



## แบบรายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๒  
ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

## แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจ เรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

### ๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

### ๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติ ราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

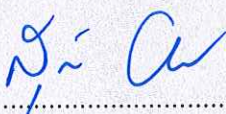
๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒  
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ..... 

(นางสาวสุภัทรา บุญเสริม)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวบงกชเกษ อินทชัย

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์/โทรสาร 02-590-7099

E-Mail : bkit@fda.oph.go.th



## รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐				๓	๒๐.๐๐
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐				๓	๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐				๓	๑๓.๓๓
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	๓.๓๓
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐				๕	๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๙๓.๓๓

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นที่ ๑ พัฒนาและยกระดับองค์การให้มีสมรรถนะสูง (Smart Organization)	ปีที่ ๑- ปีที่ ๕	<p>ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p> <p>นโยบายแผนงานและมาตรฐานการด้าน HR สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจ</p> <p>สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีการแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้จากทุกหน่วยงาน โดยมีรองเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยาที่ปฏิบัติหน้าที่ Chief Knowledge office (CKO) เป็นที่ปรึกษา ซึ่งคณะทำงานชุดนี้มีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ๆ ๓ ข้อ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กำหนดทิศทางและนโยบายการสร้าง และใช้ประโยชน์ จากองค์ความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา</li> <li>๒. วางแผนและกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ เพื่อให้ทุกหน่วยงานจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ได้องค์ความรู้ทั้งหมด ๒๘ เรื่อง กองแผนงานและวิชาการเป็นผู้รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านเว็บไซต์คลังความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา รวมทั้งจัดเวทีประกวดการจัดการความรู้ดีเด่นระดับหน่วยงาน และจัดประชุมวิชาการงานคุ้มครองผู้บริโภค ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพแห่งชาติ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีการสอนงาน และ ถ่ายทอดองค์ความรู้ในภารกิจหลักจากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ โดยรวบรวมองค์ความรู้ และเผยแพร่ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานรุ่นต่อไปสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</li> </ol>

## ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนรอบอัตรากำลังประจำปีอยู่ระหว่างรอเสนอ อ.ก.พ. สำนักงานฯ ซึ่งอาจมีการทบทวนอีกครั้ง เนื่องจากกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการฉบับใหม่จะประกาศใช้ประมาณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) โดยแต่ละตำแหน่งจะมีแผนและระยะเวลาการดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งเพื่อเสนอเลขาธิการคณะกรรมการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๓.๓๖ (๒๖ ตำแหน่ง) (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนา อย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)



มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันที่ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
<p>๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๒ ระบบใบรับรองเงินเดือน</p> <p>๒.๓ ระบบการเข้า-ออกปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน															
<p>๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒ โดยในปี ๒๕๖๒ ได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลมีความสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงานของตำแหน่ง โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล และให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับกรม ลงสู่ระดับกอง และถ่ายทอดลงมาจนถึงระดับรายบุคคล พร้อมกำหนดให้มีการลงนามเพื่อตกลงเป้าหมาย การปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจน จะแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ</p> <table border="0" data-bbox="829 1153 1404 1377"> <tr> <td>๑. ระดับดีเด่น</td> <td>ช่วงคะแนน</td> <td>๙๐ - ๑๐๐</td> </tr> <tr> <td>๒. ระดับดีมาก</td> <td>ช่วงคะแนน</td> <td>๘๐ - ๘๙.๙๙</td> </tr> <tr> <td>๓. ระดับดี</td> <td>ช่วงคะแนน</td> <td>๗๐ - ๗๙.๙๙</td> </tr> <tr> <td>๔. ระดับพอใช้</td> <td>ช่วงคะแนน</td> <td>๖๐ - ๖๙.๙๙</td> </tr> <tr> <td>๕. ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>ช่วงคะแนน</td> <td>ต่ำกว่า ๖๐</td> </tr> </table> <p>คะแนน</p> <p>โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้</p> <p>๑. เพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๒. เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP)</p> <p>๓. เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะ ได้แก่ การคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๔. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสมัครเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๕. เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในรายที่ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	๑. ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน	๙๐ - ๑๐๐	๒. ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน	๘๐ - ๘๙.๙๙	๓. ระดับดี	ช่วงคะแนน	๗๐ - ๗๙.๙๙	๔. ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน	๖๐ - ๖๙.๙๙	๕. ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน	ต่ำกว่า ๖๐
๑. ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน	๙๐ - ๑๐๐															
๒. ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน	๘๐ - ๘๙.๙๙															
๓. ระดับดี	ช่วงคะแนน	๗๐ - ๗๙.๙๙															
๔. ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน	๖๐ - ๖๙.๙๙															
๕. ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน	ต่ำกว่า ๖๐															



มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)  <u>ตอบ</u> มีการจัดทำ KM action plan (Knowledge Management Action Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และมีการประเมินผลการดำเนินงานจัดการความรู้ของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้ มีการจัดทำ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ๒๘ เรื่อง จัดเป็นทำนวัตกรรม ๕ เรื่อง</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอด ความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูล องค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)  <u>ตอบ</u> สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการถอดบทเรียนความรู้ของข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน ๕ เรื่อง</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ใน ระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอน งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>๒. - ๓. การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตั้งคณะกรรมการ</li> <li>- ประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก ระยะเวลาดำเนินการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p>๔. มีการตรวจสอบผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้กลไก ดังนี้</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๑. คณะทำงานด้านระบบคุณภาพและติดตามประเมินผลดำเนินงาน ซึ่งจะตรวจสอบผลการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี ๒. เปิดโอกาสให้ทั้กท้วงผลการคัดเลือก ๓. บุคคลขออุผลคะแนนของตนเองได้
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสันใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) ตอบ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ตอบ ผู้นำองค์กรมีนโยบายในการสร้างบรรยากาศและกระบวนการเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยจัดทำประกาศกรมฯ ๒ ฉบับ ดังนี้ ๑. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เรื่อง เจตนาธรรมตามนโยบายการป้องกันการทุจริต ซึ่งเป็นเจตนาธรรมของผู้บริหาร ที่จะสร้างองค์กรแห่งความโปร่งใส เป็นธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ในทุกขั้นตอนมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความถูกต้องเป็นธรรมและโปร่งใส โดยการบริหารงานและปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล การปลูกฝังค่านิยม
		วัฒนธรรมองค์กรให้สร้างสังคมที่ต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากร ๒. ข้อบังคับ อย. ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตาม วิสัยทัศน์ ยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานงานตามหลักวิชาการและ วิชาชีพ เพื่อเป็นสออบมาตรฐานในการประพฤติตน ของเจ้าหน้าที่ให้เป็นแบบอย่างที่ดีงาม จึงได้วางแนวทางปฏิบัติไว้ ๕ ด้าน คือ ๑. การยึดมั่นและยึดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ๒. ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อ ๓. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ๔. การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการพัฒนากลุ่ม บุคคลกา



รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>กรณีที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร ดังนี้</p> <p>ตอบ ๑. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีการพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ จากเงินรายได้ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าสู่ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง (HIPPS)</p> <p>๒. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีพัฒนาคนเพื่อวางแผนในการสืบทอดตำแหน่ง ในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง โดยมีคำสั่งแต่งตั้งรองผู้อำนวยการทุกสำนัก / กอง เพื่อเป็นการพัฒนาผู้นำในอนาคต เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตอบ ผู้บริหารกรมฯ สร้างกระบวนการสื่อสารโดยเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ฯ อาทิ การจัดประชุมและการสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนของหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังมีนโยบายให้มีการแต่งตั้งผู้แทนของทุกสำนัก/กอง เพื่อทำหน้าที่เป็น HR ของ สำนัก/ กอง ในการประสานงานเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับงาน HR กับทีมผู้บริหาร</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>ตอบ (๑) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ขึ้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น คอมพิวเตอร์ ครบทุกคน ไฟฟ้าสว่างอย่างเหมาะสม โต๊ะ / เก้าอี้ ทำงาน มีเจ้าหน้าที่คอยดูแล ซ่อมแซมระบบคอมพิวเตอร์ตลอดเวลา มีช่างไฟฟ้าประจำสำนักงาน คอยดูแลระบบไฟฟ้าเบื้องต้น</p> <p>(๒) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรซึ่งกำหนดไว้ในแผนฯ ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สามารถดำเนินได้ตามแผนคิดเป็น ร้อย ๑๐๐</p>



รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>(๓) ตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกำหนดกิจกรรม/โครงการ ครอบคลุมทุกมิติ ดังนี้</p> <p>๓.๑ มิติด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อม (๕ส) กิจกรรม อย. Fit &amp; Firm มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี</p> <p>๓.๒ มิติด้านความผูกพันต่อองค์กร มีกิจกรรม / โครงการ ได้แก่ โครงการสวัสดิการเข้มแข็ง ร้านค้าสวัสดิการ / รถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ โครงการเสริมสร้างสุขภาพทางการเงิน โดยเชิญที่ปรึกษาทางการเงินจากตลาดหลักทรัพย์ มาให้ความรู้ เรื่องการเงิน / บัญชี อัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัย โครงการพัฒนาจิตนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ไหว้พระ ธรรมะบรรยาย สวดมนต์ นั่งสมาธิ กิจกรรมสันทนาการ มีห้องคาราโอเกะ</p> <p>๓.๓ มิติด้านการดำรงสมาชิกภาพ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม กิจกรรมสันทนาการ / การสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรทุกระดับชั้น กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร / มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและภาพลักษณ์องค์กร (แผ่นพับ / อักษรวิ่ง / ทีวีประชาสัมพันธ์ ) Live สดข่าวสารกิจกรรมภายในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา</p>

### มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๓)ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	-	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>ตอบ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยภายใต้แผนดังกล่าว กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗ ข้อ เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ว่า บุคลากรเป็นคนที่มีความเชี่ยวชาญ เรียนรู้ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง” ดังนี้</p> <p>(๑) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจ และวิสัยทัศน์องค์กร</p> <p>(๓) การรักษาผู้มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบ</p> <p>(๔) การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล</p> <p>(๕) พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>(๖) การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสและพร้อมตรวจสอบ</p> <p>(๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>โดย ตามแผนฯดังกล่าวในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต กับการทำงานเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภคและบริการประชาชนตามภารกิจงาน โดยได้ดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้</p> <p>(๑) มีการจัดรับ – ส่ง บุคลากร</p> <p>(๒) มีร้านค้าสวัสดิการ อย.</p> <p>(๓) มีการจัดสวัสดิการลดคูปองจำหน่ายอาหาร ๑๕%</p> <p>(๔) มีศูนย์สายสัมพันธ์แม่ – ลูก อย. เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระพ่อ-แม่ ในการเลี้ยงดูบุตร ในเวลาทำงาน</p> <p>(๕) มีค่าซื้อชุดข้าราชการ คนละ ๑,๐๐๐ บาท</p> <p>(๖) มีห้องสมุดสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา</p> <p>(๗) กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจติดตามทุก ๓ เดือน</p> <p>(๘) ให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>(๙) ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรหลานของเจ้าหน้าที่ อย. ทุกปี</p> <p>(๑๐) จัดให้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ภายใต้โครงการ อย. Fit &amp; Firm</p> <p>(๑๑) ให้มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมชมรม เช่น ชมรม CSR / ท่องเที่ยว / วาดภาพ / คาราโอเกะ / Fitness เป็นต้น</p>

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๗๔๓	๘๕.๖๐	๗๖๘	๘๔.๘๖	๗๖๘	๘๕.๐๕
๒) ลูกจ้างประจำ	๒๔	๒.๗๖	๒๙	๓.๒๑	๓๑	๓.๔๓
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ	๑๐๑	๑๑.๖๔	๑๐๘	๑๑.๙๓	๑๐๔	๑๑.๕๒
ผลรวมกำลังคน	๘๖๘	๑๐๐	๙๐๕	๑๐๐	๙๐๓	๑๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๕๑	๑๐๐	๓๒	๑๐๐	๘๗	๑๐๐
- บรรจุใหม่	๔๕	๘๘.๒๓	๒๖	๘๑.๒๕	๗๘	๘๙.๖๕
- รับโอน	๖	๑๑.๗๗	๓	๙.๓๘	๕	๕.๗๕
- บรรจุกลับ	-	-	๓	๙.๓๘	๔	๔.๖๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๙	๑๐๐	๔๒	๑๐๐	๔๙	๑๐๐
- ลาออก	๖	๒๐.๖๙	๑๔	๓๓.๓๓	๑๕	๓๐.๖๑
- ให้ออก	๗	๒๔.๑๔	๘	๑๙.๐๕	๙	๑๘.๓๗
- เกษียณอายุ	๑๖	๕๕.๑๗	๒๐	๔๗.๖๒	๒๕	๕๑.๐๒
- อื่นๆ	-	-	-	-	-	-

## ๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒			ปีที่ ๒๕๖๑			ปีที่ ๒๕๖๐		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	-	๔	๔	-	๔	๔	-
๒. อำนวยการ	๑๐	๙	๑	๑๐	๑๐	-	๑๐	๑๐	-
๓. วิชาการ	๖๖๖	๖๔๓	๒๓	๖๖๖	๖๒๖	๔๓	๖๖๗	๖๔๓	๒๔
๔. ทั่วไป	๘๘	๘๗	๑	๘๘	๗๐	๑๕	๘๗	๗๘	๙
รวม	๗๖๘	๗๔๓	๒๕	๗๖๘	๗๑๐	๕๘	๗๖๘	๗๓๕	๓๓

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....



## ๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑	๓	๑	๑	-	-
๒๕-๒๙	๗๓	๑๘	๘๙	๒๓	๘๕	๒๘
๓๐-๓๔	๑๑๑	๒๒	๙๔	๒๑	๙๘	๒๐
๓๕-๓๙	๑๓๓	๓๙	๑๒๙	๓๙	๑๓๑	๔๐
๔๐-๔๔	๘๙	๒๐	๗๓	๑๕	๖๘	๑๑
๔๕-๔๙	๕๗	๑๕	๕๗	๑๖	๕๐	๑๔
๕๐-๕๔	๕๘	๑๕	๖๒	๑๔	๖๖	๑๓
>=๕๕	๗๒	๑๗	๕๘	๑๔	๘๐	๓๑
รวม	๕๙๔	๑๔๙	๕๖๓	๑๔๓	๕๗๘	๑๕๗

## ๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๒	ปีที่ ๒๕๖๑	ปีที่ ๒๕๖๐
๑. ข้าราชการ	๙	๙	๙
๒. พนักงานราชการ	๓	๓	๓
รวม	๑๒	๑๒	๑๒

## ๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของส่วน ราชการ (ล้านบาท)	๘๙๐.๒๗๑๓		๘๔๐.๗๑๐๖		๘๖๔.๑๗๓๖	
งบประมาณรายจ่าย ประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๓๓๕.๑๗๒๕		๓๐๓.๒๕๘๔		๒๙๗.๓๑๐๒	
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม แยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๓๓๑.๗๘๖๘		๓๑๙.๓๗๐๗		๓๔๗.๑๓๑๘	
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม			๙๑.๕๕๖๘		๔๘.๒๑๘๕	
ค่าใช้จ่ายเดินทาง			๑๖.๐๘๒๔		๑๕.๔๓๘๑	
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค			๓๘๓.๒๕๗๓		๓๖๔.๗๙๓๕	
			๑๖.๙๐๐๑		๑๖.๑๔๘๙	
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด จำหน่าย			๗๐.๓๘๖๑		๘๓.๑๑๔๑	

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑		ปีที่ ๒๕๖๐	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน ต้นทุนในการผลิตอื่น รวมต้นทุนผลผลิต			๑๔.๓๑๕๘		๑๐.๖๓๘๓	
			๙๑๑.๘๕๙๒		๘๘๕.๔๘๓๒	
	ปีที่ n		ปีที่ n-๑		ปีที่ n-๒	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรม ย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหาร บุคลากร (บาท)						
จำนวนบุคลากรที่ใช้ คำนวณ (คน)						
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร						
ต้นทุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล						
จำนวนชั่วโมง/คนการ ฝึกอบรม						
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล						

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ  
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วย วัด	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของ ผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ได้รับการ ตรวจสอบได้มาตรฐานตาม เกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	๙๕	๙๔.๔๕	๙๕	๙๑.๓๐	๙๕	๙๑.๗๙
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของมูลค่า การผลิตยามุ่งเป้าเมื่อเทียบกับ มูลค่าการนำเข้ายามุ่งเป้า	ร้อยละ	๒๐	๒๑.๔๕	-	-	-	-

## ๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๕๙ - ๖.๐๐	๙	๔๓๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๔๐ - ๓.๐๕		๒๑๙
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๗๐		๑๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๖๓		๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		-
๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๗๕ - ๕.๔๕	๙	๔๘๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๑๐ - ๓.๐๐		๑๘๕
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๕๐ - ๒.๘๐		๒๘
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๖๓		-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		-
๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๖๐ - ๔.๗๐	๘	๔๓๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๓.๐๐		๒๑๖
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๗๕ - ๒.๘๕		๒๐
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๖๐		-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		-
๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๕.๐๐	๑๐	๔๒๖
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๓.๐๐		๒๓๓
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๕๐ - ๒.๗๐		๑๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๕๐		๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		-
๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๕.๐๐	๑๐	๓๘๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๓.๒๔		๒๑๑
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๕๐ - ๓.๐๑		๑๗
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๙๗		๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		-
๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๖๐ - ๖.๐๐	๑๐	๔๕๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๓.๓๔		๑๖๐



ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๓.๐๑		๒๐
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๙๕		๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		-

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

.....

.....

.....

.....

.....

## ๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลิตภัณ์สุขภาพ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บางหน่วยงานส่งผลล่าช้าหรือไม่ รายงานผล ทำให้ผลการดำเนินงานในภาพรวมตามแผนปฏิบัติการฯ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๒. บางหน่วยงานไม่ส่งข้อมูลที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ จึงไม่สามารถจัดทำแผนในภาพรวมของหน่วยงานได้

๓. โครงการ Career Path & Succession Planning ดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการฯ เนื่องจากมีขั้นตอนการดำเนินงานหลายขั้นตอน จึงไม่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่ สธ ๑๐๐๑/ ๑๕๖๖๖



สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา  
กระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๕๘ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี นั้น

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จึงขอส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุภัทรา บุญเสริม)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๗๐๙๙

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๑ ๘๔๕๒