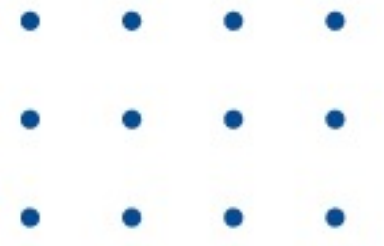




สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
กระทรวงสาธารณสุข



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	๑
ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อย. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๕๖๗	๖
ส่วนที่ ๑ แนวทางการวางแผนกำลังคน และการสรรหาบุคลากร	๗
ส่วนที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๑๐
ส่วนที่ ๓ แนวทางการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร	๑๒
ส่วนที่ ๔ แผนการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๕
ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒๑

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้ อย. มีภารกิจเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์ ซึ่งล้วนถือเป็นผลิตภัณฑ์ โดยผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพและปลอดภัย มีการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลทางวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยและสมประโยชน์ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

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

๒. พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๓. เฝ้าระวัง กำกับ และตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์สุขภาพ สถานประกอบการ และการโฆษณา รวมทั้งผลอันไม่พึงประสงค์ของผลิตภัณฑ์สุขภาพ การพัฒนาระบบความปลอดภัยด้านสารเคมีของประเทศ และเป็นแกนกลางร่วมดำเนินการกับองค์กรระหว่างประเทศด้านสารเคมี ตลอดจนมีการติดตามหรือเฝ้าระวังข้อมูลข่าวสารด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ

๔. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และระบบงานคุ้มครองผู้บริโภค ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริโภคให้มีศักยภาพในการเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม ปลอดภัย และคุ้มค่า รวมทั้งการร้องเรียนเพื่อปกป้องสิทธิของตนได้

๖. พัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ประชาชน และเครือข่ายประชาคมสุขภาพ

๗. พัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อให้งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพของผู้บริโภค และผลประโยชน์ของประเทศชาติ

๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (ตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2563)

ปีงบประมาณ 2567

ณ วันที่ 26 มีนาคม 2567

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	962
	ขรก. 840
เลขาธิการ ฯ (บริหารสูง)	พรก. 111
	ลจป. 11

รองเลขาธิการ ฯ (บด)	- 3	<table border="1"> <tr> <td>กองกฎหมาย</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ขรก. 16</td> </tr> <tr> <td></td> <td>พรก. 3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ลจป. 0</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มตรวจสอบภายใน</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ขรก. 3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>พรก. 2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ลจป. 0</td> </tr> <tr> <td>กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ขรก. 3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>พรก. 2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ลจป. 0</td> </tr> </table>	กองกฎหมาย	19		ขรก. 16		พรก. 3		ลจป. 0	กลุ่มตรวจสอบภายใน	5		ขรก. 3		พรก. 2		ลจป. 0	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5		ขรก. 3		พรก. 2		ลจป. 0
กองกฎหมาย	19																									
	ขรก. 16																									
	พรก. 3																									
	ลจป. 0																									
กลุ่มตรวจสอบภายใน	5																									
	ขรก. 3																									
	พรก. 2																									
	ลจป. 0																									
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5																									
	ขรก. 3																									
	พรก. 2																									
	ลจป. 0																									
นักวิชาการอาหารและยา (ทว)	- 2																									
นักวิชาการอาหารและยา (ชช)	- 3																									
เภสัชกร-พรก (ชช.เฉพาะ)	- 2																									
นักวิชาการอาหารและยา-พรก (ชช.เฉพาะ)	- 1																									

สำนักงานเลขานุการกรม ผู้อำนวยการ สูง	53	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 40</td> </tr> <tr> <td>พรก. 11</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 2</td> </tr> </table>	ขรก. 40	พรก. 11	ลจป. 2	กองควบคุมเครื่องมือแพทย์ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (เภสัชกรรม) สูง	72	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 63</td> </tr> <tr> <td>พรก. 8</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 1</td> </tr> </table>	ขรก. 63	พรก. 8	ลจป. 1	กองควบคุมเครื่องสำอางและวัตถุอันตราย ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (เภสัชกรรม) สูง	96	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 92</td> </tr> <tr> <td>พรก. 4</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 0</td> </tr> </table>	ขรก. 92	พรก. 4	ลจป. 0	กองควบคุมวัตถุเสพติด ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (เภสัชกรรม) สูง	65	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 54</td> </tr> <tr> <td>พรก. 8</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 3</td> </tr> </table>	ขรก. 54	พรก. 8	ลจป. 3
ขรก. 40																							
พรก. 11																							
ลจป. 2																							
ขรก. 63																							
พรก. 8																							
ลจป. 1																							
ขรก. 92																							
พรก. 4																							
ลจป. 0																							
ขรก. 54																							
พรก. 8																							
ลจป. 3																							
กองด้านอาหารและยา ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการอาหารและยา) สูง	102	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 86</td> </tr> <tr> <td>พรก. 16</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 0</td> </tr> </table>	ขรก. 86	พรก. 16	ลจป. 0	กองผลิตภัณฑ์สมุนไพร ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (เภสัชกรรม) ต้น	32	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 30</td> </tr> <tr> <td>พรก. 2</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 0</td> </tr> </table>	ขรก. 30	พรก. 2	ลจป. 0	กองผลิตภัณฑ์สุขภาพนวัตกรรม และการบริการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (เภสัชกรรม) ต้น	28	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 25</td> </tr> <tr> <td>พรก. 3</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 0</td> </tr> </table>	ขรก. 25	พรก. 3	ลจป. 0	กองพัฒนาศักยภาพผู้บริโภค ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการอาหารและยา) สูง	33	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 25</td> </tr> <tr> <td>พรก. 8</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 0</td> </tr> </table>	ขรก. 25	พรก. 8	ลจป. 0
ขรก. 86																							
พรก. 16																							
ลจป. 0																							
ขรก. 30																							
พรก. 2																							
ลจป. 0																							
ขรก. 25																							
พรก. 3																							
ลจป. 0																							
ขรก. 25																							
พรก. 8																							
ลจป. 0																							
กองยา ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (เภสัชกรรม) สูง	176	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 163</td> </tr> <tr> <td>พรก. 13</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 0</td> </tr> </table>	ขรก. 163	พรก. 13	ลจป. 0	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ผู้อำนวยการ สูง	69	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 57</td> </tr> <tr> <td>พรก. 10</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 2</td> </tr> </table>	ขรก. 57	พรก. 10	ลจป. 2	กองส่งเสริมงานคุ้มครองผู้บริโภค ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการอาหารและยา) สูง	49	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 45</td> </tr> <tr> <td>พรก. 4</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 0</td> </tr> </table>	ขรก. 45	พรก. 4	ลจป. 0	กองอาหาร ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการอาหารและยา) สูง	146	<table border="1"> <tr> <td>ขรก. 129</td> </tr> <tr> <td>พรก. 14</td> </tr> <tr> <td>ลจป. 3</td> </tr> </table>	ขรก. 129	พรก. 14	ลจป. 3
ขรก. 163																							
พรก. 13																							
ลจป. 0																							
ขรก. 57																							
พรก. 10																							
ลจป. 2																							
ขรก. 45																							
พรก. 4																							
ลจป. 0																							
ขรก. 129																							
พรก. 14																							
ลจป. 3																							

ระดับ	บส	บด	ทว	ชช	อส	อด	ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	อว	ปง/ชง	รวม	ลปจ	พรก
จำนวน	1	3	2	12	10	2	156	13	578	6	57	840	11	111

หมายเหตุ : [] หมายถึง ไม่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ * พรก. 111 อัตรา เป็นของ สล. 1 อัตรา , กองยา 1 อัตรา และ คบ. 1 อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่นอกกรอบที่ได้มาจากกรทตแทนเกษียณอายุของข้าราชการ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อประชาชนสุขภาพดี”

คำอธิบายวิสัยทัศน์ :

เป็นองค์กรหลัก หมายถึง เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรง

คุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ หมายถึง การควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ เฝ้าระวังทั้งก่อนและหลังผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ หมายถึง พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อม

ผู้ประกอบการให้สามารถประกอบการได้ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด รวมถึงยกระดับมาตรฐานการประกอบการให้สามารถแข่งขันได้

ประชาชนสุขภาพดี หมายถึง ประชาชนไม่เสียชีวิต หรือเจ็บป่วยร้ายแรง (Serious injury) จากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้อง

ภารกิจตามกฎหมาย/พันธกิจยุทธศาสตร์ (Mission)

ภารกิจตามกฎหมาย

กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีภารกิจเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพ และปลอดภัย ส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลทางวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยและสมประโยชน์ โดยมีหน้าที่ และอำนาจ ดังต่อไปนี้

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

๒. พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๓. เฝ้าระวัง กำกับ และตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์สุขภาพ สถานประกอบการ และการโฆษณา รวมทั้งผลอันไม่พึงประสงค์ของผลิตภัณฑ์สุขภาพ การพัฒนาระบบความปลอดภัย ด้านสารเคมีของประเทศ และเป็นแกนกลางร่วมดำเนินการกึ่งองค์กรระหว่างประเทศด้านสารเคมี ตลอดจนมีการติดตามหรือเฝ้าระวังข้อมูลข่าวสารด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ

๔. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และระบบงานคุ้มครองผู้บริโภค ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริโภคให้มีศักยภาพในการเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย และคุ้มค่า รวมทั้งการร้องเรียนเพื่อปกป้องสิทธิของตนได้

๖. พัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ประชาชน และเครือข่ายประชาคมสุขภาพ

๗. พัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อให้งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพเกิดประโยชน์ต่อสุขภาพของผู้บริโภค และผลประโยชน์ของประเทศชาติ

๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

พันธกิจเพื่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

๑. ยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองผู้บริโภคให้ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับแนวทางสากล
๒. ควบคุมกำกับผลิตภัณฑ์สุขภาพให้เป็นไปตามกฎหมาย มีคุณภาพ ความปลอดภัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
๓. เพิ่มศักยภาพของผู้บริโภค และผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ
๔. เสริมสร้างความมั่นคงด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพของประเทศ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทั้งในสภาวะปกติและฉุกเฉินหรือวิกฤติ

เป้าหมาย (Goal)

“ผู้บริโภคปลอดภัย ผู้ประกอบการพัฒนาไกล ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน”

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

Thai FDA

๑. Thai : Thai Value คือ ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน ความหมาย “เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งกับเพื่อนร่วมงานกับองค์กร สังคมและภารกิจที่รับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ต่อตนเองและสังคม และคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของคน อย.” เน้นเรื่องดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กร เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน/อ่อนน้อมถ่อมตน แต่งกายชุดสุภาพ ถูกกาลเทศะ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของ อย.

๒. F : Focus on People คือ มุ่งผลประชาชน ความหมาย “เต็มใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ แก้ปัญหา พร้อมให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม” โดยเน้นเรื่องมุ่งมั่นปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน บริการด้วยความเสมอภาค

๓. D : Dependable คือ ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา ความหมาย “ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมความชำนาญในงานที่รับผิดชอบจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล” โดยเน้นเรื่องใฝ่รู้ หมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียอมรับฟังความคิดเห็น มีความชำนาญ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบคำถามและแนะนำผู้อื่นได้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตน

๔. A : Advancement คือ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความหมาย “ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างทันการณ์” โดยเน้นเรื่องกระตือรือร้น ทนสมัยและหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เปิดรับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความชำนาญในเรื่องเหล่านั้น

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)
ข้าราชการ	๘๔๐
ลูกจ้างประจำ	๑๑
พนักงานราชการ	๑๑๑
ลูกจ้างเหมาบริการ	๖๖๖
ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๒๓
พนักงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๔๙
รวม	๑,๗๐๐

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ ออย. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ.๒๕๖๗) ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : องค์กรสมรรถนะสูงด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล

กลยุทธ์ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ	มาตรการ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
แผนปฏิบัติการในประเด็นยุทธศาสตร์ องค์กรสมรรถนะสูงด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล มีเป้าประสงค์ในการบริหารทุนมนุษย์และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยมีกลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของ ออย.	จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่ตอบสนองต่ออนาคต	ออย. มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
	ขับเคลื่อนเส้นทางความก้าวหน้าไปสู่การปฏิบัติ	บุคลากร ออย. มีศักยภาพ และมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง
	พัฒนาองค์กร Talent และส่งเสริมนวัตกรรมมืออาชีพ	บุคลากร ออย. มีทักษะ สมรรถนะที่เป็นมืออาชีพ มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
	พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ออย.	บุคลากร ออย. มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
	พัฒนา ออย. ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	บุคลากร ออย. ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ปลอดภัย มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกจนเกิดความผาสุกและผูกพันกับองค์กร
สร้างจิตสำนึกที่สอดคล้องกับค่านิยมของ ออย.	บุคลากร ออย. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีภารกิจในการปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์ ซึ่งผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพและปลอดภัย มีการส่งเสริมพฤติกรรมบริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลทางวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัย นอกจากนี้ภารกิจในการคุ้มครองผู้บริโภคให้ได้รับความปลอดภัยจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพแล้ว จะต้องมีการส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้โดยไม่เป็นอุปสรรคทางการค้า อย. รวมถึงภารกิจที่ทำนายในเตรียมพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินและโรคอุบัติใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อย. ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่จะต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารหรือวิธีการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อย. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในยุค Digital Transformation ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในช่วงที่ผ่านมาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักในการกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับรูปแบบและวิธีการในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (New Normal)

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ มีเป้าหมายขับเคลื่อนประเทศไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน รัฐบาลมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตั้งแต่เศรษฐกิจฐานราก เศรษฐกิจยุคใหม่ ไปจนถึงภาคอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง ให้สามารถออกแบบสร้างสรรค์ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์สุขภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันได้ ตลอดจนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของ อย. ในการบริหารทุนมนุษย์และพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร โดยมีกลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล อย. จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แนวทางการวางแผนกำลังคน และการสรรหาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ แนวทางการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

ส่วนที่ ๔ แผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ส่วนที่ ๑ แนวทางการวางแผนกำลังคน และการสรรหาบุคลากร

อย. มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน เพื่อสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน และอนาคต มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง การทบทวนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ รวมถึงยังได้ให้ความสำคัญในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยดำเนินไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดอย่างเคร่งครัด และได้มีการนำเครื่องมือ เทคนิค วิธีการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในยุคดิจิทัลที่มีความทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและความคล่องตัว และกระบวนการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังของ อย. โดยจะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย หรือภารกิจของ อย. การสรรหาและคัดเลือกในทุกตำแหน่งจะต้องมาจากความสามารถของผู้สมัคร ซึ่งคงไว้ด้วยความมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง กระบวนการดำเนินการที่โปร่งใส เป็นธรรม สอดรับตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การให้ข้อมูลกับผู้สมัครเกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลของผู้สมัครเป็นความลับ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในช่องทางและสื่อต่างๆ ที่หลากหลายอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และ Core Value ขององค์กร โดยมีแนวทางการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกประเภท และทุกระดับ ของ อย. ดังนี้

๑. การสรรหาข้าราชการ

การสรรหาข้าราชการ		
ประเภท	ระดับ	แนวทางการดำเนินการ
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดย อย. จะมีการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการในระดับปฏิบัติงานโดยวิธีต่างๆ ดังนี้ ๑. เปิดสอบแข่งขันจากบุคคลทั่วไปที่สอบผ่านความรู้ความทั่วไป (ภาค ก.) ของสำนักงาน ก.พ.แล้ว ๒. เปิดสอบโดยการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น มาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับคัดเลือกของ อย. ๓. การรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๔. การย้ายบุคลากรภายในหน่วยงาน ๕. การบรรจุกลับข้าราชการที่เคยลาออกราชการ

การสรรหาข้าราชการ		
ประเภท	ระดับ	แนวทางการดำเนินการ
	ชำนาญงาน	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. อย. กำหนด โดยวิธีต่างๆ ดังนี้ ๑. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ๒. การรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๓. การย้ายบุคลากรภายในหน่วยงาน ๔. การบรรจุกลับข้าราชการที่เคยลาออกจากราชการ
วิชาการ	ปฏิบัติการ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดย อย. จะมีการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการในระดับปฏิบัติงานโดยวิธีต่างๆ ดังนี้ ๑. เปิดสอบแข่งขันจากบุคคลทั่วไปที่สอบผ่านความรู้ความทั่วไป (ภาค ก.) ของสำนักงาน ก.พ.แล้ว ๒. เปิดสอบโดยการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น มาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับคัดเลือกของ อย. ๓. เปิดสอบคัดเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาตามคุณวุฒิที่ ก.พ.กำหนดให้ใช้วิธีคัดเลือก ๔. บรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล ๕. การรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๖. การย้ายบุคลากรภายในหน่วยงาน ๗. การบรรจุกลับข้าราชการที่เคยลาออกจากราชการ
	ชำนาญการ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. อย. กำหนด โดยวิธีต่างๆ ดังนี้ ๑. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการได้ โดยจะต้องจัดทำผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิดวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ๒. การรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๓. การย้ายบุคลากรภายในหน่วยงาน ๔. การบรรจุกลับข้าราชการที่เคยลาออกจากราชการ

การสรรหาข้าราชการ		
ประเภท	ระดับ	แนวทางการดำเนินการ
	ชำนาญการพิเศษ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. อย. กำหนด ดังนี้ ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ๒. คณะกรรมการประเมินผลงานในส่วนของการประเมินผลงาน จะต้องจัดทำผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิดวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง
	เชี่ยวชาญ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังนี้ ๑. อย. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ๒. กระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน
อำนวยการ	ต้น	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. ดังนี้ ๑. รับย้าย/โอนในระดับเดียวกัน ซึ่งเป็นอำนาจของเลขาธิการฯ ๒. วิธีการเลื่อนเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด
	สูง	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. ดังนี้ ๑. รับย้าย/โอน ในระดับเดียวกัน เลขาธิการฯ เสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุขเห็นชอบ ๒. วิธีการเลื่อนเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด
บริหาร	ต้น	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๒. การสรรหาบุคลากรประเภทอื่น

ประเภท	แนวทางการดำเนินการ
พนักงานราชการ	- ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยเปิดรับสมัครสอบแข่งขันจากบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	
พนักงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	- เปิดสอบโดยการคัดเลือกจากบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรฯ จากส่วนราชการอื่น
ลูกจ้างเหมาบริการ	ดำเนินการคัดเลือกจากบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติและคุณวุฒิที่หน่วยงานต้องการโดยใช้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นกรอบแนวทาง โดยวิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

ส่วนที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

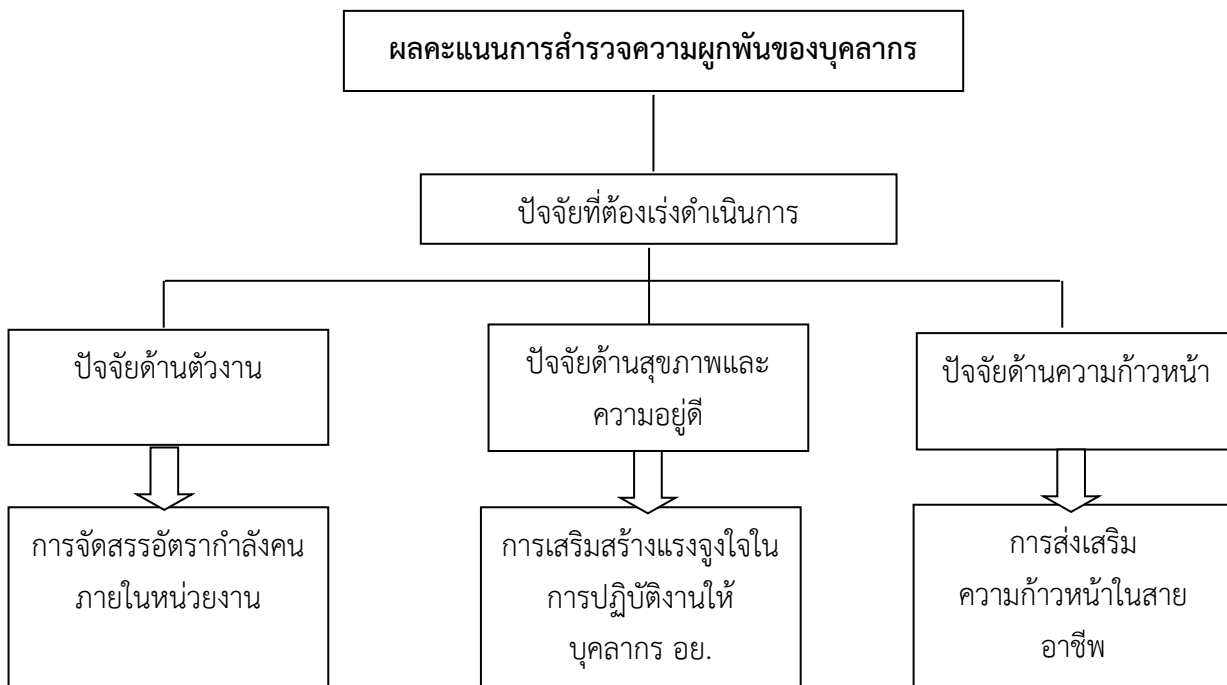
อย. ได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ โดยแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลและอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องมุ่งให้บุคลากรในทุกกระดับได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม สามารถทำงานได้หลากหลาย และมีความพร้อมเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ๆ ในอนาคต เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตเส้นทางความก้าวหน้า ประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยของบุคลากร โดยผลักดันงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) เพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประเภทการพัฒนา	แนวทางการดำเนินงาน
๑. การฝึกอบรมภายใน	การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องภารกิจขององค์กร ตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รวมถึงการส่งเสริมปลูกฝังเกี่ยวกับการมีคุณธรรม จริยธรรม และการมีวินัยในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรในระดับต่างๆ ทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร
๒. การฝึกอบรมภายนอก (๑) การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับสูง	การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับสูงที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงสาธารณสุข (นบส.สธ.) หลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง (น.บ.ส.) หลักสูตร นงส. หลักสูตร TECOP หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) หลักสูตร “นักบริหารระดับสูงด้านสาธารณสุข หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้บริหารระดับสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน หลักสูตร Wellness & Healthcare Business Opportunity Program for Executives (WHB) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านนวัตกรรมบริการ (Top Executive Program in Creative & Amazing Thai Services) TopCATS

(๒) การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับกลาง	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับกลาง ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ เช่น หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.) หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง
(๓) การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับต้น	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับต้น ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ เช่น หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผบต.) หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย หลักสูตรเสริมสร้างความพร้อมนักบริหารระดับต้น (Management Preparation Program:M-PREP)
(๔) การฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ	ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ หลักสูตรที่สอดคล้องกับภารกิจด้านต่างๆ ของ อย. ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. (เอกชน) หลักสูตรประกาศนียบัตรการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี หลักสูตรการฝึกอบรมระดับนานาชาติเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของอาหาร หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC) หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA)
(๕) การพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาข้าราชการที่มีศักยภาพสูง เช่น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

ส่วนที่ ๓ การรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กร

อย. กำหนดแนวทางในการประเมินความผูกพันแบบเป็นทางการ โดยใช้ ๒ เครื่องมือ ได้แก่ แบบสำรวจปัจจัยและความผูกพันของบุคลากร และในระหว่างปียังมีการสำรวจแบบไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง โดยการสอบถามจากบุคลากรผ่านการพูดคุย การสัมภาษณ์ จากผู้เกษียณอายุและบุคลากรที่ลาออก การรับฟังความเห็นผ่านช่องทาง Facebook และ Line Oryor Society โดยมีการแบ่งกลุ่มการสำรวจตามประเภทการจ้างงานของบุคลากร ได้แก่ ๑) ข้าราชการ ๒) ลูกจ้างประจำ ๓) ลูกจ้างประจำเงินทุน ๔) พนักงานราชการ ๕) พนักงานเงินทุน และ ๖) ลูกจ้างเหมาบริการ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) ข้อมูลส่วนบุคคล ๒) ความพึงพอใจและความผูกพัน ๓) ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และ ๔) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญ กำหนดโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนสร้างความผูกพันและความผูกพันองค์กร โดยผลการสำรวจพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทั้ง ๖ กลุ่มข้างต้น มีปัจจัยร่วมที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและมีคะแนนต่ำสุด คือ ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน เนื่องจาก อย. มีปริมาณงานมากและเป็นงานที่ต้องสร้างความสมดุลระหว่างความปลอดภัยของผู้บริโภคกับความเร็วในการอนุญาตตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายซึ่งอาจได้รับอันตรายได้ จึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานและบุคลากรต้องทำงานนอกเวลาราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเวลาในชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากข้าราชการมีอัตราและตำแหน่งในระดับสูงขึ้นจำกัด ทำให้โอกาสก้าวหน้าเป็นไปได้ยาก ดังนั้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย. ให้มีคะแนนในระดับมากถึงมากที่สุด สำนักงานเลขานุการกรม จึงได้กำหนดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานเพื่อการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร อย. เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่พึงพอใจต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้



จากฝั่งข้อมูลสรุปผลสำรวจข้างต้น สามารถกำหนดเป็นแผนในการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร อย. เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่พึงพอใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี การมีความสุข และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ประกอบด้วย

๑. การจัดสรรอัตรากำลังคนภายในหน่วยงาน
๒. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร อย.
๓. การส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การจัดสรรอัตรากำลังคนภายในหน่วยงาน		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
อย. มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ	จำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจของแต่ละกอง/กลุ่ม/ศูนย์ ๒. ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่จาก คปร. ๓. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร และดำเนินการสรรหาให้ตรงต่อความต้องการของแต่ละกอง/กลุ่ม/ศูนย์
การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
บุคลากร อย. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีทั้งอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สำรวจความต้องการและจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ ๒. พัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงาน โดยใช้หลัก ๕ส ๓. นำเทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
บุคลากร อย. ได้รับสวัสดิการ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในการครองชีพ		<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดหาทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานของเจ้าหน้าที่ ๒. จัดให้มีรถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ ๓. จัดให้มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กเล็กให้แก่เจ้าหน้าที่ ๔. จัดทุนการศึกษาต่อ/ฝึกอบรมด้วยทุนจากเงินรายได้ของ อย.

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
		๕. สนับสนุนค่าชดเชยให้กับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่
บุคลากร อย. ได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพดี แข็งแรง พร้อมต่อการปฏิบัติงาน		๑. จัดให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย (Fitness) ๒. จัดให้มีสนามกีฬา ลู่วิ่ง ให้บุคลากรได้พักผ่อน และออกกำลังกาย ๓. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และมีการตรวจติดตามสุขภาพทุกๆ ๔ เดือน
บุคลากรที่ทำงานล่วงเวลา และประสงค์จะรับค่าล่วงเวลา ได้รับค่าล่วงเวลาการทำงานอย่างเป็นธรรม		๑. กำหนดการเบิกจ่ายค่าล่วงเวลาตามที่ระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด ๒. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าล่วงเวลา
การส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีแผน IDP ได้รับการอบรม และพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเอง	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามที่ อย. กำหนด	๑. จัดหลักสูตรอบรมให้กับบุคลากร อย. เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรไปเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ๓. ส่งเสริมการศึกษาต่อ (สนับสนุนทุนการศึกษาต่อจากเงินรายได้)

ส่วนที่ ๔ แผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ด้านองค์กรสมรรถนะสูงด้วยนวัตกรรมและดิจิทัล ในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จึงได้กำหนดแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล																	
๑. พัฒนาระบบกลไก และเครื่องมือสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์	๑. การจัดทำกรอบการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ทบทวน ปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ด้าน HR														ไม่ใช้งบประมาณ	
		- จัดทำแผนการสรรหา														ไม่ใช้งบประมาณ	
		- จัดทำประกาศนโยบาย HR														ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒. การจัดสรรอัตรากำลังภายใน	- การทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละกอง														ไม่ใช้งบประมาณ	
		- การทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)														ไม่ใช้งบประมาณ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
	๓. การสรรหาบุคลากรในระดับแรกบรรจุ	- การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ														ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่าง
		- การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ														ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่าง
	๔. การสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	- การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ														ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่าง
		- ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ														ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่าง
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล																	
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ สร้างสรรค์นวัตกรรมเท่าทันเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลง	๕.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ออ. สุ่มืออาชีพ	๑.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านงานสารบรรณ เรื่อง การรักษาความลับของราชการและการทำลายหนังสือราชการ														๕๗,๔๐๐.-	
		๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง														๑๓๐,๐๔๐.-	

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
		๓.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานการบริหารงานด้านพัสดุ															๒๗,๖๐๐.-	
		๔.โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากร อย. (IDP) ประกอบด้วย ๒ โครงการย่อย ดังนี้															๙๒,๔๐๐.-	
		๔.๑ โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากร (IDP)																
		๔.๒ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากร อย. (IDP)																
		๕. โครงการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)															๑๘,๑๐๐.-	
		๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำผลงานวิชาการ (อวช.) เพื่อการเลื่อนระดับ															๒๗,๖๐๐.-	
		๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการสื่อสารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในภาวะปกติและฉุกเฉิน															๑๒๑,๗๐๐.-	

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
		๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ															๖๐๑,๗๐๐.-	
		๙. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่เข้ารับการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗															๖๔๗,๔๒๐.-	
		๑๐. โครงการอบรมหลักสูตรอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง และหลักสูตร เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายนอก															๑,๕๐๐,๐๐๐.-	
		๑๑. โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร อย. ด้านการเจรจา ระหว่างประเทศ															๓๐๐,๐๐๐.-	
	๖. โครงการ FDA Care D+	๑. โครงการอบรมการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)															๑๑๒,๑๐๐.-	
		๒.โครงการฝึกอบรมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยทัศนคติเชิงบวก															๑๑๒,๑๐๐.-	

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.			
		๓.โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อลดข้อร้องเรียน															๑๑๒,๑๐๐.-		
		๔. โครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ (ESB) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗															๓๓๗,๔๐๐.-		
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักจรรยาภิบาล สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข	๗.โครงการสร้างสังคมอย. โปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรมและไม่ทนต่อการทุจริต	๑. โครงการปลูกจิตสำนึกการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)															๓๖,๒๔๐.-		
		๒. โครงการสร้างสังคมสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาที่ไม่ทนต่อการทุจริต (คน อย. ตื่นรู้สู้โกง) ประกอบด้วย ๒ โครงการย่อย ดังนี้																๒๓๕,๖๐๐.-	
		๒.๑ โครงการสร้างความเข้าใจในระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)																	
		๒.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการยึดมั่นในผลประโยชน์ส่วนรวมป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน																	

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ	กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.		
		๓.โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต															๓๗,๑๐๐.-	
		๔. โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของราชการ															๑๑๓,๓๐๐.-	
		๕. โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต															๓๗,๑๐๐.-	
		๖. โครงการสร้างความเข้าใจในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตตามภารกิจของสำนักงาน อย.															๒๗,๖๐๐.-	
		๗. โครงการตลาดนัดคุณธรรม															๒๐๕,๐๐๐.-	
		๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร															๒๗,๖๐๐.-	
		๙. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของบุคลากร อย.															๒๗,๖๐๐.-	

ส่วนที่ ๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จะช่วยสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรของ ออย. อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนา และการส่งเสริมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้มีความพร้อมในด้านของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและมีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจน และในส่วนของผู้บริหารที่จะมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจของ ออย. ดังนี้

กลุ่มบุคคล	ผลจากการดำเนินการ
ผู้บริหาร	๑. สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจะมีอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจ และบุคลากรในองค์กร ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะมีคุณสมบัติต่างๆ ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งสามารถใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า
	๒. ออย.เป็นองค์กรแห่งทางเลือกของคนเก่ง การปรับบทบาทขององค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผลกระทบทางด้านบวกกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งจะต้องส่งผลให้สามารถดึงดูดบุคลากรจากภายนอกที่มีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกับ ออย.
	๓. สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ จะสามารถช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
บุคลากร ออย.	๑. มีแผนการพัฒนาและได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง บุคลากรของ ออย. จะได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับแผนสร้างความก้าวหน้าและทิศทางขององค์กร
	๒. มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สามารถรองรับงานที่ท้าทาย บุคลากรของ ออย. จะได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้ที่มีความพร้อมสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและสามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายในอนาคต
	๓. สามารถส่งเสริมความรู้เพื่อรองรับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในอนาคต บุคลากร ออย. จะได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับภารกิจในด้านต่าง ของ ออย. ซึ่งจะช่วย ให้บุคลากรของ ออย. มีความพร้อมต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในอนาคต

กลุ่มบุคคล	ผลจากการดำเนินการ
	<p>๔. ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความสุจริตและโปร่งใส บุคลากร อย. จะได้รับการปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน เกิดความตระหนักรู้ และนำไปสู่การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและการบริหารงานของหน่วยงานให้เป็นไปได้ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การป้องกันการทุจริตประพฤตินิยมชอบภายในหน่วยงาน</p>
	<p>๕. มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข บุคลากร อย. จะได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ของ อย. ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เกิดความผาสุกและความผูกพันกับ อย. ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>