



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
( HR Policy)

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา  
(Food and Drug Administration )

๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

# ข้อมูล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

## วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพื่อประชาชนสุขภาพดี

## คำอธิบายวิสัยทัศน์ :

เป็นองค์กรหลัก หมายถึง เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรง

คุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ หมายถึง การควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ ฝ้าระวัง ทั้งก่อนและหลังผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ หมายถึง พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการให้สามารถประกอบการได้ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด รวมถึงยกระดับมาตรฐานการประกอบการให้สามารถแข่งขันได้

ประชาชนสุขภาพดี หมายถึง ประชาชนไม่เสียชีวิต หรือเจ็บป่วยร้ายแรง (Serious injury) จากการบริโภค ผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้อง

## ภารกิจหลัก

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุขมีภารกิจเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์ ซึ่งล้วนถือเป็นผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพและปลอดภัย มีการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลทางวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยและสมประโยชน์

## หน้าที่และอำนาจ

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันการใช้สารระเหย กฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการอาหารแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยเครื่องมือแพทย์ กฎหมายว่าด้วยเครื่องสำอาง กฎหมายว่าด้วยผลิตภัณฑ์สมุนไพร กฎหมายว่าด้วยยา กฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ กฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยอาหาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๓. ฝ้าระวัง กำกับ และตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์สุขภาพ สถานประกอบการ และการโฆษณา รวมทั้งผลอันไม่พึงประสงค์ของผลิตภัณฑ์สุขภาพ การพัฒนาระบบความปลอดภัยด้านสารเคมีของประเทศ และเป็นแกนกลางร่วมดำเนินการกับองค์กรระหว่างประเทศด้านสารเคมี ตลอดจนมีการติดตามหรือฝ้าระวังข้อมูลข่าวสารด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ

๔. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และระบบงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริโภคให้มีศักยภาพในการเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม ปลอดภัย และคุ้มค่า รวมทั้งการร้องเรียนเพื่อปกป้องสิทธิของตนได้

๖. พัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ประชาชน และเครือข่ายประชาคมสุขภาพ

๗. พัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อให้งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพเกิดประโยชน์ต่อสุขภาพของผู้บริโภค และผลประโยชน์ของประเทศชาติ

๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### ยุทธศาสตร์กระทรวง (ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา)

๑. Promotion & Prevention Excellence ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ
๒. Service Excellence บริการเป็นเลิศ
๓. People Excellence บุคลากรเป็นเลิศ
๔. Governance Excellence บริหารจัดการเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล

#### นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มุ่งขับเคลื่อนองค์กร ทำงานบูรณาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนและติดตามผล ตลอดจนควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เห็นผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน เป็นรูปธรรม มุ่งผลสำเร็จสูงสุดในการทำให้ผู้บริโภคปลอดภัย ผู้ประกอบการก้าวไกล ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน โดยยึดมั่นตามแนวทางการบริหารงาน ๕ S ได้แก่

๑. **Speed** : ลดขั้นตอนการให้บริการ ปรับกระบวนการงานอนุมัติ/อนุญาตให้รวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๒. **Safety** : สร้างความรอบรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ สร้างระบบเฝ้าระวังผลิตภัณฑ์สุขภาพ เน้นการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด
๓. **Satisfaction** : ผู้บริโภคเป็นศูนย์กลาง ให้บริการแบบมีอาชีพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
๔. **Supporter** : สนับสนุนให้ภาคธุรกิจเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
๕. **Sustainability** : สร้างความมั่นคงทางยาและเวชภัณฑ์ เพิ่มศักยภาพการจัดการในภาวะฉุกเฉิน ทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Policy)

เพื่อให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวง และนโยบายการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ดังกล่าวข้างต้น จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน เพื่อสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง รวมทั้ง มีการทบทวนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

### ๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

กระบวนการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงาน โดย จะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย หรือภารกิจของสำนักงาน การสรรหาในทุกตำแหน่งจะต้องถูกคัดเลือกจากความสามารถของผู้สมัคร โดยคงไว้ซึ่งความมีมาตรฐาน ความมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง มีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ข้อมูลกับผู้สมัครเกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเพียงพอ เพื่อที่จะตรวจสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลของผู้สมัครเป็นความลับ ตำแหน่งที่ต้องการสรรหาจะถูกประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่เกี่ยวข้องและสื่อต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและ Core value ขององค์กร

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลและอนุกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานคณะกรรมการและอนุกรรมการอย่างสม่ำเสมอ มุ่งให้บุคลากร ในทุกระดับได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งต้องจัดทำเป็นประจำปีละ ๑ ครั้ง และมุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านการวิจัยของบุคลากร โดยผลักดันงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) เพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการสืบเสาะหาหนทางในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

#### ๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานมีเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่ง รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ ๆ ในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน จะต้องมีความมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมองเห็น โอกาสความก้าวหน้าและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตในเส้นทางความก้าวหน้านั้น นอกจากนี้สำนักงานยังมีนโยบายเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพดังนี้

- ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในของสำนักงาน โดยให้มีการโอนย้ายตำแหน่งงานกับบุคลากรที่เหมาะสมก่อนที่จะสรรหาบุคคลจากภายนอก ทั้งนี้เงื่อนไขการโอนย้ายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำนักงานกำหนด

- สื่อสารโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเติบโตได้ในสายอาชีพตามที่คาดหวัง

- เปิดโอกาสให้มีการเติบโตทั้งในสายบริหาร และสายวิชาการ

- ให้ความสำคัญทั้งการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และการสร้างศักยภาพโดย การหมุนเวียนงานในตำแหน่งงานระดับเดียวกัน

#### ๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมให้บุคลากรและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการทำงานที่มีความยืดหยุ่น อาทิ การทำงานจากบ้าน (Work from Home) และการกำหนดรอบเวลาในการลงเวลาเข้าปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการจราจรหนาแน่น หรือสามารถบริหารจัดการภารกิจส่วนตัวได้ก่อนมาทำงาน มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพของบุคลากร เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

#### ๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในประกาศของสำนักงานอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยทั่วกัน นอกจากนี้ มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดเป้าหมายองค์กร สู่มเป้าหมายของฝ่ายบริหาร และเชื่อมโยงสู่เป้าหมายของกอง/กลุ่ม /ศูนย์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคลต่อ โดยผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการบริหารค่าตอบแทน เช่น การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ต่อไป

### ๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

มีการกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรตามประกาศจรรยาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาไว้เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติและประพฤติตนของบุคลากร ให้เป็นแบบอย่างที่ดีงาม ดังนี้

- ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

### ๘. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

๑. กำหนดให้มีการบริหารจัดการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๒. มีการบริหารผลงาน ค่าตอบแทน ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน การติดตามให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี/ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ในแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร เช่น มีการประกวดสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีการคัดเลือกคนดีศรี ออย. เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรได้แก่ การจัดสรรทุนศึกษาต่อ/ฝึกอบรม ทั้งในและต่างประเทศ การจัดสรรรับ-ส่ง การสนับสนุนค่าเครื่องแบบราชการ การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไพศาล ดั่นคุ้ม)  
เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา