

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๑.ความเป็นมา

กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้จัดตั้งกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงาน 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 ศศียาเสพติดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

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

๓. วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นกองทุนที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

- (๑) ติดตามรับมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
- (๒) บริหารจัดการกองทุนให้เกิดประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) สนับสนุนแผนงานโครงการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ภายใต้สถานการณ์ปัญหาเสพติดที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก (Goal)

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

ยุทธศาสตร์ ๑ ด้านการปฏิบัติการ

เป้าประสงค์ บริหารและจัดสรรเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการกองทุน

เป้าประสงค์ มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของกองทุนอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)

๑. ทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและทบทวนปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริงมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

- ๒. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนรวมถึง การกำกับติดตาม ผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า
- ๓. พัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบด้านทั้งการวิเคราะห์ การบริหารจัดการและการให้บริการ
- ๔. เสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงานและศึกษากระบวนการ/รูปแบบการทำงานที่ดี เพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุน

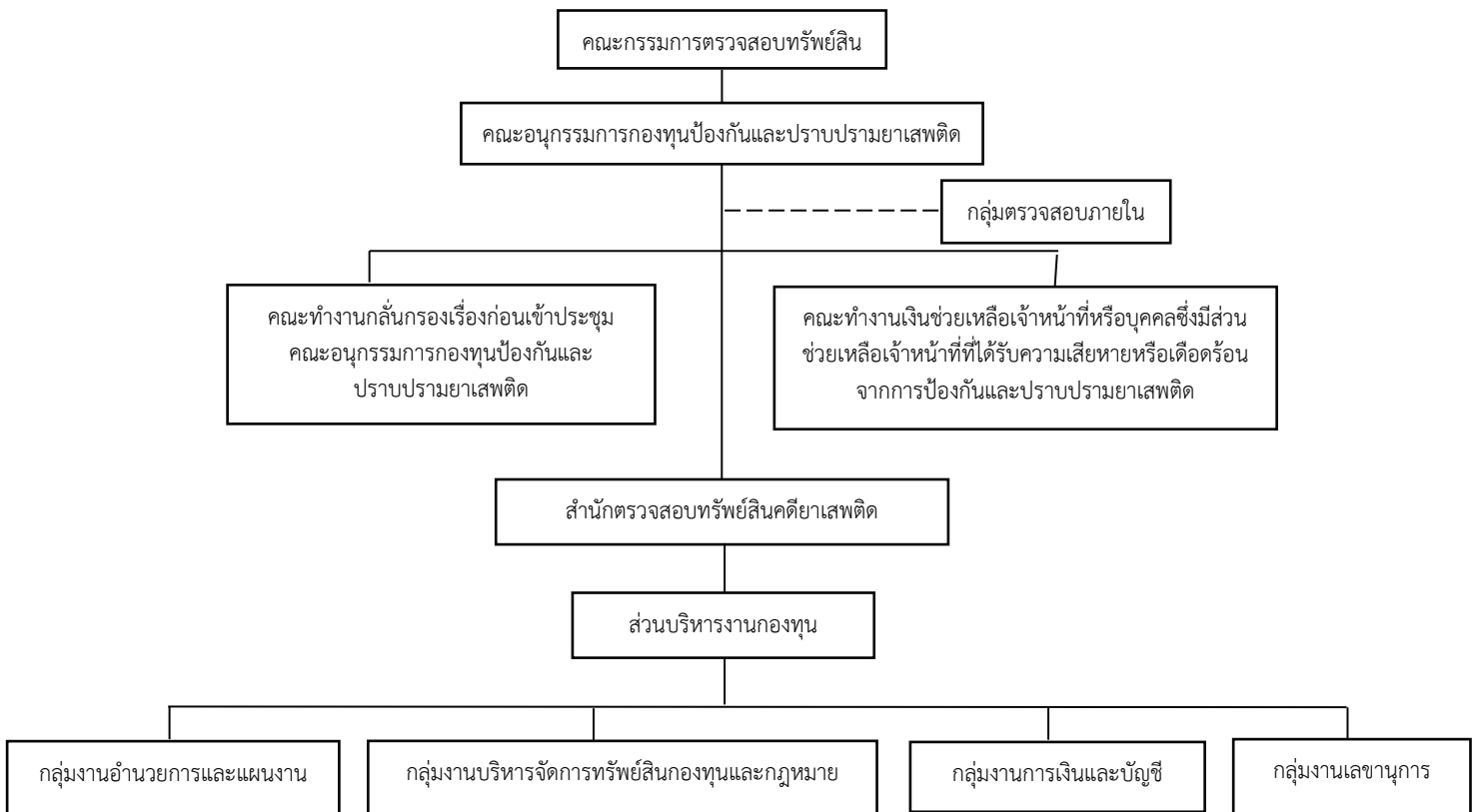
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้ง การพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ (แนวทางพัฒนา)

- ๑. สำนวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงพัฒนากองทุน อย่างต่อเนื่อง
- ๒. ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็วกระชับ ลดขั้นตอน โดยไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน
- ๓. สร้างการรับรู้แนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการของกองทุนที่ชัดเจน เพื่อให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบตามที่กฎหมายกำหนด

ผังโครงสร้างการบริหารงานกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด



๕. การจัดโครงสร้างการบริหาร

๕.๑ คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน

พระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ กรรมการตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด โดยมีปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงินการจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ การบริหารจัดการและการจำหน่ายทรัพย์สินของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานของกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

๕.๒ คณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ระเบียบคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินว่าด้วยกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๖ กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการกองทุน มีอำนาจหน้าที่

- (๑) พิจารณานุมัติให้จ่ายเงินกองทุน 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

๕.๓ 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 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกองทุนพิจารณา

๕.๔ สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินและคณะกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน ตามระเบียบที่คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินและคณะกรรมการกองทุนกำหนด

๕.๕ ส่วนบริหารงานกองทุน

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในให้มีส่วนบริหารงานกองทุน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติดมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ตรวจสอบ ติดตามผลคดี
 - (๒) ติดตามและจัดการทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งริบให้ตกเป็นของกองทุน
 - (๓) กำหนดและพัฒนาระบบบัญชีของกองทุน และระบบข้อมูลกระบวนการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
 - (๔) การรับ-จ่ายเงินกองทุน การจัดทำบัญชีงบการเงิน รายงานงบการเงินต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบรับรองเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี
 - (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 และค่าตอบแทนของพนักงานกองทุน รวมทั้งการรับส่งและจัดเก็บเอกสารของกองทุน

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

(๓) **กลุ่มงานการเงินและบัญชี** มีอำนาจหน้าที่ปรับปรุง และจัดทำระบบบัญชีของ กองทุน ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเบิกเงินกองทุน การขอรับ เงินสินบน เงินรางวัล เงินขอรับความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติงาน จัดทำ บัญชีงบการเงิน และรายงานงบการเงินเสนอต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรอง

(๔) **กลุ่มงานเลขานุการ** มีอำนาจหน้าที่รวบรวม ตรวจสอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ ประมวลผล แผนงาน/โครงการที่จะเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกองทุน การกำกับติดตามการ ดำเนินงานของแผนงาน/โครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน รวมทั้งจัดทำเอกสาร ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุน เอกสารประกอบการประชุมคณะทำงานกลั่นกรองเรื่อง ก่อนเข้าประชุมคณะกรรมการกองทุน และเอกสารประกอบการประชุมคณะทำงานเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อนจากการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในการพิจารณาอนุมัติสนับสนุน งบประมาณจากกองทุน เพื่อใช้ประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

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

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดในการกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ตามพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดยังเป็นทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้มีประกาศว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน กำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังของทุนหมุนเวียน โดยคำนึงถึงลักษณะการดำเนินงานและฐานะทางการเงินของทุนหมุนเวียน โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศฯ และให้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

พระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือที่ทำให้นักค้ายาเสพติดขาดเงินทุนที่จะใช้ในการกระทำความผิดในคดียาเสพติด เนื่องจากเงินและทรัพย์สินที่ได้มาจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดจะถูกริบให้ตกเป็นของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวที่ผ่านมา แม้ว่าจะสามารถริบทรัพย์สินของผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดได้จำนวนมากก็ตาม แต่ในปัจจุบันการพัฒนาทางเทคโนโลยีก้าวไปอย่างไม่หยุดยั้ง รวมถึงการประกอบธุรกิจในรูปแบบต่างๆซึ่งนักค้าได้นำมาใช้เป็นช่องทางที่จะแปรสภาพ ซุกซ่อน อำพราง และการได้มาของทรัพย์สินจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง มีความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ วิธีการดำเนินการที่มีลักษณะพิเศษ และเฉพาะด้านที่มีความหลากหลายเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

สภาพปัญหา และอุปสรรคที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรของกองทุนขาดความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญ ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายเฉพาะต่างๆ และการบริหารจัดการธุรกิจที่มีลักษณะเฉพาะ และมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามประเภทของธุรกิจ ซึ่งการขาดแคลนความรู้ดังกล่าว ส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพย์สินขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การบริหารงานกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย จึงจำเป็นต้องมีกรอบทิศทางหรือแผนงานรับรองที่ชัดเจน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพใน การจัดการทรัพย์สิน ตลอดจนมีกระบวนการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในเพื่อเป็น การลดโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ความสูญเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดแล้ว แต่ยังมีปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ.๒๕๓๔

ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคที่เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ รวมทั้งนโยบายที่วางไว้เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จเป็นรูปธรรม และมีความใกล้ชิดกับผู้มีส่วนได้เสียและประชาชนมากที่สุด

การจัดทำแบบประเมินผลความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้มีความสำคัญที่จะทำให้กองทุนมีทรัพย์สินที่จะบริหารจัดการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ผลของการจัดทำแบบประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล ทราบว่าบุคลากรส่วนมากยังขาดความรู้ เช่น ความรู้ในเรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ และกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ตลอดจนขาดทักษะการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการประกอบการในภาคธุรกิจที่มีลักษณะเฉพาะ และความหลากหลายในแต่ละประเภทธุรกิจ อีกทั้งบุคลากรยังขาดความทุ่มเท ความเสียสละ ความอุทิศตน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นสามารถแยกปัญหาออกได้เป็น ๒ ด้าน ประการแรก คือ ปัญหาด้านความรู้ ที่มีสาเหตุมาจากการขาดกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เพราะความรู้ด้านการจัดการทรัพย์สินมีหลายประการที่ต้องมีการปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ประการที่สอง คือ ปัญหาด้านตัวบุคลากร การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งหนึ่งมาจากความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ประกอบกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่จำกัดไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ

เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไข จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรสำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการบริหารจัดการทรัพย์สินของกองทุน รวมถึงเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นให้แก่บุคลากร ทำให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ปี พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) สภาวะปัจจุบัน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับคณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินและคณะอนุกรรมการกองทุนกำหนด ส่วนบริหารงานกองทุนโดยแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน กลุ่มงานบริหารจัดการทรัพย์สินกองทุนและกฎหมาย กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานเลขานุการ

จากสถานการณ์ที่ผ่านมาพบว่าการปฏิบัติงานของกองทุน มีทั้งงานตามภารกิจของกองทุนและงานการสนับสนุนข้อมูลต่างๆของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด นอกจากนี้ยังต้องมีการประสานงานกับกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการบริหารกองทุนให้สอดคล้องกับ

แนวทางการควบคุม กำกับ ดูแลทุนหมุนเวียนของรัฐ ซึ่งในปีที่ผ่านมากองทุน ได้ปรับเปลี่ยนกรอบอัตรากำลังของพนักงานกองทุน ขึ้นใหม่ ประกอบกับมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Rotation) บ่อยจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ และไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ ส่งผลทำให้บุคลากรบางรายอาจยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และไม่เข้าใจในแนวทางการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติต่างๆ ของทางราชการอันเกี่ยวข้องกับกองทุน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

(๒) แนวโน้มในอนาคต

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

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๓ ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ของกองทุน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis โดยมีผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

(๑) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

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

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	จุดแข็ง(Strengths : S)	จุดอ่อน(Weaknesses : W)
	๑. มีกฎหมายเฉพาะที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ๓. มีระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดี ยาเสพติด (ASS)	๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการดำเนินงานกองทุน ๒. มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Rotation) บ่อยจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ ๓. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ

(๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

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

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)	โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค (Threat : T)
	<p>๑. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น</p> <p>๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง และนำมาใช้ในภารกิจของงานกองทุน ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองได้</p> <p>๓. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุน</p>	<p>๑. หน่วยงานภาครัฐไม่เข้าใจแนวทางการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติต่างๆ ของทางราชการ เกี่ยวข้องกับกองทุน ส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ</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)
๑. มีกฎหมายเฉพาะที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบข้อปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ๓. มีระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด (ASS)	๑. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น ๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง และนำมาใช้ในภารกิจของงานกองทุน ทำให้เกิดการพัฒนารองเองได้ ๓. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุน	๑. สนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างองค์ความรู้ของบุคลากร ๒. สนับสนุนและผลักดันโครงการหรือหลักสูตรการอบรมที่จำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)
<p>๑. มีกฎหมายเฉพาะที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีเครื่องมือในการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบข้อปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน</p> <p>๓. มีระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด (ASS)</p>	<p>๑. หน่วยงานภาครัฐไม่เข้าใจแนวทางการดำเนินงาน กฎ ระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆ ของทางราชการ เกี่ยวข้องกับกองทุน ส่งผลทำให้เกิด การปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ</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) บ่อยจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องขาดการเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ</p> <p>๓. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ</p>	<p>๑. ช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น</p> <p>๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง และนำมาใช้ในการกิจของงานกองทุน ทำให้เกิดการพัฒนารองเองได้</p> <p>๓. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุน</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร</p> <p>๒. พัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน ให้ง่ายและสะดวกในการเข้าถึง</p>

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)
<p>๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ความรู้และทักษะในการดำเนินงานกองทุน</p> <p>๒. มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Rotation) บ่อยจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องขาดการเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ</p> <p>๓. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ</p>	<p>๑. หน่วยงานภาครัฐไม่เข้าใจแนวทางการดำเนินงาน กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติต่างๆ ของทางราชการเกี่ยวข้องกับกองทุน ส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สนับสนุนการสร้างระบบจัดเก็บฐานข้อมูลของทุกกลุ่มงาน การเรียกใช้ประโยชน์จากข้อมูล ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p>

บทที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการพิจารณาหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) จึงได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ ได้ดังนี้

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

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 ร้อยละของจำนวนพนักงานกองทุน ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นตามที่ได้รับอนุมัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล

เป้าประสงค์ มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง

กลยุทธ์ (๑) กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี

ตัวชี้วัด (๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน

(๒) ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี

๓.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กับแผนปฏิบัติการของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

แผนปฏิบัติการของกองทุนป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด	<p>วิสัยทัศน์ เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อสังคมไทยปลอดภัยจากยาเสพติดอย่างยั่งยืน</p> <p>พันธกิจ</p> <p>(๑) การติดตามทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างรวดเร็ว และเป็นระบบ</p> <p>(๒) บริหารจัดการทรัพย์สินของกองทุนให้เกิดประโยชน์ต่อการปราบปรามยาเสพติดอย่างเต็มประสิทธิภาพ</p> <p>(๓) การกำกับ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนำทรัพย์สินของกองทุนไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด</p>		
	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพย์สินของกองทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในอย่างเป็นระบบ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล</p>
	<p>เป้าประสงค์</p> <p>พัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>เป้าประสงค์</p> <p>บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>เป้าประสงค์</p> <p>มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง</p>
	<p>กลยุทธ์</p> <p>จัดทำโครงสร้างการบริหารงานได้ตามพันธกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย</p>	<p>กลยุทธ์</p> <p>จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p>	<p>กลยุทธ์</p> <p>(๑) กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>(๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี</p>

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์: จัดทำโครงสร้างการบริหารงานได้ตามพันธกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย						
๑. การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	พัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสม และกรอบอัตรากำลังของกองทุนและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจ และหมายที่กำหนด	๑. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ๓. เสนอผู้บริหารกองทุน เห็นชอบผลการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ๔. เสนอ ลปส. เห็นชอบผลการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน ๕. เสนอคณะกรรมการกองทุน เห็นชอบผลการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	งบประมาณกองทุน	ส่วนบริหารงานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ : จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p>						
<p>๒. การส่งพนักงานของกองทุนเข้ารับการอบรมในหลักสูตร/โครงการต่างๆ</p>	<p>บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและหมายที่กำหนด</p>	<p>๑. สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของพนักงานกองทุน</p> <p>๒. เสนอผู้บังคับบัญชาขอให้นักงงานกองทุน เข้ารับอบรม (กรณีมีค่าใช้จ่ายในการอบรม)</p> <p>๓. ประสานส่งรายชื่อเพื่อเข้ารับการอบรม</p> <p>๔. พนักงานกองทุนเข้ารับการอบรมตามเวลาที่กำหนด</p>	<p>ร้อยละของจำนวนพนักงานกองทุนที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นตามที่ได้รับอนุมัติ</p>	<p>มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๔</p>	<p>งบประมาณกองทุน</p>	<p>ส่วนบริหารงานกองทุน</p>
<p>๓. โครงการพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน</p>	<p>บุคลากรกองทุน ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของกองทุน</p>	<p>๑. สสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>๒. กำหนดหลักสูตร/องค์ความรู้ที่จำเป็น</p> <p>๓. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรของกองทุน</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรกองทุน ที่ได้รับการพัฒนาความรู้หรือที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๔</p>	<p>งบประมาณกองทุน</p>	<p>ส่วนบริหารงานกองทุน</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ระยะเวลา	งบประมาณ(บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการวัดผลและประเมินผล</p> <p>กลยุทธ์ : (๑) กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>(๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี</p>						
<p>๔. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>มีตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานกองทุน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ครบทุกตำแหน่ง</p>	<p>๑. สํารวจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานกองทุน</p> <p>๒. จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานกองทุน</p> <p>๓. เสนอตัวชี้วัดรายบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบ</p> <p>๔. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน</p> <p>๕. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานกองทุนทราบ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน</p>	<p>มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๔</p>	<p>งบประมาณกองทุน</p>	<p>ส่วนบริหารงานกองทุน</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอน/แนวทาง	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๕. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	๑. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒. เสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้ผู้บริหาร พิจารณาเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	งบประมาณกองทุน	ส่วนบริหารงานกองทุน