



สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
Food and Drug Administration



รายงานการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม



การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

01 การวางแผนกำลังคน
มีการบริหารกำลังคนที่
เหมาะสม

02 การสรรหาบุคลากร
มีการสรรหาบุคลากรให้
ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง
และเป็นไปตามระบบ
คุณธรรม

03 การพัฒนาบุคลากร
มีการพัฒนาบุคลากรให้มี
ความรู้ ทักษะและ
สมรรถนะ

05 การสร้างเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

05 การพัฒนาคุณภาพ
ชีวิต มีการพัฒนา
คุณภาพชีวิตของ
บุคลากรให้มีความสุข

06 การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานมีการถ่ายทอด
ตัวชี้วัดเป้าหมายองค์กร
นำไปสู่การให้ค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรม

07 การส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรม และการรักษา
วินัยของบุคลากร

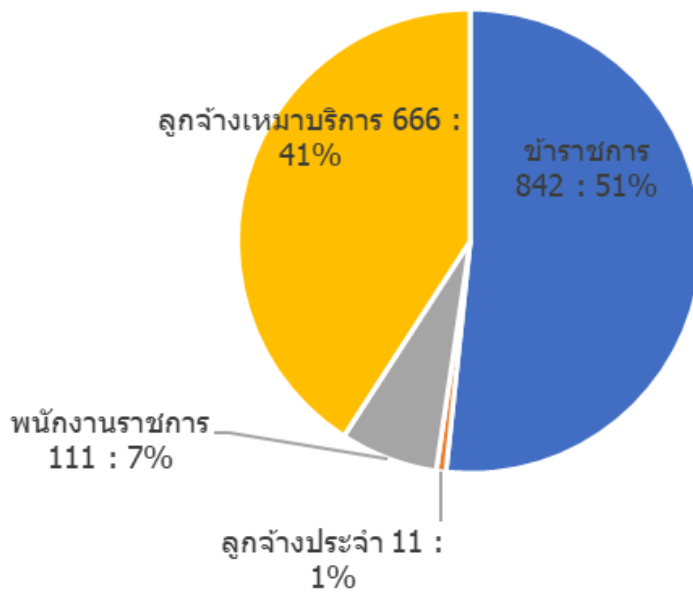
08 สรุปปัญหาอุปสรรค
และข้อเสนอแนะ

01 การวางแผนกำลังคน

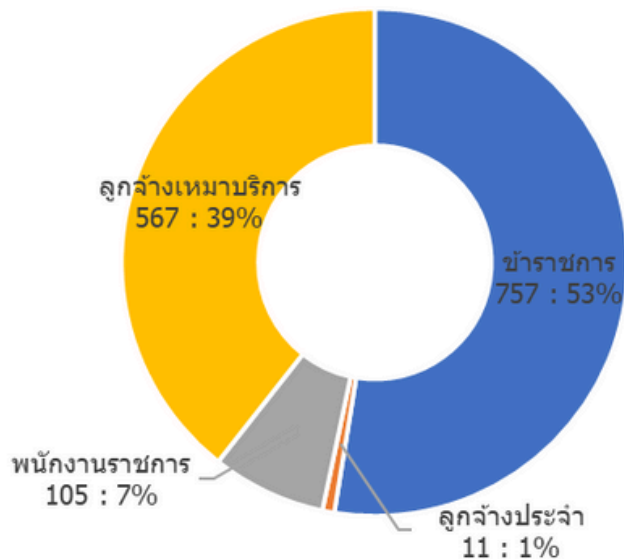
- ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง
- ข้อมูลกำลังคนตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
- แนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
- ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการ อาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรอบอัตรากำลัง
1,630 อัตรา



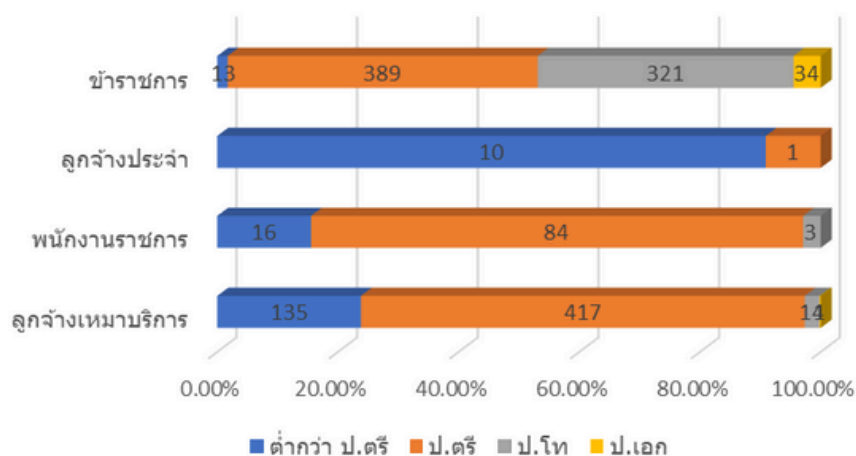
ผู้ครองตำแหน่ง
1,465 คน



ข้อมูลข้าราชการจำแนก ตามประเภทตำแหน่ง

รายการ	ปี 2566			ปี 2565			ปี 2564		
	กรอบ	จำนวน (คน)	ว่าง	กรอบ	จำนวน (คน)	ว่าง	กรอบ	จำนวน (คน)	ว่าง
บริหาร	4	4	-	4	4	-	4	4	-
อำนวยการ	12	12	-	12	12	-	12	12	-
วิชาการ	761	685	76	717	695	22	717	682	35
ทั่วไป	65	48	17	84	60	24	84	72	12
รวม	842	749	93	817	771	46	817	770	47

จำนวนบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

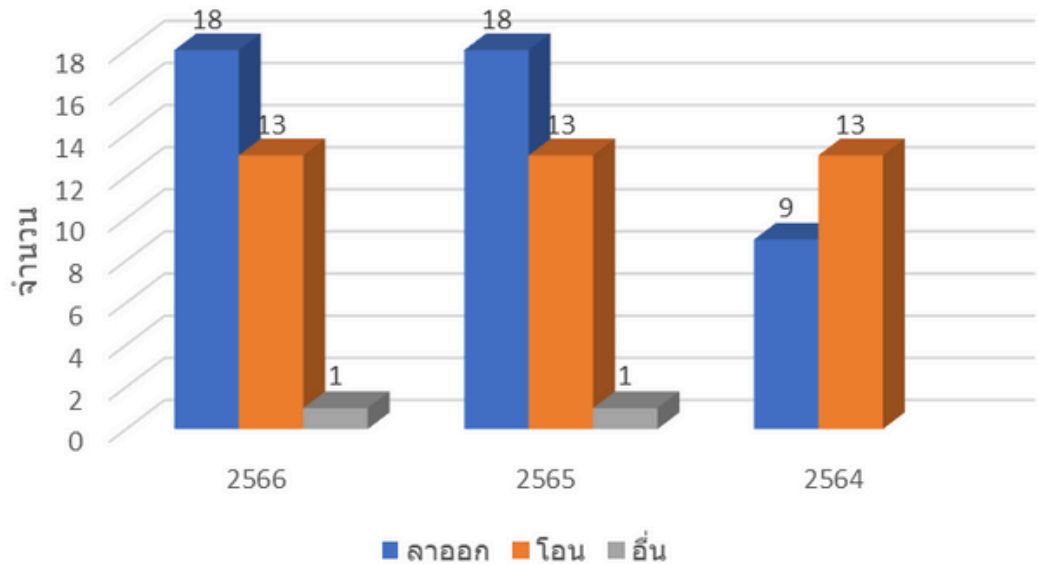


เพศชาย
317 : 22%

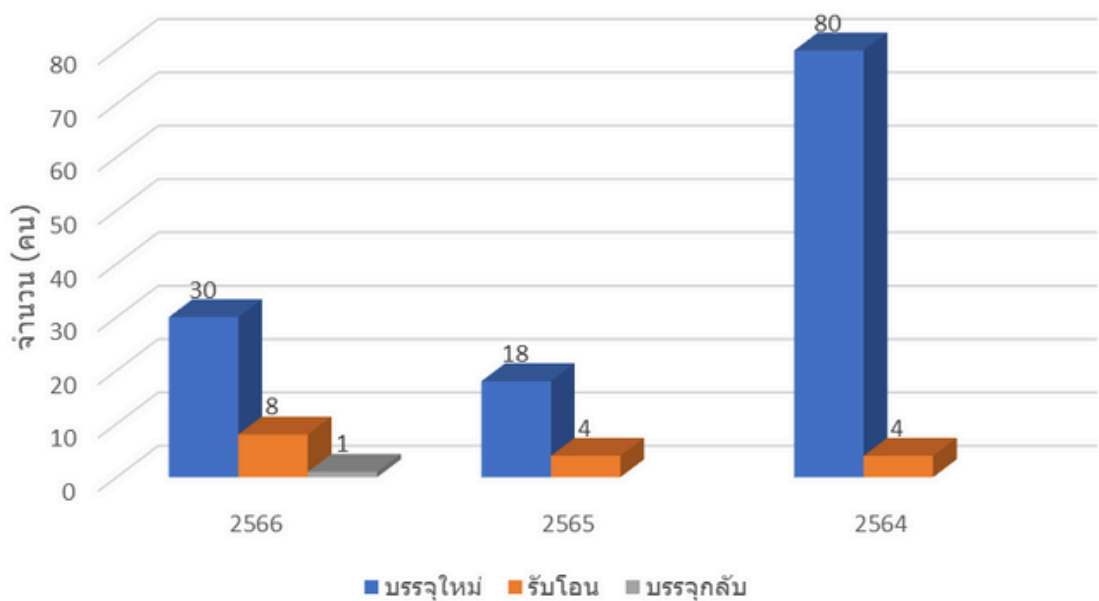


เพศหญิง
1,123 : 78%

การสูญเสียข้าราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



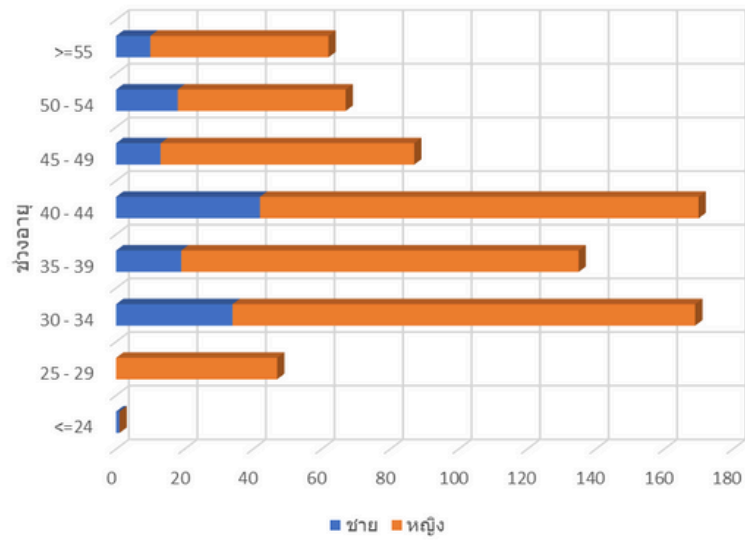
การรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



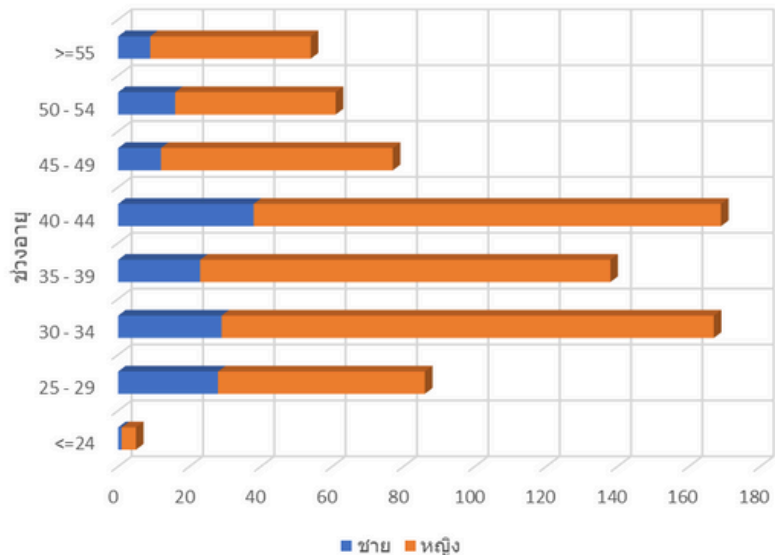
ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี 2566		ปี 2565		ปี 2564	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<=24	-	1	4	1	11	2
25-29	47	19	58	28	81	33
30-34	135	34	138	29	144	27
35-39	116	19	115	23	98	26
40-44	128	42	131	38	126	33
45-49	74	13	65	12	59	15
50-54	49	18	45	16	46	12
>=55	52	10	45	9	36	8
รวม	601	156	601	156	601	156

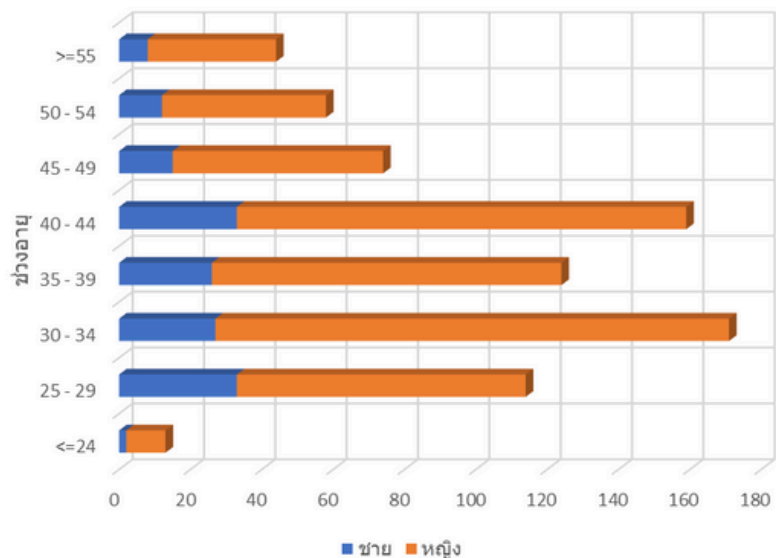
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



02 การสรรหาบุคลากร

- การสรรหาและบรรจุ
 - ข้าราชการ
 - พนักงานราชการ
- การคัดเลือกและการโอนย้ายข้าราชการ
- การเลื่อนระดับ

การสรรหาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเลขาธิการกรม
ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากร ทั้งนี้ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นตาม
แผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรร โดยเป็นไปตามหลัก
เกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด ดังนี้



ข้าราชการ

การสอบแข่งขัน	
ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
นักวิชาการอาหารและยาปฏิบัติการ	3
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	1
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	2

การสอบคัดเลือก	
ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
เภสัชกรปฏิบัติการ	23



ข้าราชการ

การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขัน	
ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1

การรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่น	
ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1
เภสัชกรปฏิบัติการ	1

การบรรจุกลับข้าราชการ	
ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
เภสัชกรปฏิบัติการ	1



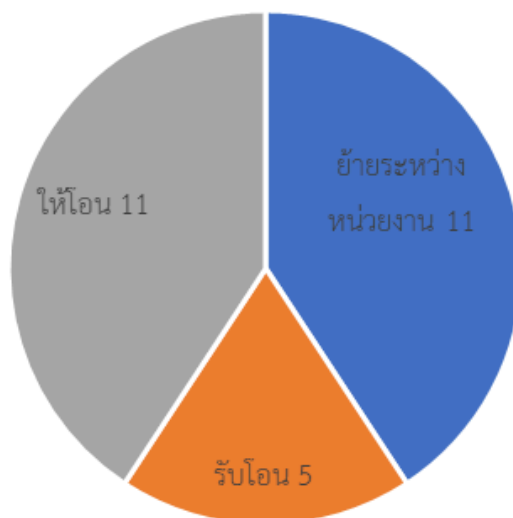
พนักงานราชการ

ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
นิติกร	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
นักทรัพยากรบุคคล	1
นักจัดการงานทั่วไป	2
นักวิชาการอาหารและยา	1

การเลื่อนระดับของข้าราชการ

การเลื่อนระดับ	
ระดับ	จำนวนผู้ได้รับการเลื่อนระดับ
ชำนาญงาน	2
ชำนาญการ	44
ชำนาญการพิเศษ	18

การโอน/ย้ายของข้าราชการ



■ ย้ายระหว่างหน่วยงาน ■ รับโอน ■ ให้โอน

03 การพัฒนาบุคลากร

- รายงานผลแผนงาน/โครงการอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร
- ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานผลแผนงาน/โครงการอบรมเพื่อ การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านบริการและวิชาการ ซึ่งสามารถช่วยให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามความยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีกิจกรรม/โครงการทั้งสิ้น 9 โครงการ และได้รับจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับใช้ในการดำเนินการเป็นจำนวนเงิน 8,903,260 บาท ดังนี้

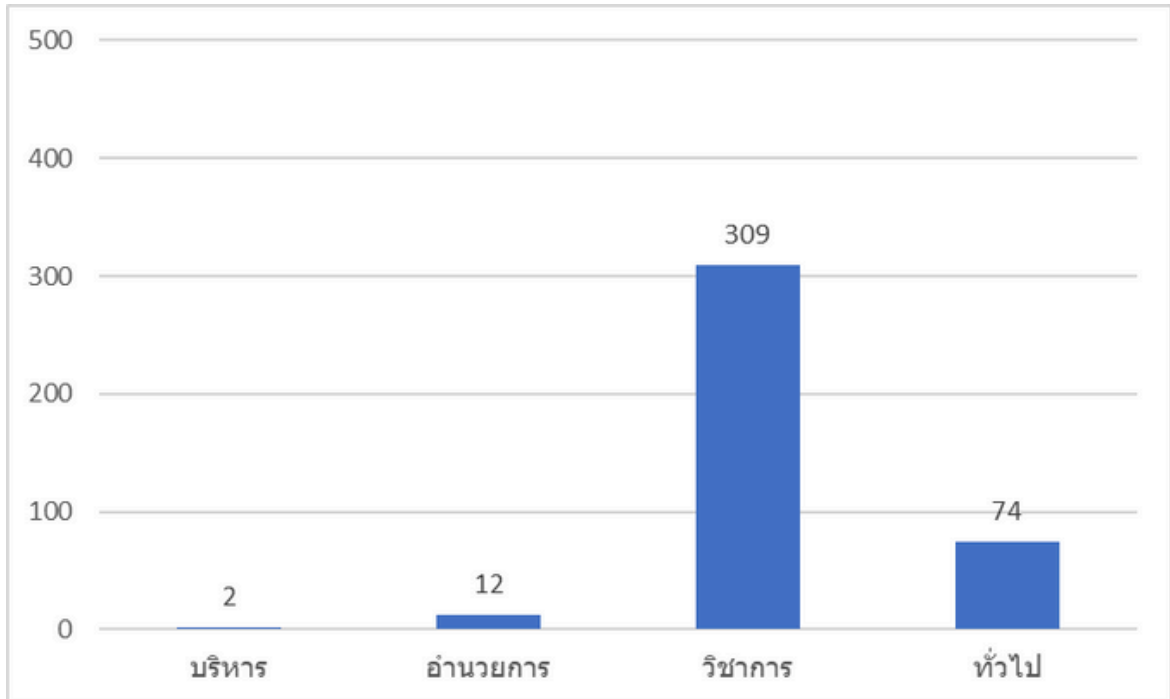
ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายจำนวน	ระยะเวลาที่เริ่ม-สิ้นสุดการดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม/ผลการดำเนินการ
1	โครงการป้องกันและระงับอัคคีภัย	61,500.-	54,510.-	24/02/2566	66 คน
2	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	79,000.-	69,300.-	24/03/2566	94 คน
3	โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาที่เข้ารับการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	330,000.-	251,756.-	19/05/2566 - 21/05/2566	43 คน
4	โครงการสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA)	79,000.-	76,400.-	22/06/2566	100 คน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบ ประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ ใช้จ่าย จำนวน	ระยะเวลา ที่เริ่ม-สิ้นสุด การดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้ารับการ อบรม/ ผลการ ดำเนินการ
5	โครงการพัฒนาศักยภาพและ จรรยาบรรณของพนักงานขับ รถยนต์	283,100.-	211,699.-	15/07/2566 - 16/07/2566	27 คน
6	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านงานสารบรรณ	20,700.-	13,290.-	25/07/2566	53 คน
7	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สื่อสารพัฒนาระบบงานภารกิจ สำนักงานเลขานุการกรม	556,000.-	261,250.-	01/09/2566 - 03/09/2566	63 คน
8	โครงการพัฒนาพฤติกรรม บริการสู่ความเป็นเลิศ (ESB)	337,400.-	337,000.-	26/07/2566 - 27/07/2566	50 คน
9	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรนักบริหารสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา รุ่นที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	7,156,560. -	7,156,560.-	16/10/2566 - 31/10/2566 และ 18/11/2566 - 26/11/2566	24 คน

รายงานผลแผนงาน/โครงการอบรมเพื่อ การพัฒนาบุคลากร

โครงการ/ผลลัพธ์ที่ได้	วันที่ ดำเนินการ	งบ ประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนิน การ
หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) (รุ่นที่ 65)				
มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันราชอาณาจักรฯ รวมทั้งบทบาท ภาครัฐ เอกชน สามารถประสานงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	6 ต.ค.65 - 11 ก.ย.66	12,120.-	ข้าราชการที่ได้ รับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามที่ หลักสูตรกำหนด	ผู้เข้ารับการ อบรมผ่านเกณฑ์ การประเมินตาม ที่หลักสูตร กำหนด
หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (รุ่นที่ 4)				
เพื่อให้สามารถนำความรู้และผลจากการ ฝึกปฏิบัติไปใช้ในการปฏิบัติงาน	24 ส.ค.66 - 8 ก.ย. 66	30,000.-	ข้าราชการที่ได้ รับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามที่ หลักสูตรกำหนด	ผู้เข้ารับการ อบรมผ่านเกณฑ์ การประเมินตาม ที่หลักสูตร กำหนด
หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (รุ่นที่ 36)				
เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ในการ บริหารจัดการที่มีคุณภาพ เป็นผู้บริหารที่ ดี เก่ง มีคุณธรรม สามารถบริหาร จัดการดำเนินงานสาธารณสุข และงาน อื่นที่เกี่ยวข้องได้	22 พ.ค.66 - 16 มิ.ย.66	32,000.-	ข้าราชการที่ได้ รับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามที่ หลักสูตรกำหนด	ผู้เข้ารับการ อบรมผ่านเกณฑ์ การประเมินตาม ที่หลักสูตร กำหนด
หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (รุ่นที่ 32)				
เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ในการ บริหารจัดการที่มีคุณภาพ เป็นผู้บริหารที่ ดี เก่ง มีคุณธรรม สามารถบริหาร จัดการดำเนินงานสาธารณสุข และงาน อื่นที่เกี่ยวข้องได้	15 พ.ค.66 - 2 มิ.ย.66	20,000.-	ข้าราชการที่ได้ รับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามที่ หลักสูตรกำหนด	ผู้เข้ารับการ อบรมผ่านเกณฑ์ การประเมินตาม ที่หลักสูตร กำหนด

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

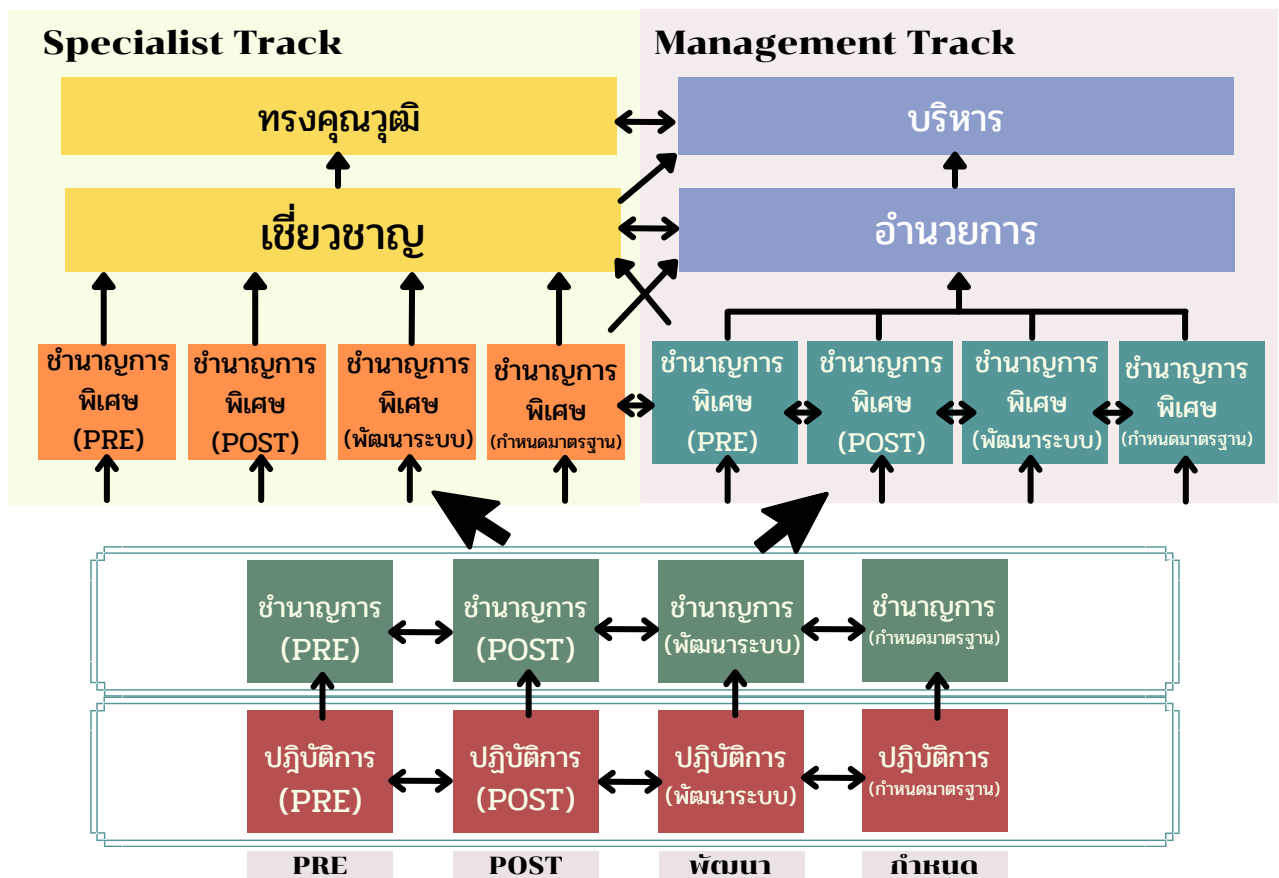


04 การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ



การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีการจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งที่ครอบคลุมทุกสายงาน (26 สายงาน) โดยวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน หลักเกณฑ์การเลื่อน โอน ย้าย เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล รวมถึงโครงสร้างอายุ เพื่อให้ข้าราชการ อย. มีทักษะ ความรู้ความสามารถที่ เหมาะสมตามตำแหน่งงาน



ตัวอย่าง แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)สายงานเภสัช

นอกจากนี้ มีการเตรียมความพร้อมในการเฟ้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มีผู้ผ่านการคัดเลือกที่สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยากำหนด และพัฒนาตามหลักสูตรโดยความร่วมมือการจัดทำหลักสูตรกับสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำหลักสูตรดังกล่าว ทั้งนี้มีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าโครงการฯ จำนวน 25 ราย และมีผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น จำนวน 23 ราย



05 การพัฒนาบุคลากร

- ผลการสำรวจความสุขและความผูกพัน
- รายงานผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ผลการสำรวจความสุขและความผูกพัน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยากำหนดแนวทางในการประเมินความผูกพันแบบเป็นทางการ โดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสำรวจปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ในระหว่างปียังมีการสำรวจแบบไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง โดยการสอบถามจากบุคลากรผ่านการพูดคุย การสัมภาษณ์จากผู้เกษียณอายุ และบุคลากรที่ลาออก การรับฟังความเห็นผ่านช่องทาง Facebook และ Line Oryor Society ซึ่งจากการประเมินพบว่าบุคลากรของ อย. มีระดับความผูกพันและความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ดีและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินการเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน

โดยผลการสำรวจปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 มีการแบ่งกลุ่มการสำรวจตามประเภทการจ้างงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ 3) ลูกจ้างประจำเงินทูน 4) พนักงานราชการ 5) พนักงานเงินทูน และ 6) ลูกจ้างเหมาบริการ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ความพึงพอใจและความพึงพอใจ 3) ความสมดุลชีวิตกับการทำงานและความผูกพัน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญ กำหนดโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันองค์การ โดยผลการสำรวจพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึง 6 กลุ่มข้างต้น มีปัจจัยร่วมที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การและมีคะแนนต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ รองลงมาคือความเครียดจากการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ จากนั้น อย. ได้นำผลการสำรวจมาจัดทำแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันโดยผ่านคณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์และเสนอแผนงานหรือโครงการที่ตอบสนองต่อปัจจัยดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสุข และความผูกพันของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

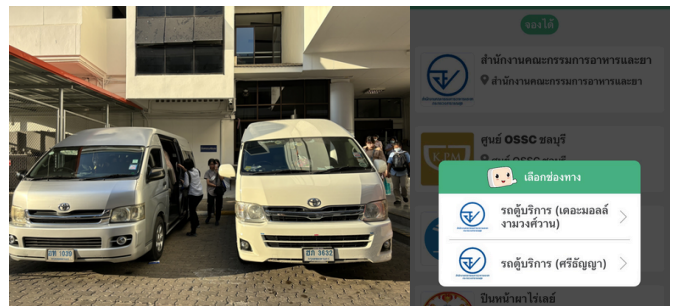
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลชีวิตกับการทำงานสามารถทำงานให้ ออย. อย่างมีพลัง มีเป้าหมายและค่านิยมที่ส่งผลให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. จัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร



ทุนการศึกษาบุตร

ออย.มอบทุนการศึกษาให้บุคลากร



บริการรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ ออย.

ออย.จัดสวัสดิการรถตู้รับ-ส่งเจ้าหน้าที่สำหรับช่องทางเดอะมอลล์(จามวงค์วาน) และช่องทางศรัทธัญญา



ศูนย์เด็กเล็ก

ออย.มีศูนย์เด็กเล็กสำหรับฝากเลี้ยงบุตรของเจ้าหน้าที่



แจกเสื้อ

ออย.แจกเสื้อให้กับเจ้าหน้าที่

2. ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี



ตรวจสุขภาพ
กิจกรรมตรวจสุขภาพร่างกายให้กับเจ้าหน้าที่

สนามฟุตบอล
อ.ย.มีสนามฟุตบอลให้กับเจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย



ฟิตเนส
อ.ย.มีห้องฟิตเนสสำหรับออกกำลังกาย

กิจกรรม 5 ส.
กิจกรรม 5 ส.



กิจกรรมกีฬา
อ.ย.จัดกิจกรรมกีฬาสมโภช เพื่อให้นักกีฬาได้ร่วมกิจกรรม

กิจกรรมปีใหม่
อ.ย.จัดกิจกรรมปีใหม่มอบของขวัญให้เจ้าหน้าที่



สปก.

อย. มี สปก. เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่



ทอดผ้าป่าวัดพุทธ

อย.เป็นเจ้าภาพทอดผ้าป่าวัดพุทธปัญญา



กิจกรรมวันสงกรานต์

กิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพรผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์



กิจกรรมวันเกษียณอายุ

กิจกรรมวันเกษียณอายุราชการ

3. ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ



ทุนการศึกษาจากเงินรายได้
ออย. มีทุนการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติ

อบรมข้าราชการใหม่
กิจกรรมอบรมข้าราชการใหม่



คัดเลือกคนดีศรี ออย.
กิจกรรมคัดเลือกคนดีศรี ออย. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจข้าราชการและเจ้าหน้าที่

คัดเลือกข้าราชการดีเด่น
กิจกรรมคัดเลือกข้าราชการดีเด่น เพื่อเชิดชูข้าราชการ



อบรม Successor
กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

06 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

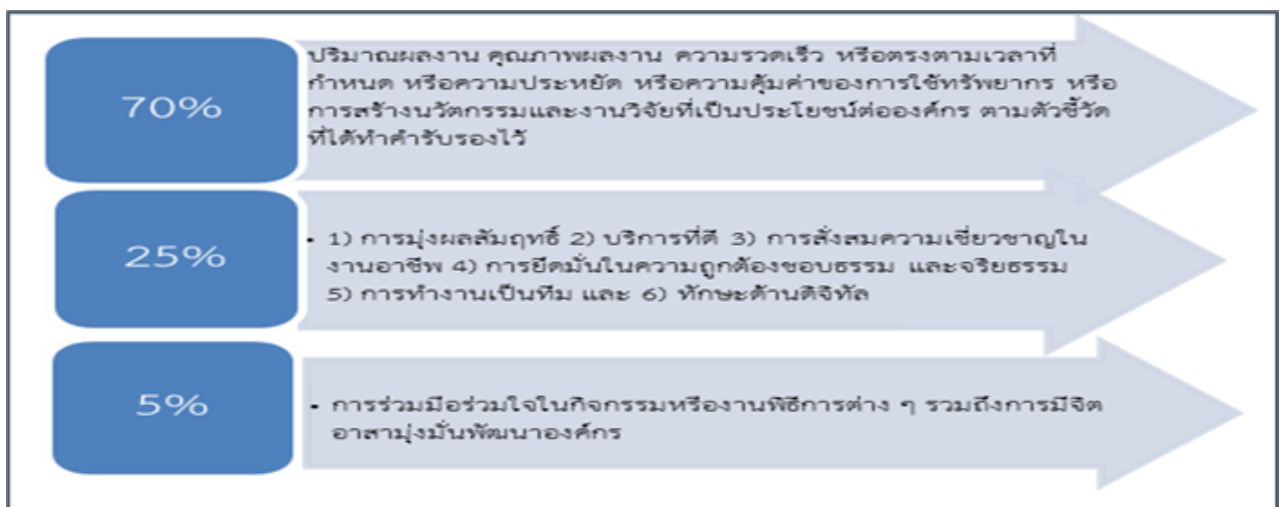


การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยพิจารณาความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์กับการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละปีมีการถ่ายทอดเป้าหมาย จัดทำตัวชี้วัดรองรับการปฏิบัติราชการหน่วยงานและทำความเข้าใจความตกลงผลการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ถ่ายทอดสู่ระดับบุคคล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับรับทราบเป้าหมาย ร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับองค์กร



โดยใช้ตารางแสดงความรับผิดชอบ (Owner-Supporter Matrix : OS Matrix) แบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Performance) ร้อยละ 70 2) สมรรถนะหลักขององค์กร ร้อยละ 25 (Core Competency) และ 3) วัฒนธรรมองค์กร (จิตอาสา) ร้อยละ 5 โดยจัดทำเป็นหลักเกณฑ์และประกาศให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

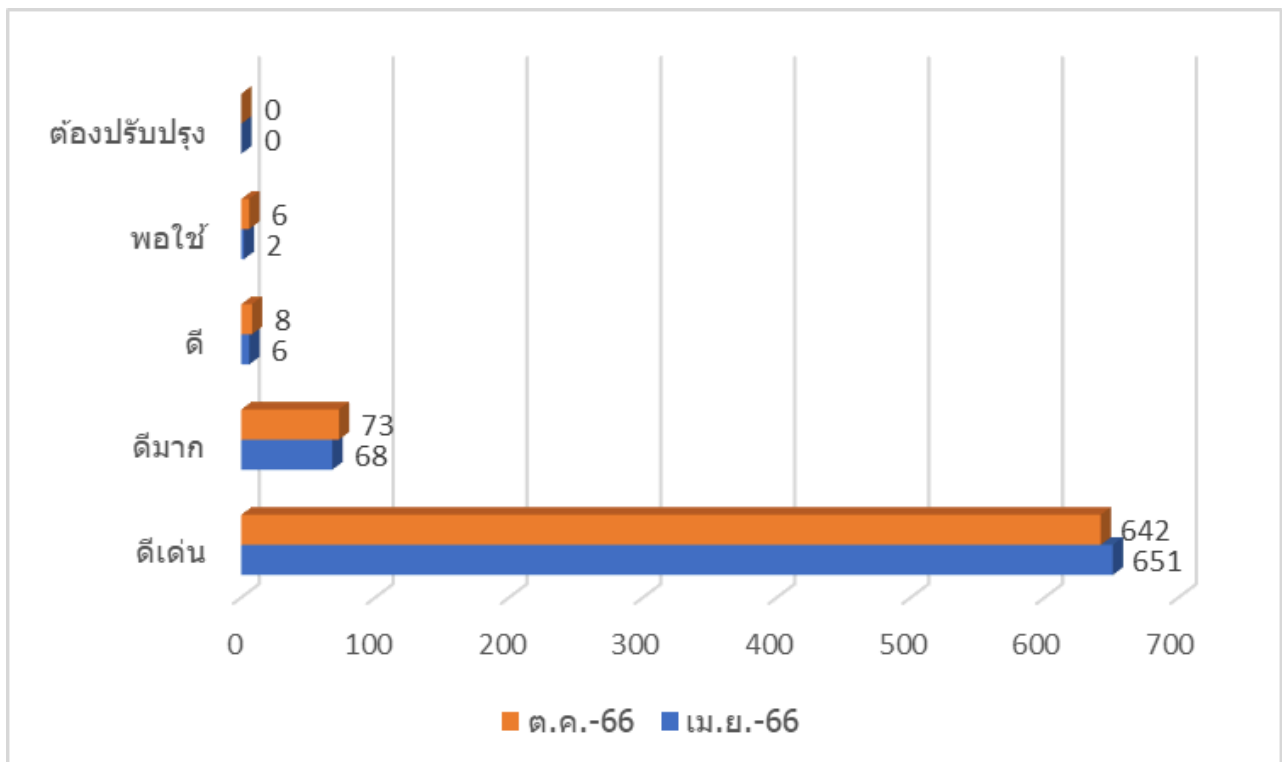


นอกจากนี้ ผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการบริหารค่าตอบแทน ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ภายใต้การดำเนินการที่เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม โดยสามารถเลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องและรวดเร็ว ตามนโยบาย “ เงินเดือนติดล้อไม่รอตกเบิก”

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS)



แผนภาพแสดงกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ



ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

07 การส่งเสริมคุณธรรม

จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากร

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ค่านิยม อย. Do Don't
- โครงการสร้างสังคมสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ไม่ทนต่อการทุจริต (คน อย. ตื่นรู้สู้โกง) ประกอบด้วยโครงการย่อย จำนวน 2 โครงการ ดังนี้
 1. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
 2. โครงการสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA)
- โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่เข้ารับการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ค่านิยม อย. Do Don't

ค่านิยม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา



ค่านิยม



Thai FDA


Thai (Thai Value) ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน

F (Focus on People) มุ่งผลประชาชน







D (Dependable) ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา

A (Advancement) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Do's and Don'ts THAI FDA



Do's and Don'ts THAI FDA

 <h3 style="margin: 0;">Do's</h3>	<h3 style="margin: 0;">and</h3>	 <h3 style="margin: 0;">Don'ts</h3>
<p>T(Thai value) ชื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยิ้มแย้ม แจ่มใส พุดจาไพเราะ • ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ • มีใจรักงานบริการและปฏิบัติด้วยความสุภาพอ่อนน้อม • ให้ความเคารพ เช่น ยกมือไหว้เพื่อแสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อรุ่นพี่ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร 		<p>T(Thai value) ชื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน</p> <ul style="list-style-type: none"> • หน้าบึ้ง ใช้วาจาไม่สุภาพในสถานที่ทำงาน • หลบเลี่ยงที่จะยว่าเป็นหน้าที่ผู้อื่น • ปฏิเสธ การช่วยเหลือ และไม่ประสานงานเป็นระยะๆ ในกรณีที่มาติดต่องานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกั้งงานที่ตนรับผิดชอบ • หลบหน้า เมินเฉย ไม่สนใจ ใส่ใจเมื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเดินผ่าน
<p>F(Focus on People) มุ่งผลประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> • มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนไม่นำข้อจำกัดมาเป็นกรอบในการตั้งเป้าหมาย/กำหนดวิธีการทำงานและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน • รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีการประเมินความพึงพอใจ 		<p>F(Focus on People) มุ่งผลประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> • ขาดความมุ่งมั่นหรือกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนนำข้อจำกัดมาเป็นกรอบในการตั้งเป้าหมายหรือการทำงาน • เพิกเฉยไม่นำข้อเสนอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพิจารณา/ไม่นำผลการสำรวจความพึงพอใจมาพิจารณากำหนดแนวทางพิจารณา
<p>D(Dependable) ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา</p> <ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาคณะเองโดยยึดเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก 		<p>D(Dependable) ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิเสธ หลีกเลียง เกี่ยงงาน กั้งงานประจำ และงานอื่นที่นอกเหนือขาดการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาตนเองโดยใช้เวลาและงบประมาณราชการ แต่ไม่นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนา
<p>A(Advancement) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีความคิดริเริ่ม นำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงานปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน • ไม่หยุดพัฒนาตนเอง 		<p>A(Advancement) พัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทำงานแบบเดิมๆไม่พัฒนาปรับปรุงงาน • ไม่เรียนรู้ ไม่พัฒนาตนเองและไม่ยอมรับในสิ่งใหม่ตามสถานการณ์ปัจจุบัน

งานพัฒนาระบบและวางแผนกำลังคน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา 02-590-7102

โครงการสร้างสังคมสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ไม่ทนต่อการทุจริต (คน อย. ตื่นรู้สู้โกง)

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้มีการจัดโครงการสร้างสังคมสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ไม่ทนต่อการทุจริต (คน อย. ตื่นรู้สู้โกง) ประกอบด้วยโครงการย่อย จำนวน 2 โครงการ ดังนี้

1.1 โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้จัดขึ้นในวันที่ 24 มีนาคม 2566 ณ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 94 ราย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวม และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติหน้าที่

โดยผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการอบรม ร้อยละ 80

1.2 โครงการสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ได้จัดขึ้นในวันที่ 22 มิถุนายน 2566 ณ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 100 ราย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โดยผู้เข้าร่วมรับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการอบรม ร้อยละ 80



โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่เข้ารับการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาได้มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่เข้ารับการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้จัดขึ้นระหว่างวันที่ 19 - 21 พฤษภาคม 2566 ณ โรงแรมแกรนด์แปซิฟิก ซอฟต์แวร์ รีสอร์ท แอนด์สปา จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ พนักงานราชการและพนักงานทุนหมุนเวียน เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บังคับบัญชา รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และรับทราบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 45 ราย



08 สรุปปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ



สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมตลอดโครงการ	
	<ul style="list-style-type: none">ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมไม่สอดคล้องกับหัวข้อ และความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม เนื่องจากบางหัวข้อที่มีความน่าสนใจและจำเป็นต้องใช้การฝึกปฏิบัติจริงกลับมีระยะเวลาจำกัดส่งผลให้ไม่สามารถนำความรู้ในเชิงทฤษฎีดังกล่าวไปใช้ได้จริง หรือเนื้อหาการอบรมมีความจำเป็น ต้องมีการวางพื้นฐานความรู้ด้านข้อมูลและระบบสารสนเทศเป็นระยะเวลานาน ซึ่งผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ยังไม่มี ความคุ้นเคยหรือความชำนาญในความรู้ ระยะเวลาดังกล่าวจะมีส่วนช่วยทำให้หัวข้อการอบรมที่สามารถเห็นภาพเพื่อนำไปประยุกต์กับงานที่ได้รับผิดชอบได้กลุ่มเป้าหมายที่วางไว้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมในช่วงเวลาที่กำหนดได้ บางหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องส่งผู้ที่ไม่ได้รับผิดชอบในส่วนที่ เกี่ยวข้องมาเข้ารับการอบรม ส่งผลให้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
ข้อเสนอแนะ	ควรมีการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมก่อนในเบื้องต้นใน หัวข้อที่จะบรรจุในหลักสูตร/โครงการที่กำหนด เพื่อสอบถามความจำเป็น และความสนใจที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เพื่อที่จะสามารถกำหนด ช่วงระยะเวลาของหัวข้อการอบรมหากต้องมีการลงมือปฏิบัติจริงควรให้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่จะใช้ในการอบรม รวมทั้งสำรวจช่วงเวลาที่กลุ่ม เป้าหมายจะสามารถเข้าร่วมโครงการได้ในภาพรวมทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่ม เป้าหมายตามที่โครงการกำหนดอย่างแท้จริง
การดำเนินการโครงการไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	
	ในบางโครงการไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดได้ เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น วิทยากรผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถมา บรรยายได้ตามเวลาที่กำหนด
ข้อเสนอแนะ	ในการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ ควรมีการประสานกับวิทยากรที่ เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายด้วย

สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

การจัดหลักสูตรทางการบริหาร และการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรทางการบริหารของหน่วยงานภายนอก

3

- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ไม่ได้มีการจัดหลักสูตร นบส. / ผมก./ ผบต. เอง และการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรดังกล่าวก็ถูกจำกัดด้วยจำนวนโควตาทำให้บุคลากรที่มีความสนใจไม่สามารถเข้าร่วมได้ตามความต้องการของบุคลากรที่กำหนด
- การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรทางการบริหาร เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงสาธารณสุข (นบส.สร.) หลักสูตรนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง เนื่องจากหลักสูตรมีการกำหนดให้การดำเนินงานต่างประเทศอยู่ภายใต้หลักสูตรดังกล่าว ซึ่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปดำเนินงานต่างประเทศจะต้องอยู่ในส่วนของงบรายจ่ายอื่น โดยไม่ได้รวมอยู่ในค่าลงทะเบียน ส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องรับผิดชอบในส่วนของค่าใช้จ่ายดังกล่าวเอง

ข้อเสนอแนะ

- เนื่องจากกรมมีแนวทางในการที่จะปรับรูปแบบการอบรมในหลักสูตรทางการบริหารให้มีรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยเน้นการอบรมด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งคาดว่าจะมีการดำเนินการนำร่องในปีงบประมาณต่อไป
- หลักสูตรดังกล่าวโดยส่วนใหญ่แล้วจะไม่ได้มีการแจ้งรายละเอียดในเบื้องต้นให้ทราบว่ามีการดำเนินงานต่างประเทศด้วยหรือไม่ เนื่องจากจะมีการกำหนดเป็นยอดค่าลงทะเบียนหลักสูตรเพียงยอดเดียวเท่านั้น ส่งผลให้ไม่สามารถตั้งงบประมาณที่เกี่ยวกับการดำเนินงานต่างประเทศ ซึ่งต้องอยู่ในงบรายจ่ายอื่นประกอบกับการพัฒนาหลักสูตรทางด้านการบริหารถือว่าเป็นการพัฒนาเพื่อเสริมทักษะของผู้อบรมเอง โดยอาจไม่ตอบสนองต่อภารกิจหลักของหน่วยงานโดยตรง และอาจไม่ตรงประเด็นกับวัตถุประสงค์ของการใช้งบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว