

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Transformation
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และ
การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
ควรได้รับการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรคือเป็น “คนดี มีความเชี่ยวชาญ
พร้อมเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง” สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จึงประกาศนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นข้าราชการใหม่ (Newcomer) ควรได้รับการพัฒนา สนับสนุน
อย่างเต็มศักยภาพ และธำรงรักษา (Retain) ข้าราชการอันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าไว้ภายในสำนักงาน
คณะกรรมการอาหารและยา

๒) มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้งานที่หลากหลาย ผ่านกลไกการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน
(Job Rotation) พร้อมทั้งมีการกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผน
สืบทอดในตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นรูปธรรมของความก้าวหน้า
ในการทำงานของทุกตำแหน่งงาน

๓) มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้ประเมินภายใน (Internal Reviewer) และบุคลากรในงานกำกับดูแล
ผลิตภัณฑ์สุขภาพหลังออกสู่ตลาด (Post-Marketing) ที่ทำงานด้าน Surveillance และตรวจจับเป็นภารกิจ
หลัก ให้มีทักษะความเชี่ยวชาญในกระบวนการประเมินเอกสารทางวิชาการ ลดการพึ่งพาผู้ประเมินภายนอก
(External Reviewer) รวมถึงสร้างองค์ความรู้และจัดการความรู้ในการเป็น Internal Reviewer และ Post
marketing Surveillance อย่างเป็นระบบ

๔) มุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านการวิจัยของบุคลากร โดยผลักดันงานประจำสู่งานวิจัย (Routine
to Research : R2R) เพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับ
ที่สูงขึ้น

๕) สร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) พร้อมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมและ
สิ่งแวดล้อมของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (CSR) เพื่อให้เกิดความสุขทั้งจากการทำงานและสังคม
รอบข้าง

ประกาศ ณ วันที่ 8 มี.ค. 2564

(นายไพศาล ดันคุ้ม)

เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา