

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕
และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ฉบับทบทวน)



กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ความเป็นมาในการจัดตั้งกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘ โดยได้งบประมาณจากรัฐบาลตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๗๖ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย โดยมีคณะกรรมการกองทุน ซึ่งมีอธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเป็นประธานคณะกรรมการและผู้อำนวยการสถาบันการแพทย์แผนไทยเป็นอนุกรรมการและเลขาธิการ และอธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้เห็นชอบให้มีการจัดตั้ง “สำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย” ขึ้นตามหนังสือสถาบันการแพทย์แผนไทย ที่ สธ ๐๔๐๓.๐๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๐ และตามระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ว่าด้วยการบริหาร การจัดหาผลประโยชน์ และการใช้จ่ายเงินกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย โดยมีอธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเป็นประธาน และผู้บริหารกองทุนเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

วิสัยทัศน์

เป็นกองทุนที่มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการช่วยเหลือหรือสนับสนุนการดำเนินงานด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร ให้เกิดความคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรของประชาชนชาวไทย

พันธกิจ

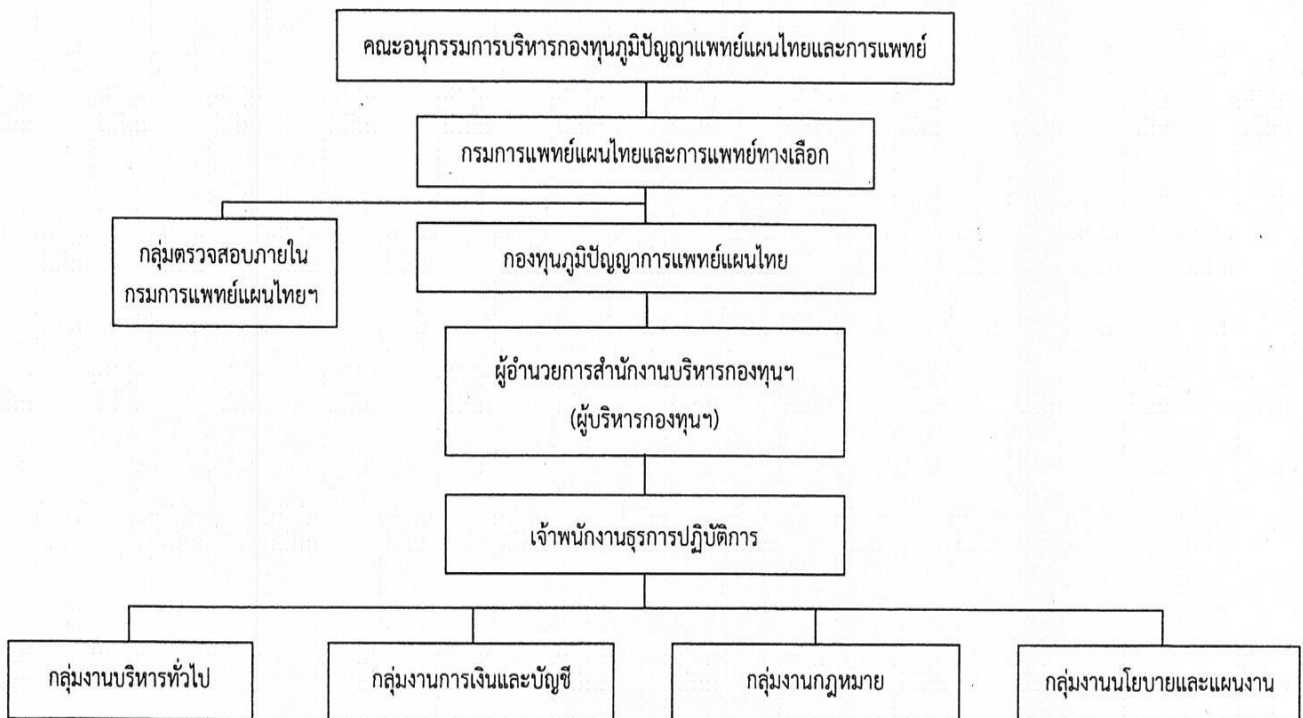
๑. สนับสนุนการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย เกี่ยวกับตำรายาแผนไทยและตำราการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
๒. สนับสนุนการป้องปรามการละเมิดสิทธิภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

การบริหารงานบุคคลของกองทุน

อธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้เห็นชอบให้มีการจัดตั้ง “สำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย” ขึ้นตามหนังสือสถาบันการแพทย์แผนไทย ที่ สธ ๐๔๐๓.๐๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๐ และกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในสำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานการเงินและบัญชี และนิติกรรมสัญญา และกลุ่มงานกลั่นกรองและติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ และตามระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ว่าด้วยการบริหาร การจัดหาผลประโยชน์ และการใช้จ่ายเงินกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๓ ข้อ ๒๐ ให้สำนักงานมีโครงสร้างการบริหารงานดังนี้ ๑. กลุ่มงานบริหารทั่วไป ๒. กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๓. กลุ่มงานกฎหมาย ๔. กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน ซึ่งปัจจุบันได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๖.๖/๒๒๑๗๕ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย ๔ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานกฎหมาย และกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน มีข้าราชการและพนักงานกองทุนปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมด ๑๘ อัตรา ได้แก่

ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังจริง	อัตรากำลังว่าง
ข้าราชการ			
- นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	
พนักงานทุนหมุนเวียน			
- นักจัดการงานทั่วไป	๕	๕	
- นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	๓	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๖	
- นิติกร	๒	๒	

โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย



๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (อ้างอิงจากสำนักงาน ก.พ.)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ได้กำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะผู้จัดการงานบุคคลของรัฐบาลให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการ และกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการมากขึ้น โดยจะต้องจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สำนักงาน ก.พ. จึงส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ๔ ส่วน ดังนี้

๑.๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุซึ่งมีอยู่ด้วยกัน ๕ มิติ โดยสามารถอธิบายรายละเอียดของแต่ละมิติได้ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. มีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นภาระยกระดับ

ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

๑.๒ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๑.๓ มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายและแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๑.๔ ผลการดำเนินงาน (Results) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน รองรับการดำเนินการเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข คือ

- ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ : Prevention & Promotion Excellence
- บริการเป็นเลิศ : Service Excellence
- บุคลากรเป็นเลิศ : People Excellence
- บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล : Governance Excellence

๓. แผนยุทธศาสตร์กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ยุทธศาสตร์ ๕ Excellence สู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence : PP&P Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ภูมิปัญญาเป็นเลิศ (Wisdom Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างความสามารถในการแข่งขันเป็นเลิศ (Competitiveness Excellence)

โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคน (HRP) ระบบฐานข้อมูลและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนคุณภาพ (HRD) ให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารกำลังคน (HRM) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้มีสมรรถนะสูง

๔. แผนยุทธศาสตร์กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคุ้มครองภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การศึกษาองค์ความรู้และพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนนโยบายเร่งด่วนด้านภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

สำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้แนวคิด SWOT Analysis ประกอบด้วย จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งมีผลวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. บุคลากรกองทุนฯ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบหลักเกณฑ์และมติคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ชัดเจน</p> <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ สามารถนำไปใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนได้อย่างโปร่งใส</p> <p>๓. กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยมีคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานฯ ที่มีความรู้ความสามารถจากหลากหลายสาขามากำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p> <p>๔. ผู้บริหารของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ภารกิจที่นอกเหนือจากภารกิจหลักมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่และการพัฒนาศักยภาพตนเอง</p> <p>๒. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการทำงานยังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. สำนักงานบริหารกองทุนฯ ยังไม่มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน</p>

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. มีหน่วยงานให้คำแนะนำในการบริหารงานกองทุนฯ ได้แก่ กรมบัญชีกลาง สำนักงบประมาณ และบริษัทที่ปรึกษาด้านการประเมินผล เป็นต้น</p> <p>๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้หน่วยงานนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น</p>	<p>๑. ในปัจจุบันค่าตอบแทนระหว่างหน่วยงานรัฐบาลและภาคเอกชนแตกต่างกันมาก ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากอาจเลือกทำงานกับภาคเอกชนมากกว่า</p> <p>๒. การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำตัวชี้วัดเนื่องจากเกณฑ์ตัวชี้วัดของกรมบัญชีกลางมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p> <p>๓. ความสำเร็จของงานบางงานต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากภายนอก</p> <p>๔. กฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการไม่เอื้อให้กองทุนฯ ขยับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดร่วมของกรมบัญชีกลางไม่ได้คำนึงถึงขนาดของกองทุน</p>

๓. การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

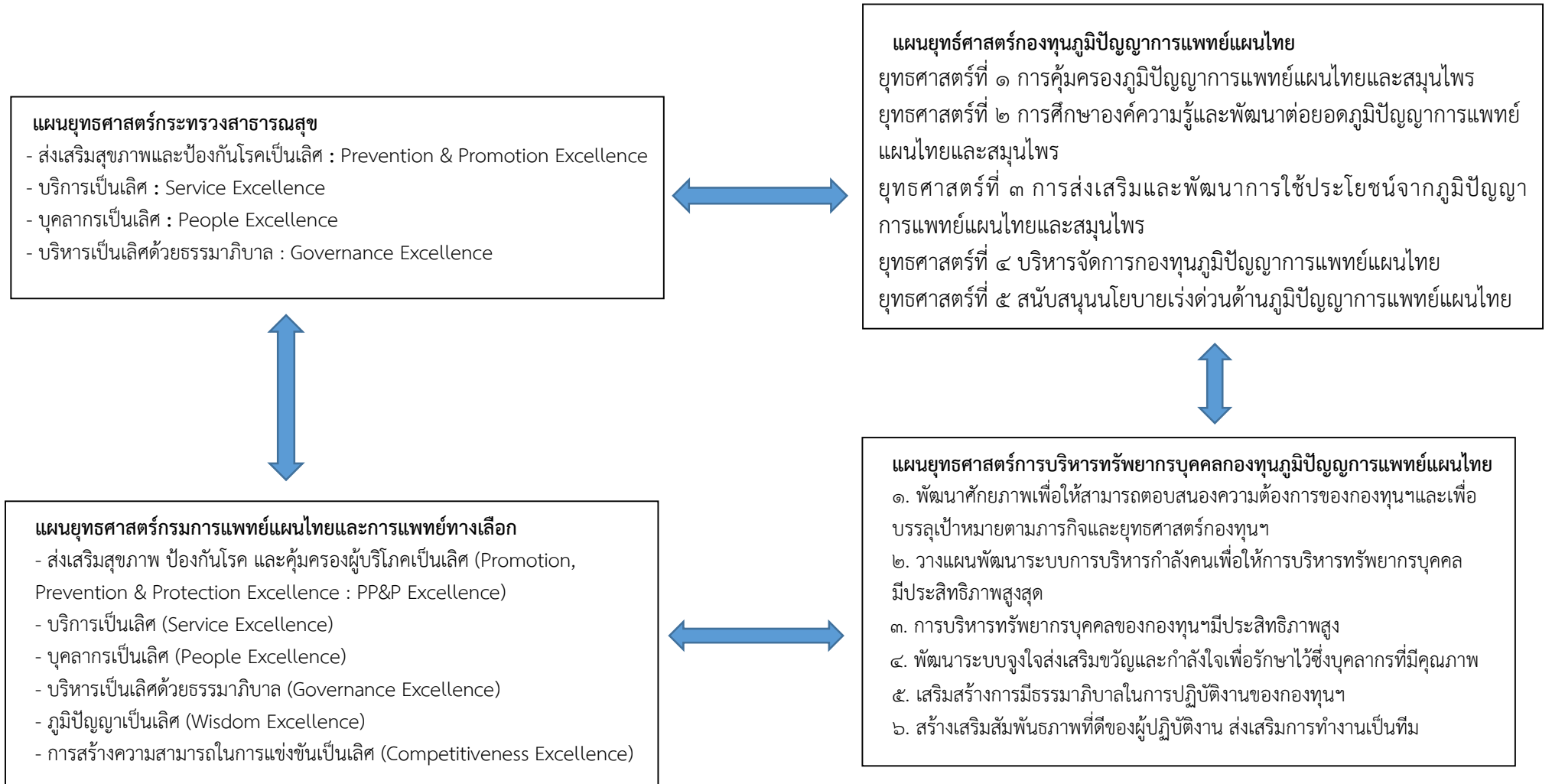
สภาวะปัจจุบันของสำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่านมายังพบว่ามีทั้งงานประจำตามภารกิจที่มีจำนวนมาก งานให้คำปรึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนงบประมาณจัดทำแผน/โครงการ แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชน รัฐวิสาหกิจ และประชาชนทั่วไป หรือข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และการดำเนินงานตามข้อสั่งการที่มีความเร่งด่วน เป็นผลให้มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ และเจ้าหน้าที่ไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในภาพรวมของกองทุนฯ ส่งผลต่อการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ และขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในอนาคตจะมีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการฯ อย่างเคร่งครัด และมีการประเมินผลการดำเนินงานครบถ้วนทุกแผนงานก่อนนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ และบริบทอื่นๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากร พัฒนาการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ยังควบคุมดูแลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน

ตารางแสดงความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์หลักของกองทุน



ตารางแสดงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ			หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ และเพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง	บุคลากรมีขีดสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง และมีแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีที่มีคุณภาพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีแล้วเสร็จภายในไตรมาส ๔	๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	√	√	√	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	
๒. วางแผนพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน และฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด	เพื่อให้กองทุนฯ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน	กองทุนฯ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย	ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ			√	ทุกกลุ่มงาน	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพสูง	เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อภารกิจสำคัญของกองทุนฯ	บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อภารกิจสำคัญของกองทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้มีความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อภารกิจสำคัญของ	๓. การสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อภารกิจสำคัญของกองทุนฯ	√	√	√	ทุกกลุ่มงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ			หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
			กองทุนฯ อย่างน้อย ร้อยละ ๑๐ ต่อปี						
	เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรตามสายงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กองทุนได้รับการพัฒนา หรืออบรมเป็นระยะ เวลา ๖ ชม.ต่อคนต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	๔. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี	√	√	√	ทุกกลุ่มงาน	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๔. พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	เพื่อให้มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการประเมินผลที่เป็นธรรมและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของเจ้าหน้าที่กองทุนมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี	๕. การถ่ายทอดตัวชี้วัดและการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	√	√	√	ทุกกลุ่มงาน	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๕. เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ	เพื่อส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส พร้อมให้มีการตรวจสอบ	กองทุนฯ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	มีช่องทางในการร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๒ ช่องทาง	๖. การสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	√	√	√	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๖. สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	เพื่อให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี และมีการทำงานเป็นทีม	บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี และมีการทำงานเป็นทีม	ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนาความผาสุกและสร้างสัมพันธภาพที่ดีของเจ้าหน้าที่กองฯ ๑ กิจกรรมต่อปี	๗. สร้างสัมพันธภาพที่ดีและการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	
---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------	--