

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗



กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

คำนำ

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาหยาเสพติด (กองทุน ป.ป.ส.) ได้จัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อปรับปรุงทิศทางการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยกำหนดแผนงานและแนวทาง พัฒนาคูคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการ บริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาหยาเสพติด ต่อไปในอนาคต

เอกสารฉบับนี้เป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาหยาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ โดยได้มุ่งเน้นและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคูคลากรให้ มีประสิทธิภาพ ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบัน ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก ทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมา เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และ ใช้กำหนดแผนงาน/โครงการ จนนนำไปสู่การพัฒนาคูคลากรของกองทุนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาหยาเสพติด

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

คำนำ		หน้า
บทที่ ๑ บทนำ		
๑.๑ ความเป็นมา		๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุน		๑
๑.๓ วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์		๑
๑.๔ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด		๓
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล		
๒.๑ นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล		๕
๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ		๗
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)		๙
๓.๒ สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑๑
๓.๓ การดำเนินงานในอดีตของการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑๒
๓.๓ ความเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ นโยบายและแผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง		๑๕
บทที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)		
๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ		๑๖
๔.๒ ยุทธศาสตร์		๑๖
๔.๓ ภาพรวมแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)		๑๗
๔.๔ ความเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)		๑๘
บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗		๑๙
บทที่ ๖ การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล		
๖.๑ การบริหารจัดการ		๒๓
๖.๒ การติดตามประเมินผล		๒๓

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 สิทธิหน้าที่หนี้ 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) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้หรือความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติดตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาผู้ติดยาเสพติด ผู้เข้ารับการบำบัดฟื้นฟู และผู้ผ่านการบำบัด ฟื้นฟูให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนช่วยเหลือหรือสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติดทั้งในประเทศและระดับต่างประเทศ

(๖) เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพและฟื้นฟูสภาพทางสังคมผู้ติดยาเสพติด

(๗) กิจการอื่นที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดตามประมวลกฎหมายนี้

บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนเงินในลักษณะเดียวกันจากกองทุนหมุนเวียนอื่นแล้ว ไม่มีสิทธิขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนนี้

๑.๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นกองทุนที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

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. สสำรวจความพึงพอใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อไปปรับปรุงพัฒนากองทุนอย่างต่อเนือง
๒. ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็ว กระชับ ลดขั้นตอน โดยไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน
๓. สร้างการรับรู้แนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการของกองทุนที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๔ โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด

การบริหารงานของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดดำเนินการภายใต้โครงสร้างและอัตรากำลัง ประกอบด้วย กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน กลุ่มงานบริหารจัดการทรัพย์สินกองทุนและกฎหมาย กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานเลขานุการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนบริหารความเสี่ยง แผนบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการดิจิทัล ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ การบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของพนักงานของกองทุน รวมทั้งการรับส่งและจัดเก็บเอกสารของกองทุน

๒) กลุ่มงานบริหารจัดการทรัพย์สินกองทุนและกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบติดตามผลคดีติดตามทรัพย์สินและจัดการทรัพย์สินที่ศาลมีคำสั่งริบให้ตกเป็นของกองทุน เก็บรักษาทรัพย์สิน ดำเนินการจำหน่ายทรัพย์สินโดยวิธีการขายทอดตลาด และนำทรัพย์สินไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งยกร่างกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ รวบรวม/จัดทำคำสั่งคณะกรรมการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด

๓) กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่ปรับปรุง และจัดทำระบบบัญชีของกองทุนดำเนินการเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเบิกเงินกองทุน การขอรับเงินสินบน เงินรางวัล ขอรับความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการปฏิบัติงาน จัดทำบัญชี งบการเงิน และรายงานงบการเงินเสนอต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรอง

๔) กลุ่มงานเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่รวบรวม ตรวจสอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ ประมวลผล แผนงาน/โครงการที่จะเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด กำกับติดตามการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุน รวมทั้งจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด เอกสารประกอบการประชุมคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องก่อนเข้าประชุมคณะกรรมการกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด และเอกสารประกอบการประชุมคณะทำงานเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อนจากการป้องกันและปราบปรามเสพติด

๕) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนการตรวจสอบ ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงาน การเงิน และการบัญชีของกองทุน ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

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

** โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด อยู่ระหว่าง
ทบทวน เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ และกรมบัญชีกลาง

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) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้มีศึกษาการเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นไปตามประมวลกฎหมายเสพติด มาตรา ๓ ซึ่งกำหนดให้มโนบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด เพื่อให้การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดเกิดความเป็นเอกภาพต่อเนื่อง กระบวนการในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่เศรษฐกิจ สังคม ความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงของรัฐ โดยนโยบายและแผนระดับชาติฯ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทาง การขับเคลื่อนการแก้ปัญหาเสพติดทั้งระบบ และมุ่งเน้นลดระดับความรุนแรงของปัญหาเสพติด จนไม่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารและพัฒนาประเทศ ซึ่งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสพติด ประกอบด้วย นโยบายและแผน ๖ ด้าน ๔๕ แนวทาง การบริหาร ทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้ นโยบายและแผน ที่ ๖ “นโยบายและแผนด้านการบริหารจัดการ”

๒) แผนปฏิบัติการราชการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ป.ป.ส.

แผนปฏิบัติการราชการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ป.ป.ส. สำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานตามหน้าที่และอำนาจ และเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ป.ป.ส. ประกอบด้วย ๖ มาตรการ ๑๙ แนวทาง การบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้ มาตรการที่ ๖ “มาตรการบริหารจัดการ”

๓) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

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

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑.๑ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๑.๓ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็น ต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (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. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

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 และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้าใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติ และระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

กระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

มีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

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

๔) แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยปรากฏประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ “ด้านการบริหารจัดการกองทุน” ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ และทบทวนปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้จริงมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๒. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนรวมถึง การกำกับติดตามผลการใช้ทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า

กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ และเสริมสร้างองค์ความรู้ให้ครบด้านทั้งการวิเคราะห์ การบริหารจัดการและการให้บริการ

กลยุทธ์ที่ ๔. เสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงานและศึกษาระบบการ/รูปแบบการทำงานที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุน

๒.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นกรอบแนวทางสำคัญที่บุคลากรภาครัฐส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกันตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากร และหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็ก โปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ดังกล่าว ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ ประการ สรุปได้ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และผลงานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม มีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับบททวน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ของกองทุนฯ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis ประกอบด้วย

๑) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

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

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
<p>๑. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้าง การบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และ ประจำปีบัญชีที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของกองทุน</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตาม แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)</p> <p>๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อ ปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน</p>	<p>๑. พนักงานของกองทุนมีอัตราการลาออก เนื่องจากสาเหตุมาจากการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ</p> <p>๒. พนักงานของกองทุนมีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทน อัตรที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ยัง ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนยังขาดความรู้ และความ เข้าใจการใช้ระบบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน</p>

๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากร บุคคลจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก 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 หน่วยงานของรัฐมีการสนับสนุนทุนด้านการ พัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถ นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะและ ความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภัย ธรรมชาติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ บุคลากร อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง</p> <p>๒. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของ ประเทศไทยอาจส่งผลกระทบต่อการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต</p>

๓) การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล (TOWS Matrix)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกองทุน (SWOT Analysis) ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล (TOWS Matrix) ต่าง 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 และประจำปีบัญชีที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)</p> <p>๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน</p>	<p>๑. มี กฎหมาย ระเบียบการบริหารทุน หมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. รัฐบาล หน่วยงานของรัฐมีการ สนับสนุนทุนด้านการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการ พัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะและ ความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการ ทำงาน</p>	<p>SO๑ มี การทบทวน กรอบ อัตรากำลังให้เพียงพอต่อการ ดำเนินงานของกองทุน</p> <p>SO๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกร กองทุนโดยเสริมสร้างความรู้ตาม ลักษณะงานและองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>SO๓ พัฒนาบุคลากรผ่าน แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform/ MOOC/ สำนักงาน ก.พ.)</p>

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)

จุดแข็ง (Strengths : S)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)
<p>๑. กองทุนมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน</p> <p>๒. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และประจำปีบัญชีที่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน</p> <p>๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System)</p> <p>๔. มีคู่มือการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภัยธรรมชาติ มีผลต่อ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ บุคลากร อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพ การทำงานลดลง</p> <p>๒. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่าง สมบูรณ์ของประเทศไทยอาจส่งผล กระทบต่อการบริหารและการพัฒนา บุคลากรของหน่วยงานในอนาคต</p>	<p>ST๑ สร้างแรงจูงใจให้พนักงาน กองทุนในการปฏิบัติงานโดยใช้ผล การประเมินรายบุคคลในการปรับ ขึ้นค่าตอบแทน</p> <p>ST๒ พัฒนากลไกที่มีอยู่เพื่อ ผลักดันการดำเนินงานของกองทุน ให้มีความต่อเนื่อง</p> <p>ST๓ ผลักดันโครงการหรือ หลักสูตร การอบรมร่วมกับ หน่วยงานภายนอก เพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	โอกาส (Opportunity : O)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)
<p>๑. พนักงานของกองทุนมีอัตราการลาออก เนื่องจากสาเหตุมาจากการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ</p> <p>๒. พนักงานของกองทุนมีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทนอัตราที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้ยังไม่มี ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนยังขาดความรู้ และความเข้าใจการใช้ระบบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน</p>	<p>๑. มี กฎหมาย ระเบียบการบริหารทุน หมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เอื้อต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. รัฐบาล หน่วยงานของรัฐมีการ สนับสนุนทุนด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p>	<p>WO๑ พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่พนักงานกองทุน</p> <p>WO๒ พัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน ให้ง่ายและสะดวกในการเข้าถึง</p>

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	อุปสรรค (Threat : T)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)
<p>๑. พนักงานของกองทุนมีอัตราการลาออก เนื่องจากสาเหตุมาจากการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ</p> <p>๒. พนักงานของกองทุนมีการผลัดเปลี่ยนเข้ามาแทนอัตราที่สอบบรรจุได้ จึงทำให้ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พนักงานของกองทุนยังขาดความรู้ และ ความเข้าใจการใช้ระบบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในส่วนของ พนักงานและลูกจ้างของกองทุน</p>	<p>๑. ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภัยธรรมชาติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง</p> <p>๒. การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทยอาจส่งผลกระทบต่อ การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต</p>	<p>WT๑ ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p> <p>WT๒ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานกองทุนในการทำงานโดยมีการปรับขึ้นค่าตอบแทนประจำปี</p>

๓.๒ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สถานะปัจจุบัน

(๑) เนื่องจากกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด อยู่ภายใต้สำนักบังคับคดีและบริหารงานกองทุน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กองทุนจึงมีกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานรวม ๘๗ อัตรา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ๑๗ อัตรา พนักงานราชการ ๑ อัตรา พนักงานกองทุน (ส่วนกลาง) ๔๒ อัตรา พนักงานกองทุน (ภาค) ๓๕ อัตรา ลูกจ้างกองทุน ๒ อัตรา แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากอัตราการลาออกของพนักงานกองทุนที่เกิดขึ้น ส่งผลให้กองทุนมีผู้ปฏิบัติงานไม่ครบจำนวนตามอัตรากำลัง จึงต้องมีการเรียกบรรจุในลำดับต่อไปเพื่อทดแทนอัตราเดิม โดยคนที่เข้ามาบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ในภาพรวมการดำเนินงานบางอย่างขาดความต่อเนื่องและอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

(๓) ในปีบัญชี ๒๕๖๖ กองทุนได้มีการจัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญของกองทุน ประกอบด้วย การจัดทำ ระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ถือเป็นหลักใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน

๒. แนวโน้มในอนาคต

จากข้อมูลสภาวะปัจจุบันของกองทุน เมื่อนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มาประกอบการคาดการณ์แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต พบว่ามีแนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในประเด็น ดังต่อไปนี้

(๑) การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานบนภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย หรือต่อยอดพัฒนาองค์ความรู้ สมรรถนะ และทักษะอื่น ๆ นอกเหนือจากภาระตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อรองรับกรณีขาดแคลนบุคลากรในบางช่วงเวลา

(๓) การเตรียมความพร้อมบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ในการเรียนรู้เพื่อรองรับการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน ที่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพการสื่อสาร ทั้งอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(๔) กองทุนมีการทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๓.๓ การดำเนินงานในอดีตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ปัจจุบันกองทุนอยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ กองทุนมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารอัตรากำลัง			
เป้าประสงค์ : ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด			
๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกองทุนแล้วเสร็จภายในไตรมาส ๔ ของปีบัญชี ๒๕๖๖	กองทุนอยู่ระหว่างการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนเพื่อเสนอคณะอนุกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด			
๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	กองทุนมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ที่มีทิศทางปฏิบัติสอดคล้อง และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของกองทุนได้	กองทุนอยู่ระหว่างการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี เพื่อเสนอคณะกรรมการกองทุนฯ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี
๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๐	บุคลากรของกองทุนที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจมากและมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๔. พัฒนาสมรรถนะความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของจำนวนพนักงานของกองทุนที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมหรือฝึกทักษะ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปีบัญชี	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรม หรือฝึกทักษะ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล			
เป้าประสงค์ : มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง			
๕. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนมีตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	พนักงานกองทุนจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ มีโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งหมด ๕ โครงการ ซึ่งกองทุนดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐ ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๑) ปัจจัยความสำเร็จ

ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ นั้นเกิดจากการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับทุกกลุ่มงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม คอยให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และมีการจัดกิจกรรม “พี่สอนน้อง” เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรที่บรรจุเข้ามาใหม่ได้เรียนรู้งานจากคนที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อน ซึ่งมีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

๒) ปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ มีดังนี้

เนื่องจากปริมาณงานของกองทุนมีอยู่ทั่วประเทศ จึงแบ่งการปฏิบัติออกตามภาคต่างๆ ตามโครงสร้างของสำนักงาน ในการประสาน หรือการจัดส่งเอกสารต่าง ๆ อาจจะมีความล่าช้า รวมไปถึงการสื่อสารในการประเมินผลการดำเนินงานของพนักงานกองทุนอาจมีความคลาดเคลื่อน จึงทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนล่าช้ากว่ากำหนด จึงต้องมีการสื่อสารไปยังผู้แทนของแต่ละภาคให้ทำความเข้าใจในการปฏิบัติและเป็นผู้ประสานงานกับพนักงานกองทุนให้รายงานผลการดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา พร้อมทั้งมีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดให้พนักงานกองทุนทราบ ผ่านรูปแบบออนไลน์

๓.๔ ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด
กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุน

แผนปฏิบัติการระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด	วิสัยทัศน์ (Vision) “เป็นกองทุนที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน”	
	พันธกิจ (Mission) <ol style="list-style-type: none"> ๑. ติดตามรับมอบทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน ๒. บริหารจัดการกองทุนเกิดประโยชน์ในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. สนับสนุนแผนงานหรือโครงการด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการปฏิบัติการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการกองทุน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด	วิสัยทัศน์ (Vision) “เป็นกองทุนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ”	
	พันธกิจ (Mission) <ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนากองทุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ ๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน 	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผลและประเมินผล
เป้าประสงค์ ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	เป้าประสงค์ บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	เป้าประสงค์ มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง

บทที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖ จากการพิจารณาหลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อใช้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีกรอบการดำเนินงานที่มีความชัดเจนโดยมีรายละเอียด 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 ภาพรวมแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

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	เป้าประสงค์ ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุน ให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้ การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	เป้าประสงค์ บุคลากรของกองทุน มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	เป้าประสงค์ มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง
กลยุทธ์	กลยุทธ์ ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุน	กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	กลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลังของกองทุน	ร้อยละของจำนวนพนักงานของกองทุน ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นตามที่ได้รับอนุมัติ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกองทุน
แผนงาน/โครงการ	๑. จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	๑. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ๓. พัฒนาสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของกองทุน	๑. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

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

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ					กลุ่มที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหาร อัตรากำลัง	จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างและ อัตรากำลังของกองทุน ให้ เพียงพอ มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับภารกิจของ กองทุน เพื่อให้การดำเนินงาน ของกองทุน บรรลุตามพันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนด	ระดับความสำเร็จใน การทบทวนโครงสร้าง การบริหารงานและ กรอบอัตรากำลังของ กองทุน	๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและ กรอบอัตรากำลังของกองทุน	/	/				กลุ่มงานอำนวยการ และแผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	บุ ค ล า กร ของ ก อ ง ทู น มี ศักยภาพในการบริหาร จัดการและการดำเนินงาน กองทุน บรรลุตามพันธกิจและ เป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละของจำนวน พนักงานของกองทุน ที่ได้รับการฝึกอบรมใน หลักสูตรที่ จำ เป็น ตามที่ได้รับอนุมัติ	๒. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี	/	/	/	/	/	กลุ่มงานอำนวยการ และแผนงาน
			๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรของกองทุนด้านการ ปฏิบัติงาน	/	/	/	/	/	กลุ่มงานอำนวยการ และแผนงาน
			๔. พัฒนาสมรรถนะความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	/	/	/	/	/	กลุ่มงานอำนวยการ และแผนงาน
			๕. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ปฏิบัติงานของกองทุน		/	/	/	/	กลุ่มงานอำนวยการ และแผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดผล และประเมินผล	มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์ การประเมินผลที่กำหนดโดย กรมบัญชีกลาง	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำตัวชี้วัด ราย บุ ค ค ล และ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานของกองทุน	๖. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	/	/	/	/	/	กลุ่มงานอำนวยการ และแผนงาน

บทที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ในแต่ละกลยุทธ์ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดไว้ให้สามารถพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักของหน่วยงานด้วย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ : ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุน</p>							
๑. จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	จัดทำ/ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนให้เพียงพอ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกองทุน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	กองทุนฯ มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนได้แล้วเสร็จภายในไตรมาส ๔ ของปีบัญชี ๒๕๖๗	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน	๑. ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. ทบทวนปริมาณงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุน ๓. เสนอผู้บริหารกองทุน เห็นชอบการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของกองทุน	ต.ค. ๖๖ - ก.พ. ๖๗ ก.พ. - ก.ค. ๖๗ ส.ค. - ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ							
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 ต่อคณะอนุกรรมการกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. สื่อสารให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	ธ.ค. ๖๖ - ก.พ. ๖๗ ก.พ. - มิ.ย. ๖๗ ก.ย. - ส.ค. ๖๗ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอำนวยการและแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ							
๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน	บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุนบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๐	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑. จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ๒. เสนอขออนุมัติโครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ๓. ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนด้านการปฏิบัติงาน ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการฯ รายงานต่อผู้บังคับบัญชา	มี.ค. - พ.ค. ๖๗ มิ.ย. ๖๗ มิ.ย. - ส.ค. ๖๗ ส.ค. - ก.ย. ๖๗	๘๐๐,๐๐๐	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน
๔. พัฒนาสมรรถนะความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการดำเนินงานกองทุนบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรม หรือฝึกทักษะอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปีบัญชี	ร้อยละของจำนวนพนักงานของกองทุนที่ได้รับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑. คัดเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุน และสำรวจความต้องการเข้าร่วมอบรมของบุคลากร ๒. เสนอขออนุมัติหลักสูตรต่อผู้บริหารกองทุน เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๓. แจ้งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลาที่กำหนด ๔. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากร เสนอต่อผู้บริหารกองทุน	ม.ค. - มี.ค. ๖๗ เม.ย. ๖๗ พ.ค. - ส.ค. ๖๗ ส.ค. - ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุน และเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ							
๕. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของกองทุน	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น	บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง/ปีงบประมาณ	๑. สำรวจ/รวบรวมหัวข้อกิจกรรม ๒. จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของกองทุน “พี่สอนน้อง” “ตั้งวงเล่า” ๓. สรุปผลการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของกองทุน	ต.ค. ๖๖ - ก.ค. ๖๗ ส.ค. - ก.ย. ๖๗	๓๖,๐๐๐	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการวัดผลและประเมินผล กลยุทธ์ : กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี							
๖. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ครอบคลุมกับเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนด โดยกรมบัญชีกลาง	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานกองทุนมีตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน	๑. สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานกองทุน ๒. กำหนดให้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานของกองทุน ๓. เสนอขออนุมัติตัวชี้วัดรายบุคคลต่อผู้บริหารกองทุน ๔. หัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหารกองทุนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ๕. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานกองทุนทราบ	ต.ค. - ธ.ค. ๖๖ ม.ค. ๖๗ ก.พ. ๖๗ มี.ค. ๖๗ เม.ย. ๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงาน อำนวยการและ แผนงาน

บทที่ ๖

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เป็น ขั้นตอนที่ทำให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ มีการ ประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงต้องมีการบริหารจัดการและติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้สัมฤทธิ์ผลนั้น การกำหนด ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จแผนปฏิบัติการฯ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการฯ ดังต่อไปนี้

๑. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ป.ป.ส. คณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด บุคลากร และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
๒. การได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง
๓. การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละโครงการในแผนปฏิบัติการฯ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละ โครงการ ควรมีส่วนในการกำหนดความต้องการของโครงการและการบริหารโครงการ
๔. การกำกับและควบคุมการดำเนินงานในแต่ละโครงการที่มีประสิทธิภาพ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินโครงการ เพราะเป็นการติดตามกำกับ การดำเนินงานของโครงการ เพื่อปรับปรุงและเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการกองทุนป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดซึ่งเป็น ผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผล จะสามารถนำผลที่ได้ประเมินไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารจัดการหรือ ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ต่อไป