยู่ มีรายละเอียดดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการและพนักงานราชการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

	ประเภท	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ	ชาย	๓	๓๓.๓๓
	หญิง	๖	๖๖.๖๗
อายุ (ปี)	น้อยกว่า ๓๐ ปี	-	-
	๓๑ - ๔๐ ปี	๔	๔๔.๔๔
	๔๑ - ๕๐ ปี	๕	๕๕.๕๖
	๕๑ - ๖๐ ปี	-	-
ประสบการณ์ทำงาน กองทุนฯ (ปี)	น้อยกว่า ๕ ปี	๗	๗๗.๗๘
	๕ - ๑๐ ปี	๒	๒๒.๒๒
	๑๑ - ๑๕ ปี	-	-
	มากกว่า ๑๕ ปี	-	-
อายุราชการที่เหลือ (ปี)	น้อยกว่า ๕ ปี	-	-
	๕ - ๑๐ ปี	๑	๑๑.๑๑
	๑๑ - ๑๕ ปี	๒	๒๒.๒๒
	มากกว่า ๑๕ ปี	๖	๖๖.๖๗

จากตาราง ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น ๙ คน พบว่า เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ เป็นเพศชาย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๔๑ - ๕๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖ รองลงมาคือช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ ด้านประสบการณ์ทำงานกองทุนฯ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘ และส่วนใหญ่อายุราชการที่เหลือมากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

ด้านข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรของกองทุนที่เป็นพนักงานของกองทุน จำนวน ๖๙ คน โดยมีการจำแนกเพศ อายุปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานกองทุนฯ มีรายละเอียดดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

	ประเภท	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ	ชาย	๓๓	๔๗.๘๓
	หญิง	๓๖	๕๒.๑๗
อายุ (ปี)	น้อยกว่า ๓๐ ปี	๑๒	๑๗.๓๙
	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๕	๖๕.๒๒
	๔๑ - ๕๐ ปี	๑๒	๑๗.๓๙
	๕๑ - ๖๐ ปี	-	-
ประสบการณ์ทำงาน กองทุนฯ (ปี)	น้อยกว่า ๕ ปี	๒๓	๓๓.๓๔
	๕ - ๑๐ ปี	๓๗	๕๓.๖๒
	๑๑ - ๑๕ ปี	๘	๑๑.๕๙
	มากกว่า ๑๕ ปี	๑	๑.๔๕

จากตาราง ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานของกองทุน รวมทั้งสิ้น ๖๙ คน พบว่า เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๗ เป็นเพศชาย จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๓ บุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง ๓๑ - ๔๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๒ รองลงมาคือช่วงอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี และ ๔๑ - ๕๐ ปี ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ทำงานกองทุนฯ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๒ รองลงมาคือ น้อยกว่า ๕ ปี ๑๑ - ๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปี ตามลำดับ

จากข้อมูลในตารางดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลากรของกองทุนฯ มีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทั้งส่วนของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานของกองทุน โดยพบว่า จำนวนบุคลากรที่เป็นพนักงานของกองทุนมากกว่าข้าราชการและพนักงานราชการ และบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีอายุปัจจุบันอยู่ในช่วง ๓๑ - ๔๐ ปี ในขณะที่ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน ของข้าราชการและพนักงานราชการที่กองทุนฯ มีน้อยกว่า ๕ ปี แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นส่งผลให้กองทุนฯ อาจสูญเสียบุคลากรที่สั่งสมความรู้และประสบการณ์ทำงานของกองทุน ส่วนพนักงานของกองทุน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในกองทุนฯ ช่วงเวลา ๕ - ๑๐ ปี แสดงให้เห็นว่า พนักงานของกองทุนมีโอกาสที่จะหมุนเวียนเข้า - ออกจากการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ หรือการไต่งานหน่วยงานอื่น ซึ่งหากมีตำแหน่งว่างกองทุนฯ มีบัญชีรายชื่อผู้สอบผ่านที่ได้รับการขึ้นบัญชีไว้แล้ว จะมีการดำเนินการเรียกบุคคลตามลำดับการขึ้นบัญชีเพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป หรือในบางตำแหน่งที่ไม่มีบุคคลขึ้นบัญชี หรือบัญชีนั้นหมดลง ทางกองทุนฯ ก็จะดำเนินการเปิดสอบใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาทำงานให้กับกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง

## (๒) แนวโน้มในอนาคต

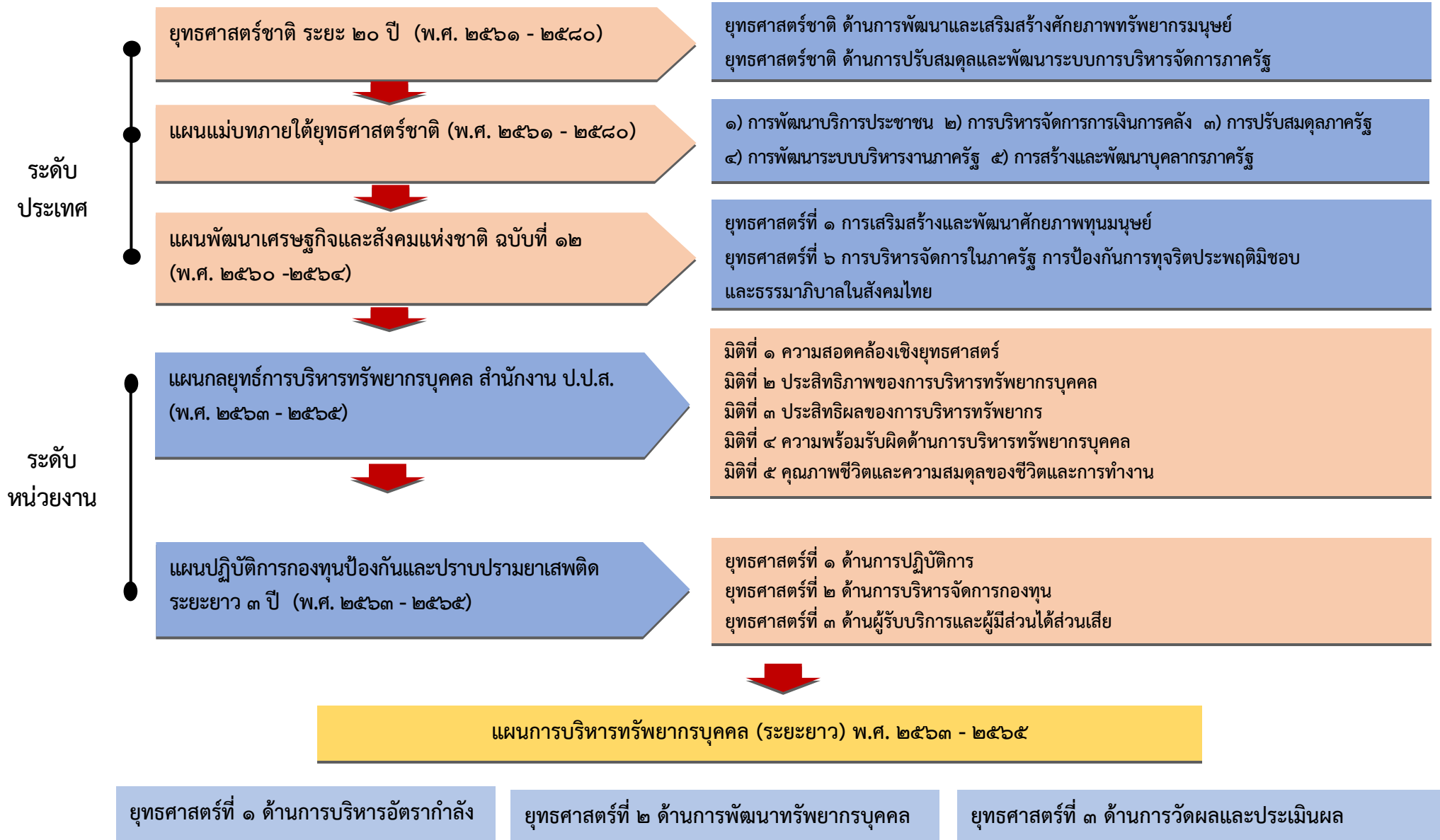
เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรของกองทุน จะต้องมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับภารกิจ และต้องหมั่นพัฒนาต่อยอดความรู้ รวมทั้งเพิ่มเติมประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ให้มากขึ้น เพื่อรองรับในอนาคตหากมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน จึงควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรของกองทุน เพื่อให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนกลยุทธ์หลักของกองทุนฯ

การดำเนินการในการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) การพัฒนาข้าราชการและหน้าที่ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) นโยบายการบริหารบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในอนาคต

เพื่อให้แผนดังกล่าว มีความเชื่อมโยงและสอดคล้อง สนับสนุนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของกองทุนฯ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการกองทุน กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบด้านทั้งการวิเคราะห์ การบริหารจัดการและการให้บริหาร และกลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงานและศึกษากระบวนการ/รูปแบบการทำงานที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุนฯ ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจงานของกองทุนฯ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจของกองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งได้กำหนดกลยุทธ์และกรอบแนวทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สำหรับนำไปผลักดันให้เกิดเป็นแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ นโยบายและแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



### ๓.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ปัจจุบัน

#### ๓.๔.๑ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๓

กองทุนฯ ได้ดำเนินการภายใต้แผนการบริหารทรัพยากร ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) พบว่า ในปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมามีการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อนโยบายของกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้กำหนดกิจกรรม/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ กองทุนฯ สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จ และมีแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินการได้ตามที่กำหนดไว้จำนวน ๔ แผนงาน/โครงการ จากทั้งหมด จำนวน ๔ แผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีตัวอย่างแผนงาน/โครงการ เช่น การจัดส่งเจ้าหน้าที่ของกองทุนฯ เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องๆ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เป็นต้น สอดคล้องกับบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี กำหนดขึ้นโดยกรมบัญชีกลางร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด (TRIS)

#### ๓.๔.๒ ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๔

กองทุนฯ ได้ดำเนินการติดตามและรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานภายใต้แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี บัญชี ๒๕๖๔ ในช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๓ (มกราคม - กันยายน) พบว่า กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ที่กำลังแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มว่าจำนวนผู้ติดเชื้อจะเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนดังกล่าว ซึ่งกิจกรรม/โครงการที่ไม่เป็นไปตามแผน อันเนื่องมาจากการได้รับ ผลกระทบการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้ต้องมีการเลื่อนกำหนดการ ดำเนินงานออกไปจนกว่าสถานการณ์จะดีขึ้น มีดังนี้

๑) การส่งพนักงานของกองทุนเข้ารับการอบรมในหลักสูตร/โครงการต่าง ๆ เนื่องจากหน่วยงาน ผู้จัดการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ มีการยกเลิกและเลื่อนกำหนดการจัดการอบรม ประชุม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้

๒) โครงการพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน

ปัจจุบัน อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนฯ ในไตรมาส ๔ โดยคาดว่าจะมีผลการดำเนินงานที่ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

เนื่องจากปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) จึงต้องตระหนักถึง ความเสี่ยงอันตรายจากการสัมผัสเชื้อดังกล่าว และการรับมือภายใต้สถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัด จึงต้องมีการปรับ รูปแบบในการจัดกิจกรรม แนวทางและวิธีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ โดยนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเอง ด้วยระบบการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ (e - learning) หรือระบบ VDO Conference แทนการ เข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา หรือที่จะดำเนินการจัดขึ้นภายนอกหน่วยงาน เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติฯ และแผน ปฏิรูปประเทศฯ รวมทั้งรองรับความท้าทายในการเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ด้านการพัฒนาาระบบราชการภาครัฐ และการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

## บทที่ ๔

### แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

#### ฉบับทบทวน ประจำปี ๒๕๖๔

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ประจำปี ๒๕๖๔ จากการพิจารณาหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อใช้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีกรอบการดำเนินงานที่มีความชัดเจนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

##### วิสัยทัศน์

“เป็นกองทุนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ”

##### พันธกิจ

- พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
- พัฒนากองทุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

#### ๔.๒ ยุทธศาสตร์

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** พัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด

**กลยุทธ์** จัดทำโครงสร้างการบริหารงานได้ตามพันธกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

**ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**เป้าประสงค์** บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด

**กลยุทธ์** จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

**ตัวชี้วัด** ร้อยละของจำนวนพนักงานของกองทุน ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นตามที่ได้รับอนุมัติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล**

**เป้าประสงค์** มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง

**กลยุทธ์** (๑) กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี

**ตัวชี้วัด** (๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุน

(๒) ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์	เป็นกองทุนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ		
พันธกิจ	๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนากองทุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ ๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน		
ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล
เป้าประสงค์	<b>เป้าประสงค์</b> พัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	<b>เป้าประสงค์</b> บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด และส่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	<b>เป้าประสงค์</b> มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
กลยุทธ์	<b>กลยุทธ์</b> จัดทำโครงสร้างการบริหารงานได้ตามพันธกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	<b>กลยุทธ์</b> จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน เสริมสร้างองค์ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	<b>กลยุทธ์</b> (๑) กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (๒) จัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี
ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละของการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานกองทุน	๑. ร้อยละของบุคลากรของกองทุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี
แผนงาน/โครงการ	๑. จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	๑. พัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมาภิบาล เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ในแต่ละกลยุทธ์ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่กำหนดไว้ให้สามารถพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักของหน่วยงานด้วย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารอัตรากำลัง</b>  <b>กลยุทธ์ : จัดทำโครงสร้างการบริหารงานได้ตามพันธกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย</b></p>							
๑. จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและกรอบอัตรากำลังของกองทุนและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	กองทุนฯ มีการจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนได้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	๑. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน ๓. เสนอผู้บริหารกองทุน เห็นชอบการจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ๔. เสนอ ลปส. เห็นชอบการจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ๕. เสนอคณะกรรมการกองทุนฯ เห็นชอบการจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน	ม.ค. – ธ.ค. ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ส่วนบริหารงานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> <b>กลยุทธ์ : จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน เสริมสร้างองค์ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</b>							
๒. พัฒนาสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด และส่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างน้อย ๑ คน/หลักสูตร ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	ร้อยละของจำนวนพนักงานของกองทุนที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. คัดเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุน และสำรวจความต้องการเข้าร่วมอบรมของบุคลากร ๒. เสนอหลักสูตรต่อผู้บริหารเพื่อขออนุมัติให้บุคลากร เข้าร่วมอบรม (กรณีมีค่าใช้จ่ายในการอบรม) ๓. พนักงานของกองทุนเข้าร่วมอบรมตามเวลาที่กำหนด ๔. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากรต่อผู้บริหารทราบ	ม.ค. – ธ.ค. ๒๕๖๕	๕๐๐,๐๐๐	ส่วนบริหารงานกองทุน
๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมมาภิบาล เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด และส่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมมาภิบาล	๑. คัดเลือกหัวข้อการเรียนรู้เพื่อดำเนินโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรภายใต้แนวคิดหลักธรรมมาภิบาล ๒. เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการตามแผนงานโครงการที่กำหนด ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหาร	ม.ค. – ธ.ค. ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ส่วนบริหารงานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการวัดผลและประเมินผล</b> <b>กลยุทธ์ : (๑) กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</b> <b>(๒) จัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี</b>							
๔. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	มีตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานของกองทุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุนครบทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานของกองทุนมีตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุนอย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุน	๑. สํารวจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานของกองทุน ๒. จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานของกองทุน ๓. เสนอตัวชี้วัดรายบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ ๔. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุน ๕. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานของกองทุนทราบ	ม.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ส่วนบริหารงานกองทุน
๕. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ก่อนสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวนอย่างละ ๑ แผน	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	๑. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีที่ผ่านมา ๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๓. เสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้ผู้บริหาร พิจารณาเห็นชอบ	ม.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ส่วนบริหารงานกองทุน

## บทที่ ๖

### การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เป็นขั้นตอนที่ทำให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ มีการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีการบริหารจัดการและติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

#### ๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้สัมฤทธิ์ผลนั้น การกำหนดปัจจัยสำคัญของความสำเร็จแผนปฏิบัติการฯ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการฯ ดังต่อไปนี้

๑. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ป.ป.ส. คณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด บุคลากร และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
๒. การได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง
๓. การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละโครงการในแผนปฏิบัติการฯ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละโครงการควรมีส่วนในการกำหนดความต้องการของโครงการและการบริหารโครงการ
๔. การกำกับและควบคุมการดำเนินงานในแต่ละโครงการที่มีประสิทธิภาพ

#### ๖.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินโครงการ เพราะเป็นการติดตามกำกับ การดำเนินงานของโครงการ เพื่อปรับปรุงและเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผล จะสามารถนำผลที่ได้ประเมินไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารจัดการหรือทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ต่อไป