

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖



กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

สำนักบังคับคดีและบริหารงานกองทุน

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

คำนำ

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด (กองทุน ป.ป.ส.) ได้จัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อปรับปรุงทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยกำหนดแผนงานและแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มี ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ต่อไปในอนาคต

เอกสารฉบับนี้เป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ โดยได้มุ่งเน้นและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ที่มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอก ทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมา เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และใช้กำหนดแผนงาน/ โครงการ จนนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด
กันยายน ๒๕๖๕

สารบัญ

คำนำ		หน้า
บทที่ ๑ บทนำ		
๑.๑ ความเป็นมา		๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุน		๑
๑.๓ วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์		๑ - ๒
๑.๔ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด		๓ - ๕
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล		
๒.๑ นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล		๖ - ๑๑
๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		๑๒
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล		
๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)		๑๓ - ๑๖
๓.๒ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑๗
๓.๓ ความเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ นโยบายและแผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง		๑๘
บทที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖		
๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ		๑๙
๔.๒ ยุทธศาสตร์		๑๙
๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)		๒๐
๔.๔ ความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)		๒๑
บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖		๒๒ - ๒๖
บทที่ ๖ การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล		
๖.๑ การบริหารจัดการ		๒๗
๖.๒ การติดตามประเมินผล		๒๗

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายยาเสพติด ตามมาตรา ๘๗ ให้จัดตั้งกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ขึ้นในสำนักงาน ป.ป.ส. มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วยมาตรา ๑๗ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิหน้าที่ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เงินงบประมาณ และรายได้ของกองทุนป้องกัน ปราบปรามยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่มีอยู่ในวันก่อนที่ประมวลกฎหมายยาเสพติดทำพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ไปเป็นของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุน

เพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดรักษา

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษา วิจัย ทดสอบ ทดลอง ฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้หรือความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติดตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาผู้ติดยาเสพติด ผู้เข้ารับการบำบัดฟื้นฟู และผู้ผ่านการบำบัด ฟื้นฟูให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนช่วยเหลือหรือสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด ทั้งในประเทศและระดับต่างประเทศ

(๖) เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพและฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด

(๗) กิจการอื่นที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดตามประมวลกฎหมายนี้

บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนเงินในลักษณะเดียวกันจากกองทุนหมุนเวียนอื่นแล้ว ไม่มีสิทธิขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนนี้

๑.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นกองทุนที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

๑. ติดตามรับมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
๒. บริหารจัดการกองทุนเกิดประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สนับสนุนแผนงานหรือโครงการด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เป้าหมายหลัก (Goal)

๑. มีระบบติดตามทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๓. แผนงานหรือโครงการด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการปฏิบัติการ

เป้าประสงค์ บริหารและจัดสรรเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

กลยุทธ์

๑. กำกับติดตามการส่งมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
๒. บริหารจัดการทรัพยากรของกองทุนให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
๓. ติดตามและประเมินผลการสนับสนุนโครงการดำเนินการด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. บริหารจัดการข้อมูลการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการกองทุน

เป้าประสงค์ มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของกองทุนอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด

กลยุทธ์

๑. ทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและทบทวนปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริงมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
๒. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนรวมถึง การกำกับติดตามผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบด้านทั้งการวิเคราะห์การบริหารจัดการและการให้บริการ
๔. เสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงานและศึกษาระบบการ/รูปแบบการทำงานที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งการพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

๑. สำรวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงพัฒนากองทุนอย่างต่อเนื่อง

๒. ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็ว กระชับ ลดขั้นตอน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

๓. สร้างการรับรู้แนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการของกองทุนที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๔ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด

กองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด อยู่ภายใต้สำนักบังคับคดีและบริหารงานกองทุน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปรามปรามเสพติด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการสืบหาทรัพย์สิน กำกับ ติดตามและควบคุมการสืบหาทรัพย์สินตามที่ศาลมีคำสั่งริบทรัพย์สินและริบมูลค่าของทรัพย์สิน เพื่อนำเข้ากองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด

๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการกองทุน คณะอนุกรรมการสนับสนุนกองทุน และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

๓. บริหารและดำเนินการกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ ป.ป.ส. กำหนด และผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

๔. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับ ควบคุม และอำนวยความสะดวกของกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ปรากฏในพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

๕. ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความเสพติด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนด

๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็น ๓ ส่วน คือ

๑. ส่วนอำนวยความสะดวกและเลขานุการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อนำมาประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์กรอบทิศทางและกลยุทธ์ในการบังคับใช้มาตรการในการปรามปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับเสพติด

๒) บริหารจัดการทั่วไปของสำนักและกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด อาทิ งานธุรการ งานพัสดุ งานการเงิน งานทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๓) จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีของกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด จัดทำแผนปฏิบัติการของสำนัก รวมทั้งการจัดทำตัวชี้วัด พร้อมทั้งกำกับ ติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด

๔) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างกองทุน

๕) วิเคราะห์ กลั่นกรอง ตรวจสอบข้อมูลโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนดตลอดจนอำนวยความสะดวกของแผนงานโครงการ

๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการและการบริหารจัดการกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียน

๘) วิเคราะห์ ตรวจสอบ กำกับการรับ - จ่ายเงินของกองทุน จัดทำบัญชี ตลอดจนรายงานทางการเงินและบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายกำหนด

๙) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ส่วนบริหารจัดการทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑) ตรวจสอบ ติดตามผลคดี และบันทึกข้อมูลในระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดีอาญาเสพติด และ/หรือ ระบบที่เกี่ยวข้อง

๒) ดำเนินการติดตามทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งริบให้ตกเป็นของกองทุนป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด และบริหารจัดการทรัพย์สินดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

๓) จัดทำฐานข้อมูลการขอรับเงินสินบนเงินรางวัลคดีตรวจสอบทรัพย์สินตลอดจนวิเคราะห์ คำนวณมูลค่าทรัพย์สิน และดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุมัติจ่ายเงินสินบนเงินรางวัล

๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินของกองทุนป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด โดยวิธีการขายทอดตลาด ตลอดจนการพัฒนาระบบการขายทอดตลาดให้มีความยุติธรรมและเหมาะสม

๕) วิเคราะห์และบริหารจัดการทรัพย์สินกองทุนป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์หรือการจัดหาผลประโยชน์ทางใดทางหนึ่ง

๖) ดำเนินการ ตลอดจนกำกับ ติดตาม การเก็บรักษาทรัพย์สินกองทุนป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดของส่วนกลาง และของสำนักงาน ปปส.ภ.๑ - ๙/กทม.

๗) รวบรวมและจัดทำคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

๘) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ส่วนบังคับคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑) ดำเนินการสืบหาทรัพย์สินของจำเลยหรือผู้ที่ถูกตรวจสอบ เพื่อบังคับคดีให้เป็นไปตามคำสั่งศาลกรณีศาลมีคำสั่งริบทรัพย์สินตามมูลค่าและการบังคับโทษปรับ

๒) ประสานพนักงานอัยการยื่นคำร้อง เพื่อบังคับเอาทรัพย์สินอื่นของจำเลยหรือผู้ถูกตรวจสอบ ภายในระยะเวลาตามมูลค่าที่ศาลมีคำสั่ง

๓) อำนวยความสะดวก สนับสนุน ช่วยเหลือพนักงานอัยการในการดำเนินการบังคับคดี กรณีการดำเนินการบังคับโทษปรับคดีอาญาเสพติดตามคำสั่งศาล

๔) จัดทำข้อเสนอทางกลยุทธ์ กำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ วางระบบงาน และอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามคำสั่งศาล ทั้งภายในสำนักงานและระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕) ศึกษา วิเคราะห์ วางระบบฐานข้อมูลบังคับคดี การสืบสวน สอบสวน ประสานงาน เพื่อให้การดำเนินการบังคับคดีเกิดประสิทธิภาพ

๖) ประสาน ตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินการบังคับคดี และบันทึกข้อมูลในระบบตรวจสอบทรัพย์สินคดีอาญาเสพติด และ/หรือ ระบบที่เกี่ยวข้อง

๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

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	-	-	-	-	-
รวม		๖	๗๗	๒	๘๕

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

** อ้างอิงตาม พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ บทเฉพาะกาล มาตรา ๔๕ ในระหว่างที่ยังไม่มี
ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎ ข้อบังคับ ประกาศ
ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุนหมุนเวียนซึ่งใช้บังคับอยู่ในวันก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับไป
พลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะได้ออกข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุน
หมุนเวียนตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งต้องดำเนินการภายในเวลาไม่เกินสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้มีศึกษาการเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จัดทำขึ้นเพื่อใช้ขับเคลื่อนให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและในด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแนวโน้มเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้าทายต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ถ้าหากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและรองรับผลกระทบต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านของการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นบูรณาการบนพื้นฐานประชาธิปไตย ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่าง ๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน 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 มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

๑) การพัฒนาบริการประชาชน

๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง

๓) การปรับสมดุลภาครัฐ

- ๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- ๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒.๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเทศไทยยังคงเผชิญกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญของโลก ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นและระยะยาว ทั้งที่สามารถคาดการณ์ได้ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและไม่สามารถคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน โดยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เกิดขึ้นจะเป็นปัจจัยโอกาสที่ช่วยเสริมสร้างประโยชน์หรือก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต รวมทั้งผลของการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ที่ยังคงมีประเด็นสำคัญซึ่งจำเป็นต้องเร่งดำเนินการขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ โดยเร็ว รวมถึงผลจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ในหลากหลายมิติ ซึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ออกเป็น ๒ หมวดหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต
หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๒.๑.๔ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศราชกิจจา ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสามบัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น มีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติศาสนาพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบรับผิชอบต่อหน้าที่ที่มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบมีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคมสิ่งแวดล้อมสิทธิมนุษยชนและเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมกล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องกล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติและไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนเสียสละมีจิตสาธารณะสามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่าง

ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมและไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติศาสนาเพศอายุสภาพร่างกายสถานะทางเศรษฐกิจสังคมและต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่เอาศัย์ตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชนปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตนไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผลดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาใช้และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมาย

๒.๑.๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบาย เพื่อบรรลุความสำเร็จ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ป.ป.ส. ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง โดยวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเองตลอดชีวิต

๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

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 การสรรหาคัดเลือก 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 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๓.๒ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๓ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๓.๔ การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้

ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๔.๑ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

๕.๑ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้าใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติ และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

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

มีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๑. การประเมินสถานภาพการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและนำเสนอผู้บริหาร

๒.๑.๗ แผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ (Vision) : เป็นกองทุนที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

๑. ติดตามรับมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
๒. บริหารจัดการกองทุนเกิดประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สนับสนุนแผนงานหรือโครงการด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เป้าหมายหลัก (Goal)

๑. มีระบบติดตามทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๓. แผนงานหรือโครงการด้านการป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ที่ได้รับการ

สนับสนุนจากกองทุนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการปฏิบัติการ

เป้าประสงค์ บริหารจัดการทรัพย์สินและบริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านการป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

กลยุทธ์

๑. กำกับติดตามการส่งมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน
๒. บริหารจัดการทรัพย์สินของกองทุนให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์

ของกองทุน

๓. บริหารจัดการข้อมูลการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล
๔. การสนับสนุนโครงการด้านการป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. ติดตามและประเมินผลการสนับสนุนโครงการดำเนินการด้านการป้องกัน ปรามปราม

และแก้ไขปัญหาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการกองทุน

เป้าประสงค์ มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของกองทุน อย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด

กลยุทธ์

๑. ทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและทบทวนปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริงมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนรวมถึง การกำกับติดตาม ผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า

๓. พัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบด้านทั้งการวิเคราะห์ การบริหารจัดการและการให้บริการ

๔. เสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงานและศึกษากระบวนการ/รูปแบบการทำงานที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งการพัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

๑. สืบหาความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงพัฒนากองทุนอย่างต่อเนื่อง

๒. ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็ว กระชับ ลดขั้นตอน โดยไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

๓. สร้างการรับรู้แนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการของกองทุนที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบตามที่กฎหมายกำหนด

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้วิเคราะห์ ปัจจัยแวดล้อมภายใน (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. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน	๑. พนักงานของกองทุนมีอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง สาเหตุมาจากการสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้หน่วยงานอื่น ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง
๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และระยะสั้นที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน	๒. พนักงานของกองทุนมีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทนอัตราที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)	๓. พนักงานของกองทุนยังขาดความรู้ และความเข้าใจการใช้ระบบในการปฏิบัติงาน
๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน ฯ

(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. มี กฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. รัฐบาล หน่วยงานของรัฐมีการสนับสนุนทุนด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p> <p>๔. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภัยธรรมชาติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง</p> <p>๒. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศ ไทยอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต</p>

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (TOWS Matrix)

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

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)
<p>๑. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และระยะสั้นที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key</p>	<p>๑. มี กฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. รัฐบาล หน่วยงานของรัฐมีการสนับสนุนทุนด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการ</p>	<p>SO๑ มีการทบทวนกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการดำเนินงานของกองทุน</p> <p>SO๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุน โดยเสริมสร้างความรู้เฉพาะตามบทบาทหน้าที่ ลักษณะงานและองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>SO๓ พัฒนาบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform/ MOOC/ สำนักงาน ก.พ.)</p>

<p>Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System) ๔. มีคู่มือการดำเนินงานของ กองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน ที่ชัดเจน</p>	<p>พัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะ และความรู้ ความสามารถ เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือลักษณะการทำงาน ๔. มีการกำหนดเกณฑ์ การ ประเมินผลการดำเนินงานทุน หมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัด ด้านการบริหารงานทรัพยากร บุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการ พัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มี ประสิทธิภาพ</p>	
--	---	--

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)
<p>๑. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน กรอบ อัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ชัดเจน ๒. มีแผนการบริหารทรัพยากร บุคคลระยะยาว และระยะสั้นที่มี ความยืดหยุ่นในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกองทุน ๓. มีการวัดและประเมินผลการ ดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System) ๔. มีคู่มือการดำเนินงานของ กองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ ชัดเจน</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภัยธรรมชาติ มีผล ต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ของบุคลากร อาจส่งผลให้ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ๒. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่าง สมบูรณ์ของประเทศไทยอาจ ส่งผลกระทบต่อการบริหารและ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในอนาคต</p>	<p>ST๑ สนับสนุนบุคลากรของกองทุน ให้มีความเข้าใจและใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวางแผนการดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ST๒ พัฒนากลไกที่มีอยู่เพื่อผลักดัน การดำเนินงานของกองทุน ให้มีความ ต่อเนื่อง ST๓ ผลักดันโครงการหรือหลักสูตร การอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน</p>

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)
<p>๑. พนักงานของกองทุนมีอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง สาเหตุมาจากการสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้หน่วยงานอื่น ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๒. พนักงานของกองทุนมีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทนอัตราที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนยังขาดความรู้และความเข้าใจการใช้ระบบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน ฯ</p>	<p>๑. มี กฎหมาย ระเบียบการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. รัฐบาล หน่วยงานของรัฐมีการสนับสนุนทุนด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p> <p>๔. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>WO๑ พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร</p> <p>WO๒ พัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน ให้ง่ายและสะดวกในการเข้าถึง</p>

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)
<p>๑. พนักงานของกองทุนมีอัตราการลาออกอย่างต่อเนื่อง สาเหตุมาจากการสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้หน่วยงานอื่น ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๒. พนักงานของกองทุนมีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทนอัตราที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้ยังไม่มี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนยังขาดความรู้และความเข้าใจการใช้ระบบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน ฯ</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภัยธรรมชาติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง</p> <p>๒. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทยอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต</p>	<p>WT๑ ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>WT๒ สนับสนุนการสร้างระบบจัดเก็บฐานข้อมูลของทุกกลุ่มงาน การเรียกใช้ประโยชน์จากข้อมูลทั้งหน่วยงาน ภายใน และ หน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p>

๓.๒ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สถานะปัจจุบัน

(๑) กองทุนมีกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานรวม ๙๖ อัตรา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ๑๖ อัตรา พนักงานราชการ ๑ อัตรา พนักงานกองทุน (ส่วนกลาง) ๔๒ อัตรา พนักงานกองทุน (ภาค) ๓๕ อัตรา ลูกจ้างกองทุน ๒ อัตรา แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากอัตรากำลังออกของพนักงานกองทุนที่เกิดขึ้น ส่งผลให้กองทุนมีผู้ปฏิบัติงานไม่ครบจำนวนตามอัตรากำลัง จึงต้องมีการเรียกบรรจุในลำดับต่อไปเพื่อทดแทนอัตราเดิม โดยคนที่เข้ามาบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ในภาพรวมการดำเนินงานบางอย่างขาดความต่อเนื่องและอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ

(๒) บุคลากรกองทุนส่วนใหญ่ที่ได้รับการจัดจ้างในปีบัญชี ๒๕๖๓ - ปัจจุบัน ได้ปฏิบัติงานระยะเวลาหนึ่งจนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการอันเกี่ยวข้องกับกองทุนเป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินงานของกองทุนมีความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถถ่ายทอด อธิบาย และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร หรือแก่บุคลากรที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ได้

๒. แนวโน้มในอนาคต

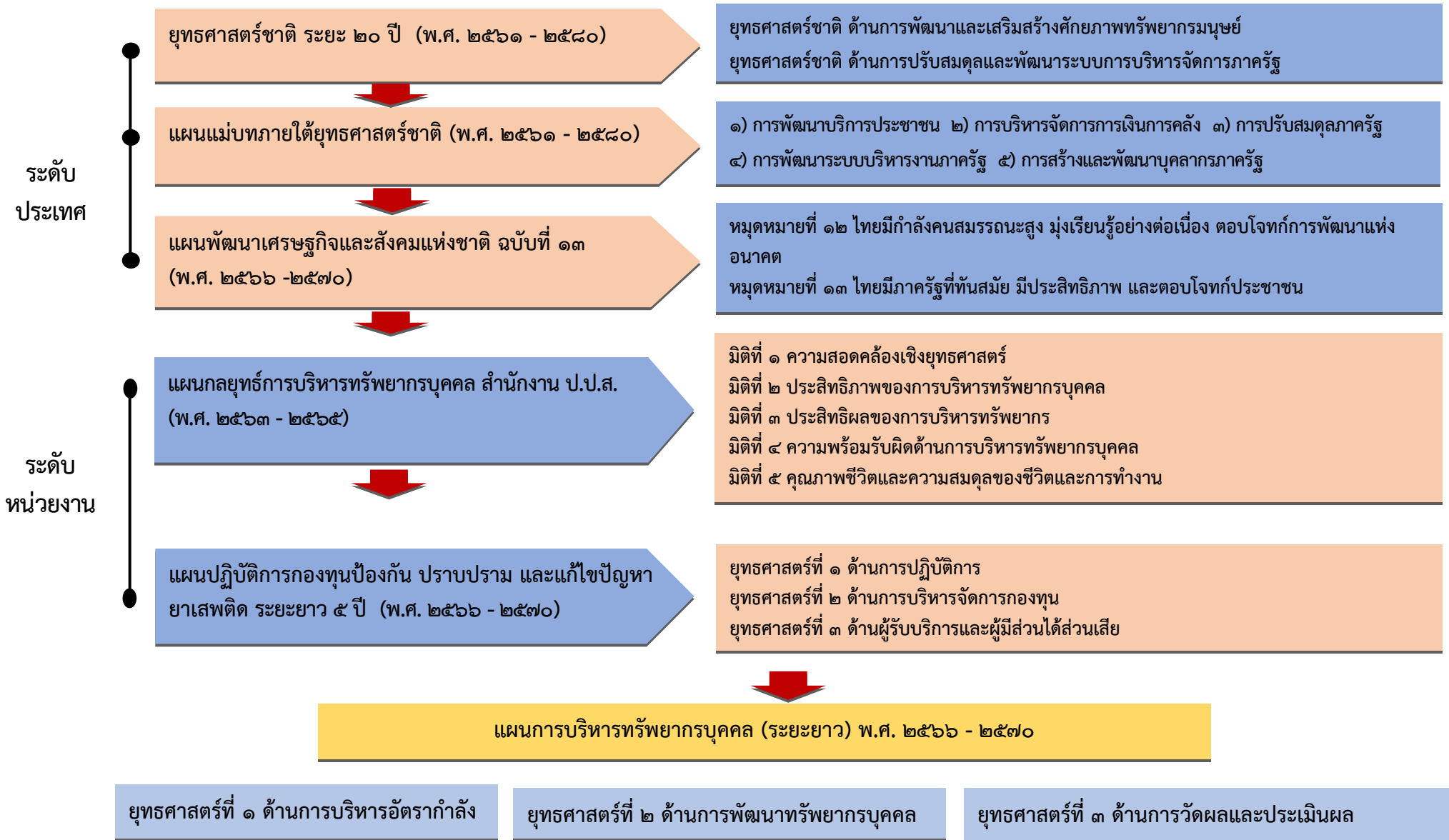
จากข้อมูลสถานะปัจจุบันของกองทุน เมื่อนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มาประกอบการคาดการณ์แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต พบว่ามีแนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในประเด็น ดังต่อไปนี้

(๑) การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานบนภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย หรือต่อยอดพัฒนาองค์ความรู้ สมรรถนะ และทักษะอื่น ๆ นอกเหนือจากภาระตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อรองรับกรณีขาดแคลนบุคลากรในบางช่วงเวลา

(๓) การเตรียมความพร้อมบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ในการเรียนรู้เพื่อรองรับการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน ที่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพการสื่อสาร ทั้งอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๓.๓ ความเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ นโยบายและแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



บทที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จากการพิจารณาหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อใช้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีกรอบการดำเนินงานที่มีความชัดเจนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์

“เป็นกองทุนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนากองทุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๔.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด

กลยุทธ์ ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด

กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนพนักงานของกองทุน ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นตามที่ได้รับอนุมัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล

เป้าประสงค์ มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง

กลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุน

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์	เป็นกองทุนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ		
พันธกิจ	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนากองทุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ ๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน		
ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล
เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	เป้าประสงค์ บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	เป้าประสงค์ มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง
กลยุทธ์	กลยุทธ์ ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุน	กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	กลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	ร้อยละของจำนวนพนักงานของกองทุน ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นตามที่ได้รับอนุมัติ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุน
แผนงาน/ โครงการ	๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	๑. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ๓. พัฒนาสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๑. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๔.๔ ความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนงานโครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ					กลุ่มที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหาร อัตรากำลัง	ทบทวนโครงสร้างและ อัตรากำลังของกองทุน ให้ เพียงพอ มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ ของกองทุน เพื่อให้การ ดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและ เป้าหมายที่กำหนด	ระดับความสำเร็จในการ ทบทวนโครงสร้างการ บริหารงานและกรอบ อัตรากำลังของกองทุน	๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลังของกองทุน	/					กลุ่มงาน อำนวยการ และแผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	บุคลากรของกองทุน มี ศักยภาพในการบริหาร จัดการและการดำเนินงาน กองทุน บรรลุตามพันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละของจำนวน พนักงานของกองทุน ที่ ได้รับการฝึกอบรมใน หลักสูตรที่จำเป็นตามที่ ได้รับอนุมัติ	๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	/	/	/	/	/	กลุ่มงาน อำนวยการ และแผนงาน
			๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรของกองทุนด้านการ ปฏิบัติงาน	/	/	/	/	/	กลุ่มงาน อำนวยการ และแผนงาน
			๔. พัฒ นา ส ม ร ร ณะ ความ ร ู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	/	/	/	/	/	กลุ่มงาน อำนวยการ และแผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผล และประเมินผล	มีการกำหนดตัวชี้วัด รายบุคคลและประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีที่ ครอบคลุมกับเกณฑ์การ ประเมินผลที่กำหนดโดย กรมบัญชีกลาง	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ของกองทุน	๕. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	/	/	/	/	/	กลุ่มงาน อำนวยการ และแผนงาน

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาอาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาอาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ในแต่ละกลยุทธ์ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนดไว้ให้สามารถพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักของหน่วยงานด้วย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ : ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุน</p>							
๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน ฯ	ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	กองทุนฯ มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนได้แล้วเสร็จภายในไตรมาส ๔ ของปีบัญชี ๒๕๖๖	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	๑. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. ทบทวนปริมาณงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน ๓. เสนอผู้บริหารกองทุน เห็นชอบการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน	พ.ย. ๖๕ - ก.พ. ๖๖ ก.พ. - ก.ค. ๖๖ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p>							
๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุนบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	กองทุนมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ที่มีทิศทางปฏิบัติสอดคล้อง และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของกองทุนได้	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	๑. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๓. เสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. สื่อสารให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	ธ.ค. ๖๕ - ก.พ. ๖๖ ก.พ. - มิ.ย. ๖๖ ส.ค. ๖๖ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ							
๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน	บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุนบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๐	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑. จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ๒. เสนอขออนุมัติโครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ๓. ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการฯ รายงานต่อผู้บังคับบัญชา	มี.ค. - พ.ค. ๖๖ มิ.ย. ๖๖ มิ.ย. - ส.ค. ๖๖ ส.ค. - ก.ย. ๖๖	๘๐๐,๐๐๐	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p>							
๔. พัฒนาสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุน ฯ ได้ รับ การอบรม หรือฝึกทักษะอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปีบัญชี	ร้อยละของจำนวนพนักงานของกองทุนที่ได้รับการฝึกอบรมที่ได้รับ การฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	<p>๑. คัดเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุน และสำรวจความต้องการเข้าร่วมอบรมของบุคลากร</p> <p>๒. เสนอขออนุมัติหลักสูตรต่อผู้บริหารกองทุน เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๓. แจ้งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลาที่กำหนด</p> <p>๔. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากร เสนอต่อผู้บริหารกองทุน</p>	<p>ม.ค. - มี.ค. ๖๖</p> <p>เม.ย. ๖๖</p> <p>พ.ค. - ส.ค. ๖๖</p> <p>ส.ค. - ก.ย. ๖๖</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการวัดผลและประเมินผล กลยุทธ์ : กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี							
๕. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนมีตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน	๑. สืบหาหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานกองทุน ๒. กำหนดให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานของกองทุน ๓. เสนอขออนุมัติตัวชี้วัดรายบุคคลต่อผู้บริหารกองทุน ๔. หัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหารกองทุนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ๕. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานกองทุนทราบ	ต.ค. - ธ.ค. ๖๕ ม.ค. ๖๖ ก.พ. ๖๖ มี.ค. ๖๖ เม.ย. ๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน

บทที่ ๖

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เป็นขั้นตอนที่ทำให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ มีการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องมีการบริหารจัดการและติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้สัมฤทธิ์ผลนั้น การกำหนดปัจจัยสำคัญของความสำเร็จแผนปฏิบัติการฯ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการฯ ดังต่อไปนี้

๑. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ป.ป.ส. คณะอนุกรรมการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด บุคลากร และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
๒. การได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง
๓. การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละโครงการในแผนปฏิบัติการฯ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละโครงการ ควรมีส่วนในการกำหนดความต้องการของโครงการและการบริหารโครงการ
๔. การกำกับและควบคุมการดำเนินงานในแต่ละโครงการที่มีประสิทธิภาพ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินโครงการ เพราะเป็นการติดตามกำกับ การดำเนินงานของโครงการ เพื่อปรับปรุงและเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดซึ่งเป็น ผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผล จะสามารถนำผลที่ได้ประเมินไปพิจารณาปรับปรุงการจัดการหรือ ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ต่อไป