



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก



ความเป็นมาในการจัดตั้งกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘ โดยได้งบประมาณจากรัฐบาลตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๗๖ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย โดยมีคณะกรรมการกองทุน ซึ่งมีอธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเป็นประธานคณะกรรมการและผู้อำนวยการสถาบันการแพทย์แผนไทย เป็นอนุกรรมการและเลขาธิการ และอธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้เห็นชอบให้มีการจัดตั้ง “สำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย” ขึ้นตามหนังสือสถาบันการแพทย์แผนไทย ที่ สธ ๐๔๐๓.๐๐/๒๔๔๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๐ และตามระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ว่าด้วยการบริหาร การจัดหาผลประโยชน์ และการใช้จ่ายเงินกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย โดยมีอธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเป็นประธาน และผู้บริหารกองทุนเป็นอนุกรรมการและเลขาธิการ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือด้านการเงิน สำหรับพัฒนาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร เพื่อการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

พันธกิจ

๑. สนับสนุนการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย เกี่ยวกับตำรับยาแผนไทย และตำราการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
๒. สนับสนุนการป้องปรามการละเมิดสิทธิภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร





การบริหารงานบุคคลของกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

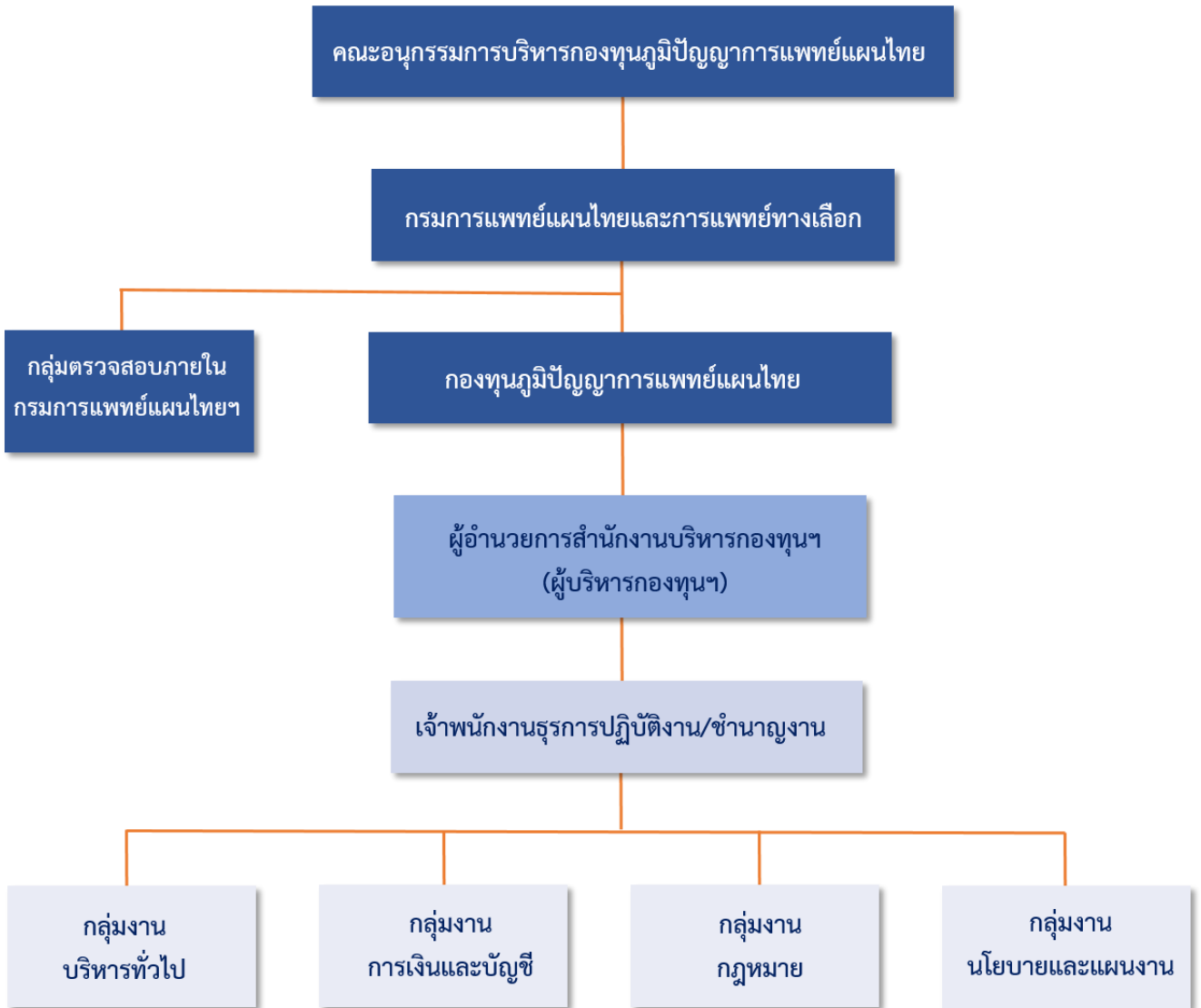
อธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้เห็นชอบให้มีการจัดตั้ง “สำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย” ขึ้นตามหนังสือสถาบันการแพทย์แผนไทย ที่ สธ ๐๔๐๓.๐๐/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๐ และกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภายในสำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานการเงินและบัญชี และนิติกรรมสัญญา และกลุ่มงานกลั่นกรองและติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ และตามระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยว่าด้วยการบริหารการจัดการจัดหาผลประโยชน์และการใช้จ่ายเงินกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๓ ข้อ ๒๐ ให้สำนักงานมีโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้ 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	-
	- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	-
พนักงานทุน หมุนเวียน	- นักจัดการงานทั่วไป	๕	๔	๑
	- 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 ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 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. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน





➤ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีลักษณะดังต่อไปนี้

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

๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

➤ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. มีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ





➤ **มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

➤ **มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ และระหว่างข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยกันเองและกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิตินี้เป็นการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิตินี้ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีหรือดำเนินการตามมิตินี้การประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตินี้การประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิตินี้





๑.๒ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors)



หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๑.๓ มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators)



หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายและแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๑.๔ ผลการดำเนินงาน (Results)



หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน รองรับการดำเนินการเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข คือ

01 ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ
Prevention & Promotion Excellence

02 บริการเป็นเลิศ
Service Excellence

03 บุคลากรเป็นเลิศ
People Excellence

04 บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล
Governance Excellence



๓. แผนยุทธศาสตร์กรรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

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)

โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีกลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคน (HRP) ระบุฐานข้อมูลและกลไกการขับเคลื่อนงาน กำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนคุณภาพ (HRD) ให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารกำลังคน (HRM) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาความร่วมมือเครือข่ายกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้มีความเข้มแข็ง
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้ มีสมรรถนะสูง

๔. แผนยุทธศาสตร์กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

- ➔ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคุ้มครองภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
- ➔ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การศึกษาองค์ความรู้และพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
- ➔ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
- ➔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความเชื่อมั่นในการส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรให้เกิดในระบบสุขภาพ
- ➔ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารจัดการกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย
- ➔ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนแผนงาน/โครงการตามนโยบายเร่งด่วนด้านภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย



การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

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

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน



จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. บุคลากรกองทุนฯ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบหลักเกณฑ์และมติคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ชัดเจน</p> <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ สามารถนำไปใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนได้อย่างโปร่งใส</p> <p>๓. กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยมีคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานฯ ที่มีความรู้ความสามารถจากหลากหลายสาขามากำกับดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p> <p>๔. ผู้บริหารของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การกิจที่นอกเหนือจากภารกิจหลักมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ และการพัฒนาศักยภาพตนเอง</p> <p>๒. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการทำงานยังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. การขาดระบบงานที่ดีและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางการบริการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>



๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก



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

๓. การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

สภาวะปัจจุบันของสำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่านมายังพบว่า มีทั้งงานประจำตามภารกิจที่มีจำนวนมาก งานให้คำปรึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนงบประมาณจัดทำแผน/โครงการ แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชน รัฐวิสาหกิจ และประชาชนทั่วไป หรือข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และการดำเนินงานตามข้อสั่งการที่มีความเร่งด่วน เป็นผลให้มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ และเจ้าหน้าที่ไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในภาพรวมของกองทุนฯ ส่งผลต่อการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้และขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย



แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

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





ตารางแสดงความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข

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

แผนยุทธศาสตร์กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การคุ้มครองภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การศึกษาของคัมภีร์ความรู้และพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความเชื่อมั่นในการส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรให้เกิดในระบบสุขภาพ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารจัดการกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย
 ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนแผนงาน/โครงการตามนโยบายเร่งด่วนด้านภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

แผนยุทธศาสตร์กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

- ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence : PP&P Excellence)
- บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)
- บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)
- บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)
- ภูมิปัญญาเป็นเลิศ (Wisdom Excellence)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

- พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของกองทุนฯ และเพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ
- วางแผนพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯมีประสิทธิภาพสูง
- พัฒนาระบบจูงใจส่งเสริมขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ
- เสริมสร้างการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ
- สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม



ตารางแสดงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ และเพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและยุทธศาสตร์กองทุนฯ	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง	บุคลากรมีขีดสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวัง และมีแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีที่มีคุณภาพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีแล้วเสร็จภายในไตรมาส ๔	การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	√	√	√	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	
๒. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้กองทุนฯ มีการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน	กองทุนฯ มีการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน	กองทุนฯ มีการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖	จัดทำข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล เพื่อแสดงผลทางเว็บไซต์สำนักงานฯ	√	√	√	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๓. พัฒนาระบบบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือการอบรม E - Learning	กองทุนฯ มีระบบบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือ การอบรม E - Learning เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	กองทุนฯ มีระบบบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือ การอบรม E - Learning เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	๑. กองทุนฯ มีระบบบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือการอบรม E - Learning แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๖	๑. จัดจ้างพัฒนาระบบบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือการอบรม E - Learning เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ	√	√	√	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	
			๒. มีการบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือ การอบรม E - Learning ลงในระบบ อย่างน้อย ๑ เรื่อง/คน/ปี	๒. ดำเนินการบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือการอบรม E - Learning เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ		√	√		

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ			หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีประสิทธิภาพสูง	เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อภารกิจสำคัญของกองทุนฯ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อภารกิจสำคัญของกองทุนฯ หรือได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสายงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้มีความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อภารกิจสำคัญของกองทุนฯ อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ต่อคนต่อปี	๑. การสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อภารกิจสำคัญของกองทุนฯ	√	√	√	ทุกกลุ่มงาน	
			๒. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการพัฒนาหรืออบรมเป็นระยะ เวลา ๖ ชม. ต่อคนต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี	√	√	√	ทุกกลุ่มงาน	
มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๕. พัฒนาระบบการจูงใจ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	เพื่อให้มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการประเมินผลที่เป็นธรรมและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของเจ้าหน้าที่กองทุนมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี	การถ่ายทอดตัวชี้วัดและการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	√	√	√	ทุกกลุ่มงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/แผนงาน	ปีงบประมาณ			หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๖. เสริมสร้างการมี ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานของกองทุนฯ	เพื่อส่งเสริมให้การ บริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส พร้อมให้ มีการตรวจสอบ	กองทุนฯ มีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วย ความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	มีช่องทางในการ ร้องเรียนเกี่ยวกับความ ไม่โปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่าง น้อย ๒ ช่องทาง	การสร้างธรรมา ภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	√	√	√	กลุ่มงาน บริหาร ทั่วไป/ กลุ่มงาน กฎหมาย	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๗. สร้างเสริม สัมพันธภาพที่ดีของ ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม	เพื่อให้บุคลากรมี สัมพันธภาพที่ดี และมี การทำงานเป็นทีม	บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ ดี และมีการทำงานเป็น ทีม	ระดับความสำเร็จของ การ จัดกิจกรรมพัฒนา ความผูกพันและสร้าง สัมพันธภาพที่ดีของ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ๑ กิจกรรมต่อปี	สร้างสัมพันธภาพที่ดี และการทำงานเป็นทีม	√	√	√	กลุ่มงาน บริหาร ทั่วไป	