



บันทึกข้อความ

ห้องรองเลขาธิการ (2)
เลขที่รับ 1182
วันที่ 25 ส.ค. 2565
เวลา 14:07 ชม.

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๗๒๔๑

ที่ สธ.๑๐๐๑/๒๔๒ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา (รองเลขาธิการฯ นายวิฑิต สฤกษ์ชัยกุล)

ความเป็นมา

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ขออนุมัติแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านผลิตภัณธ์สุขภาพ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตามเอกสารแนบ ๑)

ข้อพิจารณา

สำนักงานเลขาธิการกรมพิจารณาแล้วขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ สำนักงานเลขาธิการกรมจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข เน้นด้านบุคลากร ให้มีเพียงพอ มีความเป็นมืออาชีพ มีความสุขและความผูกพัน มีความโปร่งใสและการมีคุณภาพมาตรฐาน PMQA รวมถึงสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ออย.และประเด็นยุทธศาสตร์ของ ออย. รายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอได้โปรด

๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ และดำเนินการต่อไปต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

อนุมัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

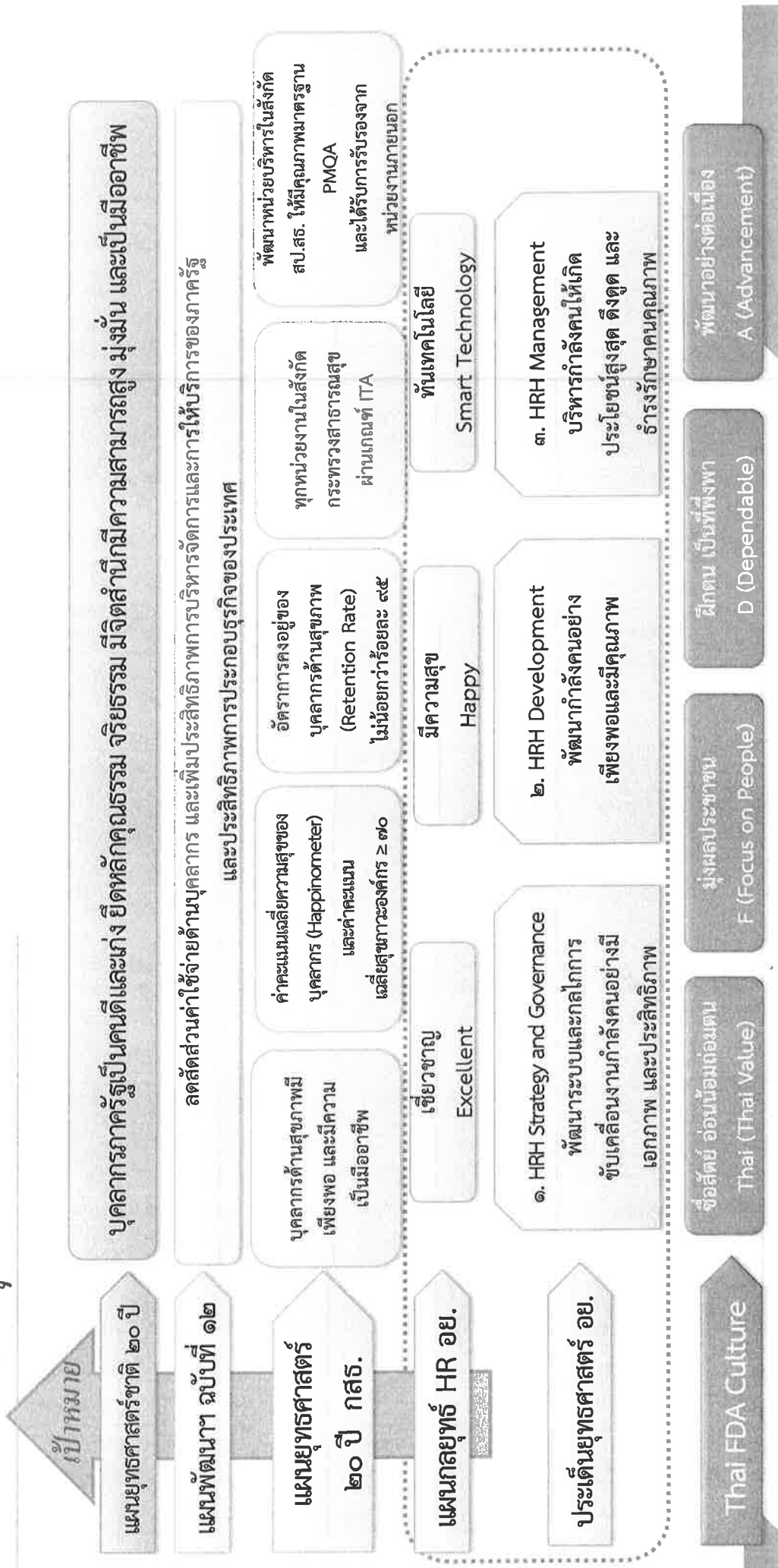
(นายวิฑิต สฤกษ์ชัยกุล)

เลขานุการกรม

(นายวิฑิต สฤกษ์ชัยกุล)
รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา

28 ส.ค. 2565

ความเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์



เป้าหมาย
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กสธ.

แผนกลยุทธ์ HR อย.

ประเด็นยุทธศาสตร์ อย.

บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ลัดสุดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ

บุคลากรด้านสุขภาพมีเพียงพอ และมีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ

ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากร (Happiness Meter) และค่าคะแนนเฉลี่ยสุขภาพองค์กร >= ๗๐

อัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ (Retention Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์ ITA

พัฒนาหน่วยบริหารในสังกัด สป.สธ. ให้มีคุณภาพมาตรฐาน PMQA และได้รับการรับรองจากหน่วยงานภายนอก

เชี่ยวชาญ Excellent

มีความสุข Happy

ทันเทคโนโลยี Smart Technology

๑. HRH Strategy and Governance
พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

๒. HRH Development
พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

๓. HRH Management
บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคุณภาพ

Thai FDA Culture

ชื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน
Thai (Thai Value)

มุ่งผลประโยชน์
F (Focus on People)

มีกตัญญู เป็นที่พึ่งพา
D (Dependable)

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
A (Advancement)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ
เพื่อประชาชนสุขภาพดี

๒. พันธกิจ เพื่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

- พัฒนาผู้บริโภคให้มีศักยภาพในการดูแลตนเอง เพื่อการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยถูกต้อง และเหมาะสม
- ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบการให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในระดับสากล เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ
- ควบคุม กำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีคุณภาพ ปลอดภัย และมีประสิทธิผล
- ส่งเสริมความมั่นคงด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ เพื่อให้คนไทยสามารถเข้าถึงได้ในยามปกติและภาวะฉุกเฉิน

๓. เป้าหมาย

ผู้บริโภคปลอดภัย ผู้ประกอบการก้าวไกล ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน

๔. ค่านิยม Thai FDA

- Thai (Thai Value) ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน
F (Focus on People) มุ่งผลประชาชน
D (Dependable) ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา
A (Advancement) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕. นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

อย. มุ่งขับเคลื่อนองค์กร ทำงานบูรณาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสานความร่วมมือกับเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอกกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนและติดตามผล ตลอดจนควบคุมกำกับ อย่างใกล้ชิด เพื่อให้เห็นผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน เป็นรูปธรรม มุ่งผลสำเร็จสูงสุดในการทำให้ผู้บริโภค ปลอดภัย ผู้ประกอบการก้าวไกล ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน

นโยบายเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ๕ S ได้แก่

- Speed** : ลดขั้นตอนการให้บริการ ปรับกระบวนการงานอนุมัติ/อนุญาตให้รวดเร็วเพิ่ม ประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- Safety** : สร้างความรอบรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ สร้างระบบเฝ้าระวังผลิตภัณฑ์สุขภาพ เน้น การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด
- Satisfaction** : ผู้บริโภคเป็นศูนย์กลาง ให้บริการแบบมืออาชีพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
- Supporter** : สนับสนุนให้ภาคธุรกิจเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
- Sustainability** : สร้างความมั่นคงทางยาและเวชภัณฑ์ เพิ่มศักยภาพการจัดการในภาวะ ฉุกเฉิน ทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๖. ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑. พัฒนาระบบและกลไกการควบคุม กำกับดูแลผลิตภัณฑ์สุขภาพเชิงรุก และเป็นมาตรฐานสากล (Smart Regulation)
๒. การส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริโภคมีความรอบรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ (Smart Consumer)
๓. พัฒนางานบริการสู่ความเป็นเลิศและให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขัน (Smart Service)
๔. พัฒนาและยกระดับองค์กรให้มีสมรรถนะสูง (Smart Organization)

๗. ประเด็นยุทธศาสตร์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพ และประสิทธิภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และธำรงรักษาคนคุณภาพ

๘. ข้อมูลบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕)

ลำดับที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างเหมา
๑	ส่วนกลาง	๑๒	๙	๐	๓	๐
๒	สำนักงานเลขานุการกรม	๙๘	๓๙	๖	๑๐	๔๓
๓	กองควบคุมเครื่องมือแพทย์	๑๐๖	๖๑	๑	๘	๓๖
๔	กองควบคุมเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย	๑๕๙	๙๖	๐	๔	๕๙
๕	กองควบคุมวัตถุเสพติด	๑๐๓	๕๔	๓	๘	๓๘
๖	กองด้านอาหารและยา	๑๕๖	๗๕	๐	๑๖	๖๕
๗	กองผลิตภัณฑ์สมุนไพร	๖๔	๒๔	๐	๒	๓๘
๘	กองผลิตภัณฑ์สุขภาพนวัตกรรมการและการบริการ	๖๐	๒๖	๐	๓	๓๑
๙	กองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค	๕๔	๒๗	๐	๔	๒๓
๑๐	กองยา	๒๔๒	๑๔๒	๑	๑๒	๘๗
๑๑	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๙๔	๕๓	๒	๑๐	๒๙
๑๒	กองส่งเสริมงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพส่วนบุคคลและท้องถิ่น	๕๙	๔๑	๐	๔	๑๔
๑๓	กองอาหาร	๒๓๗	๑๑๐	๓	๑๔	๑๑๐

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างเหมา
๑๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๓	๐	๒	๑
๑๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๓	๐	๒	๑
๑๖	กลุ่มกฎหมายอาหารและยา	๒๐	๑๕	๐	๓	๒
๑๗	ศูนย์จัดการเรื่องร้องเรียนและ ปราบปรามการกระทำผิด กฎหมายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ สุขภาพ	๓๖	๙	๐	๕	๒๓
๑๘	กองนโยบายแห่งชาติด้านยา	๓๖	๒๒	๐	๐	๑๔
๑๙	กองความร่วมมือระหว่าง ประเทศ	๑๒	๘	๐	๑	๓
	รวม	๑,๕๖๐	๘๑๗	๑๖	๑๑๐	๖๑๗

โดยมีหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการฯ ๒ กลุ่ม ได้แก่ ลำดับที่ ๑๔ - ๑๕ กลุ่มตรวจสอบภายใน และ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และเพื่อให้งานของ อย. มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้จัดตั้งหน่วยงานภายใน จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ ลำดับที่ ๑๖ - ๑๙ กลุ่มกฎหมายอาหารและยา ศูนย์จัดการเรื่องร้องเรียนและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สุขภาพ กองนโยบายแห่งชาติด้านยา และกองความร่วมมือระหว่างประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	คำเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ เกณฑ์ PMQA	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ร้อยละความสำเร็จของการสร้างกลไกการขับเคลื่อนงานบริหารทรัพยากรบุคคล								
๑. พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ	โครงการจัดทำกรอบการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ทบทวน ปรับปรุง คำสั่งคณะกรรมการ/ คณะทำงาน ด้าน HR	-	มีคำสั่ง คณะกรรมการ/ คณะทำงาน ด้าน HR	-	ข้อ ๒.๑(ก) กระบวนการจัดทำ ยุทธศาสตร์ (๑)	ม.ค.๖๕	สส.
		- จัดทำแผน HR Implementation Plan	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐)	-	ข้อ ๒.๒(ก) การจัดทำ แผนปฏิบัติการ (๗)	ม.ค.๖๕	สส.
		- จัดทำแผนสรรหา	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ	๑๐๐	-	ข้อ ๒.๒(ก) การจัดทำ แผนปฏิบัติการ (๑๐)	ม.ค.๖๕	สส.
		- จัดทำประกาศ นโยบาย HR	-	มีประกาศ นโยบาย HR	-	ข้อ ๑.๑(ก) วิสัยทัศน์ และค่านิยม (๑)	ม.ค.๖๕	สส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ เกณฑ์ PMQA	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรได้ตามแผนพัฒนาบุคลากร								
๒. พัฒนากำลังคน อย่างเพียงพอและมี คุณภาพ	โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อ อย. ในอนาคต	- ทุนพัฒนาบุคลากร (ศึกษาต่อ อบรม ฝังตัว)	-	-	๒๕.๖๗ ล้าน (เงินรายได้ อย.)	ข้อ ๕.๒ ค. การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	ทุกกอง
		- โครงการจัดทำแผน Rotation	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน Rotation	มีแผนการพัฒนา บุคลากรเพื่อ เตรียมพร้อมเข้าสู่ สู่ตำแหน่งสูงขึ้น	-	ข้อ ๕.๑ ก. สภาพแวดล้อมด้าน บุคลากร (๔)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	สส.
โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การบริหารด้าน ผลิตภัณฑ์สมุนไพร	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การบริหารด้าน ผลิตภัณฑ์สมุนไพร	- อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากร เกี่ยวกับ เทคนิคการพัฒนาและ สร้างคุณภาพในการ บริการที่ เป็นเลิศ	ร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจที่ เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับ ก่อนที่เข้ารับการ อบรม	- ผู้ประกอบการ ที่เข้ารับบริการมี ความพึงพอใจ มากขึ้น - ประสิทธิภาพ เกี่ยวกับการ บริการของผู้เข้า รับการอบรม เพิ่มขึ้น	๑๗๔,๙๕๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ค. การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	สมพ.
		- อบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเกี่ยวกับ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ สมุนไพร						

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ เกณฑ์ PMQA	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการพัฒนา อย. สุขภาพเป็นเลิศตาม เกณฑ์คุณภาพการ บริหารจัดการ ภาครัฐ	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ได้รางวัล PMQA อย่างน้อย ๑ หมวด	ได้รางวัล PMQA อย่างน้อย ๑ หมวด	๒๐๐,๐๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ค. การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กพร.
	โครงการอบรมฟื้นฟูพ ฒนาระยะเจ้าหน้าที่ ด้านอาหารและยา ด้านการกำกับดูแล ผลิตภัณฑ์สุขภาพ	วิเคราะห์สมรรถนะที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน ณ ด้าน อาหารและยา - จัดทำหลักสูตรตาม สมรรถนะสำหรับ พัฒนา - อบรมและประเมินผล	ร้อยละผลิตภัณธ์ สุขภาพนำเข้าได้รับ การตรวจจสอบได้ ตามมาตรฐานตาม เกณฑ์กำหนด	๙๕	๑๓๑,๐๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ค. การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กองต่างๆ
	โครงการพัฒนา ศักยภาพเจ้าหน้าที่ ด้านอาหารและยา ด้านการสืบสวน ประมวลผลหลักฐาน	- วิเคราะห์สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน ณ ด้าน อาหารและยา - จัดทำหลักสูตรตาม สมรรถนะสำหรับ พัฒนา - อบรมและ ประเมินผล	ร้อยละผลิตภัณธ์ สุขภาพนำเข้าได้รับ การตรวจจสอบได้ ตามมาตรฐานตาม เกณฑ์กำหนด	๙๕	๙๗,๐๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ค. การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กองต่างๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	คำเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับเกณฑ์ PMQA	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการพัฒนาสื่อสารการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งาน คบส. ในส่วนภูมิภาค	-อบรมเจ้าหน้าที่ คบส. ภูมิภาค -จัดทำสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์อิเล็กทรอนิกส์	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนทดสอบหลังการอบรมเพิ่มขึ้น - สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ - จำนวน ๔ เรื่อง	๑๒๐,๐๐๐ (เงินงบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ค.การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กอง คบ.
	โครงการสร้างความรู้ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด ๑๙ ให้กับ อบท. เช่น ฟ้าทะลายโจร ATK หน้ากากอนามัย เป็นต้น	- อบรมเจ้าหน้าที่ อบท. - เผยแพร่สื่อการอบรม - ศึกษาข้อมูลพื้นฐานความรู้ คำเตือนตามกฎหมายผลิตภัณฑ์ฟ้าทะลายโจร - ฝึกปฏิบัติเจ้าหน้าที่ อบท.	- จำนวน อบท. เข้าร่วมอบรม - ผลคะแนนทดสอบความรู้หลังการอบรมของเจ้าหน้าที่ อบท.	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๖๕๐,๐๐๐ (เงินงบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ค.การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กอง คบ.
	จัดทำแผนพัฒนา internal Reviewer	- ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน (ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการเลื่อนระดับ (พื้นฐาน-กลาง-สูง)	มีต้นแบบการพัฒนา IR (ยา)	มีต้นแบบการพัฒนา IR (ยา)	๓๒๐,๓๕๐ (เงินรายได้ ออ.)	ข้อ ๕.๒ ค.การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กยผ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ เกณฑ์ PMQA	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		-ประชุม focus group เพื่อพัฒนา โมเดล Intensive course สำหรับ Internal Reviewer -พัฒนาศักยภาพ ผู้ประเมินภายใน Internal Reviewer รูปแบบ online						
	โครงการพัฒนา บุคลากรด้าน Post Surveillance ๒ กลุ่ม	ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรด้าน Post Surveillance -พัฒนาศักยภาพผู้ ประเมินภายใน Post Surveillance รูปแบบ online	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาและเลื่อน ระดับ	ร้อยละ ๘๐	๘๘๕,๐๐๐ (เงินรายได้อย.)	ข้อ ๕.๒ ค.การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กยฝ.
	จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ Best Practice ในงาน คบส.	จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ Best Practice ในงาน คบส. ใน รูปแบบ Lunch Talk	มีองค์ความรู้จาก Best Practice (Lunch talk) เผยแพร่และนำไปใช้ ประโยชน์	มีองค์ความรู้ที่ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์	๑๘๖,๐๐๐ (เงินรายได้อย.)	ข้อ ๕.๒ ค.การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กยฝ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ เกณฑ์ PMQA	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการจัดหา ความรู้ของ สำนักรงาน คณะกรรมการ อาหารและยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อค้นหา องค์ความรู้ที่จำเป็น ของ อย. - จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้และนำเสนอ ผลงานประจำปี - เผยแพร่องค์ความรู้ บน website KM อย. 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมสามารถ นำความรู้ไปใช้ในการ สร้างองค์ความรู้ ที่สำคัญในการ ปฏิบัติงานได้ - จำนวนองค์ความรู้ สละสลวยที่เกิดจากการ ถ่ายทอดและ แลกเปลี่ยนได้ถูก นำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาระบบ หรือสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหา องค์การและงาน คบส. ของประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ - ๒๑ เรื่อง 	๑๑๐,๕๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ค.การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กยฝ.
	โครงการประชุม วิชาการ ประจำปี เตือนศูนย์ การศึกษาต่อเนื่อง ทางเภสัชศาสตร์ อย. ประจำปี ๒๕๖๕	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมวิชาการ รายเดือน - จัดทำแบบทดสอบ online และเผยแพร่ ลง website สภา เภสัชกรรม - บันทึกหน่วยกิต การศึกษา(CPE) ให้ แก่ผู้ที่เข้าอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมมี องค์ความรู้ ความ เข้าใจในเรื่องที่จัด อบรมเพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบจากก่อน อบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ 	๘,๙๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ค.การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร (๑๒)	ม.ค.-ก.ค.๖๕	กยฝ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ เกณฑ์ PMQA	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			- ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมที่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการบรรยายไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละ ๘๐				
			ผู้ครองผู้บริโภครู้จักผลิตภัณฑ์สุขภาพ					
ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ๓.๒ อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง								
๓. บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูด และจูงใจรักษากำลังคนคุณภาพ	โครงการบริหารกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- วิเคราะห์อัตราจ้างที่สอดคล้องกับความต้องการของยุทธศาสตร์ ออ.	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตราจ้างระยะ ๕ ปี โดยสอดคล้องกับความต้องการและทิศทางของ ออ.	มีผลการวิเคราะห์อัตราจ้างและแนวทางการบริหารกำลังคนของ ออ.	๕๐๐,๐๐๐ (เงินงบประมาณ)	ข้อ ๕.๑ ก.ขีดความสามารถและอัตราจ้างด้านบุคลากร	จ.ค.-ก.ค.๖๕	สส.
	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ออ.ในอนาคต	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร Training Roadmap (ทบทวน Functional competency ๑๘ กลุ่ม, IDP)	มีกรอบการพัฒนาบุคลากร ออ. ในภาพรวม	มีกรอบการพัฒนาบุคลากร	๓๐๐,๐๐๐ (เงินรายได้ ออ.)	ข้อ ๕.๑ ก.สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (๔)	จ.ค.-ก.ค.๖๕	กยผ./สส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	คำเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับเกณฑ์ PMQA	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>- จัดอบรมให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานเงินหมุนเวียนยาเสพติด บรรจุใหม่ได้รับทราบภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์กร มีค่านิยม สร้างสรรค์และมีพฤติกรรมการสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p>	<p>ผู้เข้ารับการอบรมมีค่านิยมสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการด้วยความโปร่งใสเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาและเป็นพาหนะของประชาชน สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p>	<p>ข้าราชการบรรจุใหม่ พนักงานราชการ และพนักงานเงินหมุนเวียนยาเสพติด ได้รับทราบภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์กร มีค่านิยม สร้างสรรค์และมีพฤติกรรมการสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p>	<p>๔๐๔,๓๐๐ (เงินงบประมาณ)</p>	<p>ข้อ ๕.๑ ก.สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (๔)</p>	<p>๖.ค. - ก.ค.๖๕</p>	<p>สส.</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ เกณฑ์ PMQA	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่ง ภายใต้โครงการ Career Path & Succession Plan	อย. มีแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผน สืบทอดตำแหน่ง สำหรับใช้ในการ บริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็น รูปธรรม	อย. มีแผนสร้าง เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผน สืบทอดตำแหน่ง สำหรับใช้ในการ บริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็น รูปธรรม	๓๐๐,๐๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๑ ก.สภาพแวดล้อมด้าน บุคลากร (๔)	ม.ค.-มิ.ย.๖๕	สส.
	โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานนออยู่ Healthy Workplace	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำหลักเกณฑ์การประกวดสถานที่ทำงานนออยู่ นำมาทำงาน - ตรวจสอบประเมิน ตัดสิน และมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่ชนะการประกวด 	-	การตรวจ ประเมินสถานที่ นออยู่ปฏิบัติงาน และมอบรางวัล	๓๐,๐๐๐ (เงินสวัสดิการ อย.)	ข้อ ๕.๑ ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	ธ.ค.-ก.ค.๖๕	สส.
		<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา สถานที่ทำงานนออยู่ นำมาทำงาน 	หน่วยงานภายใน อย. มีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด สวยงาม สะอาดและเป็นระเบียบ เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	หน่วยงานภายใน อย. เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๕๐,๐๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๑ ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	ธ.ค.-ก.ค.๖๕	สส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ (บาท)	ความสอดคล้องกับ เกณฑ์ PMQA	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
โครงการส่งเสริม ความผูกพัน และ วัฒนธรรมองค์กร	- จัดอบรมให้กับ บุคลากรในการสร้าง เสริมสุขภาพทางการเงิน (Happy Money)	- ประชุมเพื่อจัดการ ประกาศและคัดเลือก คนดีศรี อย.	ร้อยละ ๘๐ ของผู้ เข้ารับการอบรม มี ความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการบริหาร การเงินของตนเอง มากขึ้น	๘๐	๖๙,๘๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๕.๒ ก. การประเมิน ความผูกพันของ บุคลากร ข. วัฒนธรรมส่วน ราชการ	ธ.ค.-ก.พ.๖๕	สส.
		- มอบรางวัลให้กับคน ดีศรี อย.	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ	๑๐๐	๒๕,๐๐๐ (เงินสวัสดิการ อย.)	ข้อ ๕.๒ ก. การประเมิน ความผูกพันของ บุคลากร ข. วัฒนธรรม ส่วนราชการ	ม.ค.-ก.ค.๖๕	สส.
โครงการสร้างสังคม ที่ไม่ทอดทิ้งการทุจริต (คนอย. ตื่นรู้สู้โกง)	- จัดอบรมสร้างความ เข้าใจในระบอบการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส (ITA) - จัดอบรมเพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน - ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ITA	ผลการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ของ อย. ผ่าน เกณฑ์การประเมิน ๙๐ คะแนนขึ้นไป	๙๐ คะแนน	๑๑๖,๒๐๐ (เงิน งบประมาณ)	ข้อ ๑.๑ ก(๒) ข้อ ๕.๒ ค. การบริหาร จัดการและการพัฒนา บุคลากร (๑๒)	ต.ค.-พ.ค.๖๕	สส.	