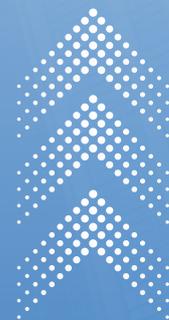


แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.2568



สำนักยาและวัตถุเสพติด
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

คำนำ

สำนักยาและวัตถุเสพติด ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรซึ่งเป็นกำลังหลักในการดำเนินการกิจการด้านการตรวจวิเคราะห์ยาและวัตถุเสพติด เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ โปร่งใส และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สำนักฯ จึงมีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของสำนักฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทางวิชาการ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการดำเนินงานด้านการตรวจวิเคราะห์ยาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจและเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักยาและวัตถุเสพติดจึงได้จัดทำ **แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan)** ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะสมรรถนะ และทัศนคติในการทำงานด้านการตรวจวิเคราะห์ยา รวมถึงการประกันคุณภาพผลการตรวจวิเคราะห์ ให้มีความถูกต้อง แม่นยำ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานของสำนักยาและวัตถุเสพติดให้มีความเข้มแข็ง เป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

สารบัญ

บทนำ.....	1
โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	4
กรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (POLICY STATEMENT).....	6
แนวทางการดำเนินงาน.....	10
แผนพัฒนาบุคลากร สำนักยาและวัตถุเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.....	14
สรุปผลการพัฒนาบุคลากร สำนักยาและวัตถุเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	21
ภาคผนวก	28

บทนำ

ประวัติความเป็นมาของสำนักยาและวัตถุเสพติด

เริ่มต้นจากการจัดตั้ง **กองเภสัชกรรม** สังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เมื่อวันที่ **10 มีนาคม พ.ศ. 2485** ณ **วังสุโขทัย สามเสน** โดยมีภารกิจหลักในการให้บริการด้านยา เช่น การตรวจวิเคราะห์ยาและสิ่งที่ใช้เป็นยา ตลอดจนการควบคุมเชื้อโรคและพิษต่าง ๆ ต่อมาในปี **พ.ศ. 2517** ได้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงานตามพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2495 และเปลี่ยนชื่อหน่วยงานเป็น **“กองวิเคราะห์ยา”**

ต่อมาในปี **พ.ศ. 2533** ได้มีการจัดตั้ง **กองวัตถุเสพติด** โดยแยกออกจากกองวิเคราะห์ยา เนื่องจากมีภารกิจด้านวัตถุเสพติดเพิ่มมากขึ้น รวมถึงปัญหาการนำยาที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทมาใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม หน่วยงานได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ที่ **กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี** เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายภารกิจและการให้บริการ

ในปี **พ.ศ. 2545** มีการปรับโครงสร้างหน่วยงานตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุข โดยได้รวม **กองยา** และ **กองวัตถุเสพติด** เข้าด้วยกัน และจัดตั้งเป็น **“สำนักยาและวัตถุเสพติด”** เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการตรวจวิเคราะห์ยาและวัตถุเสพติดอย่างครบวงจร

ต่อมาในปี **พ.ศ. 2553** กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานภายในเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจสำคัญ เช่น การควบคุมการดำเนินการตามพระราชบัญญัติเชื้อโรคและพิษจากสัตว์ จึงได้จัดตั้ง **สำนักกำกับพระราชบัญญัติเชื้อโรคและพิษจากสัตว์** แยกออกจากสำนักยาและวัตถุเสพติด

ต่อมาในปี **พ.ศ. 2555** สำนักยาและวัตถุเสพติดได้รับการรับรองจากองค์การอนามัยโลก (WHO) ให้เป็น **WHO Collaborating Center for Quality Assurance of Essential Drugs** เพื่อดำเนินการด้านการประกันคุณภาพยาที่จำเป็นตามมาตรฐานสากล

ปัจจุบัน สำนักยาและวัตถุเสพติดมีบทบาทและหน้าที่ตาม **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552** โดยดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ **“สำนักยาและวัตถุเสพติดเป็นองค์กรชั้นนำด้านการตรวจวิเคราะห์ยาและวัตถุเสพติด 1 ใน 3 ของเอเชีย”**

วิสัยทัศน์

สำนักยาและวัตถุเสพติดเป็นองค์การชั้นนำด้านการตรวจวิเคราะห์ยาและวัตถุเสพติด 1 ใน 3 ของเอเชีย

พันธกิจ

1. ศึกษา วิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านยาและวัตถุเสพติด เพื่อใช้ในการคุ้มครองผู้บริโภคและแก้ไขปัญหาทางสาธารณสุข
2. เฝ้าระวัง ประเมินความเสี่ยง แจ้งเตือนภัยสุขภาพและกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงจากการใช้ยาและภัยจากยาเสพติด
3. กำหนดมาตรฐานและพัฒนาห้องปฏิบัติการ และให้บริการข้อมูลอ้างอิงด้านยาและวัตถุเสพติด ที่มีความทันสมัย และสามารถตอบปัญหาด้านการตรวจวิเคราะห์ยาและวัตถุเสพติด
4. ให้บริการวิชาการและการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านยาและวัตถุเสพติดในฐานะห้องปฏิบัติการอ้างอิง
5. พัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการเครือข่ายตามมาตรฐานสากล เพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดในระดับประเทศ
6. สื่อสารสาธารณะและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านยาและวัตถุเสพติดในระดับประเทศ และเอเชีย

ยุทธศาสตร์

1. วิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านยาและวัตถุเสพติด
2. พัฒนาขีดสมรรถนะและความทันสมัย ในการตอบสนองต่อปัญหาทางห้องปฏิบัติการด้านยาและวัตถุเสพติด
3. ยกระดับคุณภาพและพัฒนาศักยภาพของห้องปฏิบัติการด้านยาและวัตถุเสพติดตามมาตรฐานสากล
4. การวิเคราะห์ ประมวลผล ประเมินความเสี่ยง และแจ้งเตือนภัยด้านสุขภาพ พร้อมทั้งสื่อสารและเผยแพร่ความรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. พัฒนาขีดสมรรถนะและมาตรฐานในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติด

เป้าประสงค์หลัก

1. พัฒนาสุขภาพของประชาชนในการใช้ยาที่มีคุณภาพและปลอดภัย พร้อมมุ่งสู่ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและภูมิภาคเอเชีย
2. สามารถตรวจวิเคราะห์ และรายงานผล ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาทางสาธารณสุขด้านยา และการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดด้วยระบบทางห้องปฏิบัติการ
3. เป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงและสารสนเทศด้านยาและวัตถุเสพติด ที่สนับสนุนนโยบายด้านการป้องกันและแจ้งเตือนภัยสุขภาพ
4. ออกแบบ พัฒนา และจัดการนวัตกรรมการ ที่ใช้องค์ความรู้ด้านยาและวัตถุเสพติด เพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวัง ให้กับผู้รับบริการในทุกภาคส่วน

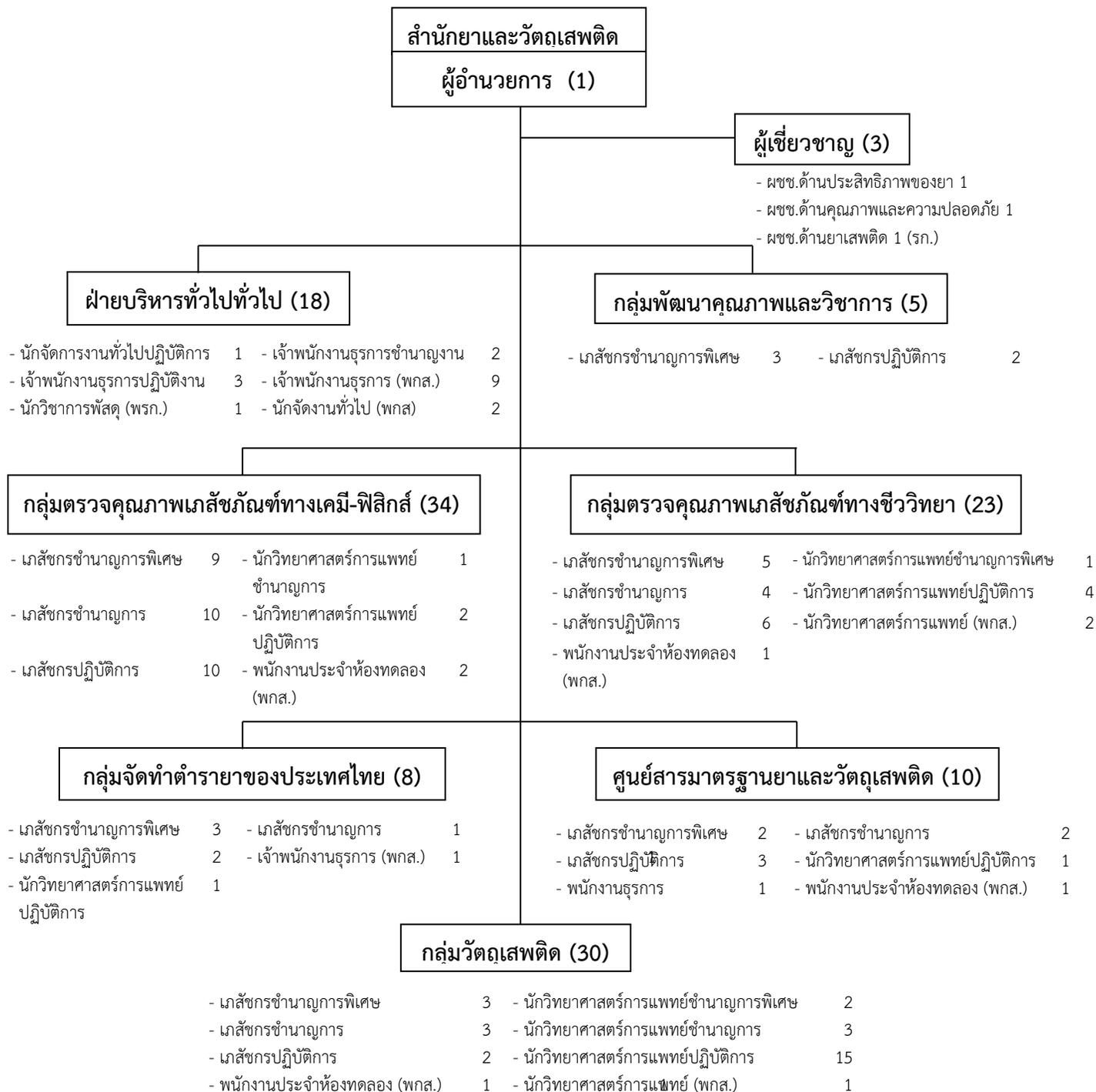
5. มีส่วนร่วมในการเพิ่มขีดความสามารถเข้าแข่งขันของชาติ ในสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล และเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมที่ใช้องค์ความรู้ด้านยาและวัตถุเสพติด
6. เป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดมาตรฐานและพัฒนาศักยภาพทางห้องปฏิบัติการด้านยาและวัตถุเสพติดของประเทศและภูมิภาคเอเชีย

คำนิยาม

เปิดใจ ใฝ่รู้ คู่คุณธรรม นำหลักวิชาการ มาตรฐานสากล DMSc โดย

- D** (Discovery) หมายถึง การใฝ่รู้ ค้นคว้าพัฒนา สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม
- M** (Moral) หมายถึง ความมีคุณธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- S** (Standards, Sciences) หมายถึง มาตรฐานสากล การคิดและดำเนินการให้เป็นไปตามหลักวิชาการ ความรู้อันเป็นวิทยาศาสตร์และมาตรฐานสากล
- C** (Change) หมายถึง การเปิดใจ การปรับทัศนคติ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสู่การบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

โครงสร้างและอัตรากำลัง (ข้าราชการ/พทส./พรง.)



ข้อมูล ณ กันยายน 2568

ประเภท	ข้าราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	รวม
ปฏิบัติงาน	111	20	1	13	145
ตำแหน่งว่าง	7	-	-	-	7

ทรัพยากรบุคคล

จำแนกตามประเภท

ประเภท	จำนวน
เภสัชกร	74
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	36
นักจัดการงานทั่วไป	4
นักวิชาการพัสดุ	1
เจ้าพนักงานธุรการ	18
พนักงานประจำห้องทดลอง	12
รวม	145

หมายเหตุ ตำแหน่งข้าราชการว่าง 7 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- เภสัชกร 4 ตำแหน่ง
- นักจัดการงานทั่วไป 1 ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ 2 ตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (POLICY STATEMENT)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) พ.ศ. 2566-2570

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



ยุทธศาสตร์ชาติ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และตอบสนองความต้องการประชาชน	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ <ul style="list-style-type: none"> • การให้บริการผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล • การพัฒนาความคิด และความสามารถในการปรับตัว • การสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ 	แผนปฏิรูปประเทศ <ul style="list-style-type: none"> • การปรับเปลี่ยนการบริหารงานและการบริการสู่ระบบดิจิทัล • การจัดโครงสร้างองค์กรและระบบงานให้ยืดหยุ่น 	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ <ul style="list-style-type: none"> • การทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล • ระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต • สมรรถนะที่จำเป็นและการทำงานในอนาคต 	นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ <ul style="list-style-type: none"> • การเชื่อมโยงการทำงานและการให้บริการ • บุคลากรด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ • บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล 	แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ การยกระดับทักษะดิจิทัล
--	--	--	--	---	---

ประเด็นขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนา และการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินควบคู่กันไปอย่างสมดุล ผ่านกลไกการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ผลของการพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากร และมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์ความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

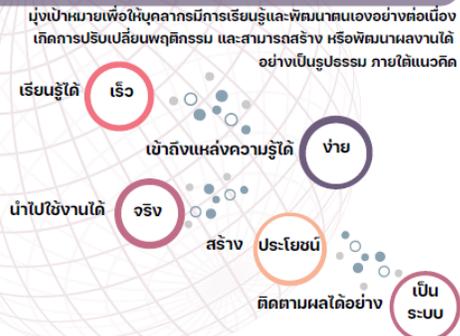
หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร

บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

เป้าหมาย

- ประชาชนและผู้รับบริการ** มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
- หน่วยงานของรัฐ** มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
- บุคลากร** มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางาน และตอบสนองความต้องการประชาชน

ผลลัพธ์



หลักการ

- การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย
- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
- การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้ และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ

บุคลากร แรกบรรจุ	บุคลากร ที่มีประสบการณ์	บุคลากร ที่มีบทบาท	บุคลากร ที่ดำรงตำแหน่ง ประท้วงราชการ	บุคลากร ที่ดำรงตำแหน่ง ปรกติบริหาร
------------------	-------------------------	--------------------	--------------------------------------	------------------------------------

กลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

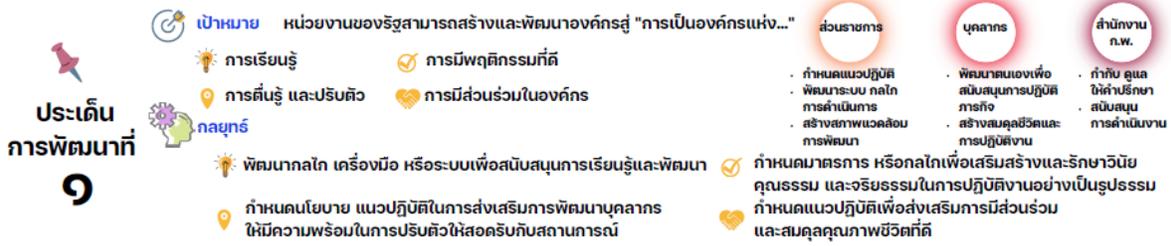
ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT)

บุคลากรแรกบรรจุ และบุคลากรที่มีประสบการณ์	บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน และอำนาจการ	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ประเด็นบริหาร และ ตำแหน่ง MCIO DCIO
---	---	---

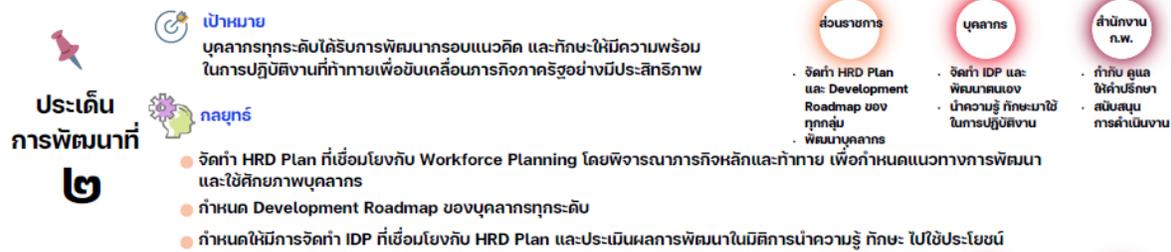
ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)

บุคลากรแรกบรรจุ และบุคลากรที่มีประสบการณ์	บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน และอำนาจการ	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ประเด็นบริหาร
---	---	-------------------------------------

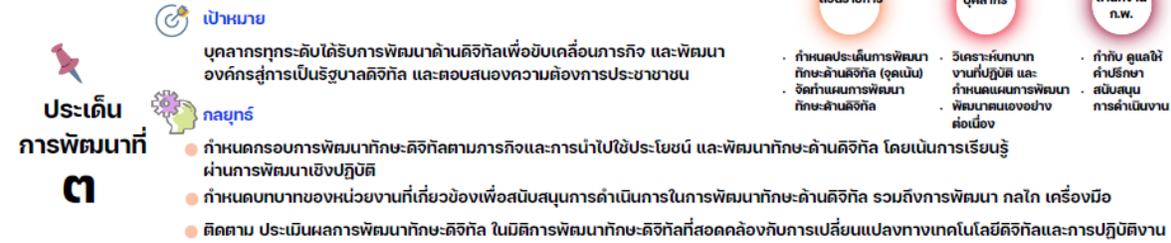
การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา



การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา



การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล



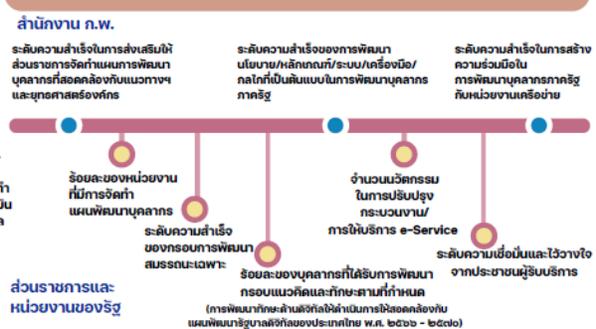
กรอบความคิดและทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ



การขับเคลื่อนการดำเนินการ



ตัวชี้วัด



แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ระบบราชการ 4.0

การพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดระบบราชการ 4.0 มีกรอบแนวคิดคือ วิสัยทัศน์ของประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ต้องยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่สังคมดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ มุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (Government 4.0 หรือ Gov. 4.0) อันเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศ ก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนาระบบราชการมีการปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดระบบราชการ 4.0



ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกับ

- การคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic thinking) **สู่ความสามารถในการแข่งขัน**
- การเปิดเผยข้อมูลโดยที่ประชาชนไม่ต้องร้องขอ (Public data accessibility) **การเชื่อมของข้อมูล**
- การแบ่งปันข้อมูลของส่วนราชการ (Public shared service)
- การลดต้นทุนในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Cost competitiveness) **Transformation**
- การออกแบบกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ (End to end process driven)
- ความรับผิดชอบต่อสาธารณะและความโปร่งใส (Public accountability & transparency)



ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

- การตอบสนองความต้องการอย่างทันท่วงที (Responsiveness) **Agile**
- การใช้ความต้องการของประชาชนเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงาน (Demand driven) **solution ready**
- การเข้าถึงบริการสาธารณะ (Public accessibility) **equity**
- การมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ประชาชน (Result oriented) **Impact**
- การยกระดับพัฒนาบริการให้ดีขึ้น (Service improvement) **Innovation service**
- การออกแบบงานบริการระดับบุคคล (Service personalization)
- การสร้างความพึงพอใจให้กับภาคประชาชน (Happy citizen) **productive**



ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน (Digitalization)
- การคิดค้น/นำนวัตกรรมมาใช้ในการยกระดับการทำงาน/งานบริการ (Innovation)
- การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง (Workforce capability) **engagement & retention**
- กระบวนการแก้ปัญหาที่ต้องใช้องค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ (Problem solving)
- ความคล่องตัวในการทำงาน (Agility)



ระบบราชการ 4.0

ปัจจัยความสำเร็จ 3 ประการ:



Collaboration
การสานพลังระหว่างภาครัฐ
และภาคอื่น ๆ



Innovation
การสร้างนวัตกรรม



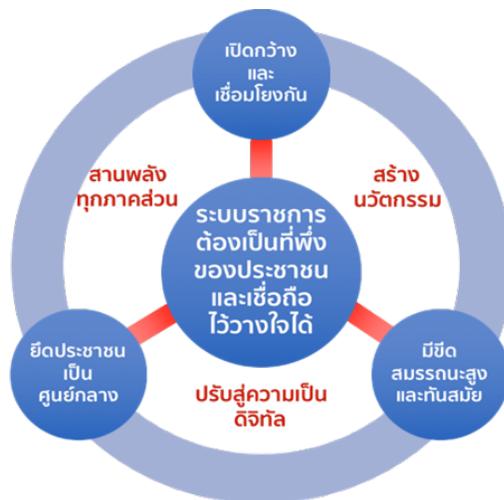
Digitalization
การปรับเข้าสู่
ความเป็นดิจิทัล

เป้าหมายหลักในการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 คือ เพื่อให้ภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่ง ที่เชื่อถือ และไว้วางใจได้ของประชาชน โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการไว้ ดังนี้

1) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความ เปิดเผย โปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการ แบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือ ภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควร ดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวคิด ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงาน ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ จากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา

3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance) ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์ องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้าง คุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจน เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการ มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



แนวทางการดำเนินงาน

1. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัล

1.1 พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้อง ชิงกันและกัน มีการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น

1.2 กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรอาทิ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

1.4 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration)

1.5 การสร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล

บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ

2.1 ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้ง นำไปสู่การสร้างการนวัตกรรมและการเปลี่ยนในภาครัฐได้

2.2 ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้ง เตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ

2.3 ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

3. ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เชื่อถือได้วางใจได้

โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุทิศการณ์ในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง โดยมุ่งพัฒนาให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม กรอบความคิดแบบสากล และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล ดังนี้

3.1.1 กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ทักษะคติแบบยืดหยุ่นและเติบโต พัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองเห็นโอกาสและเรียนรู้จากวิกฤตและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รับผิดชอบและบริหารการเรียนรู้และพัฒนาของตนเอง (Self-driven Learning) กล้าเผชิญและแก้ปัญหาและอุปสรรค เปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พร้อมรับการตรวจสอบ และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้อื่น

3.1.2 กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) หมายถึง ทักษะคติที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตนเอง บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวมปฏิบัติต่อผู้อื่นไม่ว่าใครก็ตามด้วยความเคารพ (Respect) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติ

3.1.3 กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) หมายถึง ทักษะคติที่เปิดรับและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบสากลจะสามารถระบุโอกาส (Opportunities) ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส ทำงานบนหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล เช่น หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) หรือหลักสากลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถนำหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองโดยที่ยังสามารถคงไว้ซึ่งมาตรฐานสากล และทำงานภายใต้ความหลากหลายของวัฒนธรรมและความแตกต่างของปัจเจกบุคคลได้

3.1.4 กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) หมายถึง ทักษะคติที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต

3.2 การส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอดโน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม เพื่อให้มีแนวความคิดทัศนคติแนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

3.3 การส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาลโดย

การพัฒนาโครงการ กิจกรรม และ/หรือเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง

4. กรอบทักษะของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในสำนักยาและวัตถุเสพติดจะจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร (Critical Role) ซึ่งจะมีแนวทางพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
<p>บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี</p>	<p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับแนะนำและตรวจสอบ รวมทั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> • สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture) • เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตนเอง (Compliance) • เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) • รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะของแรกของการปฏิบัติงานและบุคคลที่มีอำนาจ ตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ขององค์กร (Connection)
<p>บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน</p>	<p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้งสามารถทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน</p>
<p>บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ</p>	<p>บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือ ซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้งต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วม ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยง</p>

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
	<p>การทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้</p>
<p>บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager)</p> <p>หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่น ที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ</p>	<p>บุคลากรในระดับนี้ ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้งสามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)</p>

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักยาและวัตถุเสพติด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนการพัฒนาบุคลากร สำนักยาและวัตถุเสพติด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หัวข้อการอบรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	หน่วยงานที่จัด/ สถานที่	เป้าหมาย/คน	เกณฑ์การ ประเมิน	ปีงบประมาณ 2568											งบประมาณ (บาท)	สรุป ผลชอบ	
					ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
1. การพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านการตรวจวิเคราะห์																		
Measurement Uncertainty ตามข้อกำหนด ISO 17025:2017	เพื่อให้นักวิเคราะห์ วิจัย ได้มีความรู้ ความเข้าใจในการ คำนวณค่าความไม่ แน่นอนของการ ตรวจวิเคราะห์ และ ใช้ในการกำหนดค่า ในใบรับรองได้อย่าง ถูกต้องตามหลักการ ทางวิชาการ	สำนักยาและวัตถุเสพ ติด และผ่านระบบ การประชุมออนไลน์	บุคลากรสำนักยาและ วัตถุเสพติด และ หน่วยงานภายในกรม วิทยาศาสตร์ การแพทย์ และ บุคลากรภายนอกที่ สนใจ/35 คน	ทำแบบ ทดสอบ คะแนนผ่าน เกณฑ์ ประเมิน 80%			●	●	●								9,890	KM
สถานการณ์การแพร่ ระบาดและการตรวจ พิสูจน์ยาเสพติดใน น้ำยาบุหรี่ไฟฟ้า	เพื่อเตรียมความ พร้อมบุคลากรด้าน ตรวจพิสูจน์ยาเสพ ติด ให้ทราบ สถานการณ์บุหรี่ ไฟฟ้าที่ผสมยาเสพ ติดหรือยาที่นำมาใช้ ในทางที่ผิด และ ทราบเทคนิคที่ใช้ ตรวจวิเคราะห์	กลุ่มวัตถุเสพติด สำนักยาและวัตถุเสพ ติด/สำนักยาและวัตถุ เสพติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	บุคลากรสำนักยาและ วัตถุเสพติด และศูนย์ วิทยาศาสตร์ การแพทย์ ที่เกี่ยวข้อง กับการตรวจพิสูจน์ยา เสพติด/40 คน	มีผู้เข้าร่วม การอบรมไม่ น้อยกว่า 35 คน				●	●	●							0	KM
Impurity Method validation	เพื่อให้นักวิเคราะห์ ได้รับการเพิ่มพูน ความรู้/ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน และการตรวจ วิเคราะห์ทาง ห้องปฏิบัติการ ให้ สอดคล้องกับหลัก	สำนักยาและวัตถุเสพ ติด/สำนักยาและวัตถุ เสพติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	บุคลากรสำนักยาและ วัตถุเสพติด และศูนย์ วิทยาศาสตร์ การแพทย์ ที่เกี่ยวข้อง กับการตรวจพิสูจน์ยา เสพติด/40 คน	ระยะเวลา เข้าร่วมการ อบรม 100%					●	●	●						0	KM

หัวข้อการอบรม/ หลักสูตร	จุดประสงค์	หน่วยงานที่จัด/ สถานที่	เป้าหมาย/คน	เกณฑ์การ ประเมิน	ปีงบประมาณ 2568											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ค่าตอบแทน			
					ด.ก.	ท.ป.	จ.ก.	ม.ก.	ก.พ.	อ.ก.	น.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ย.	ต.ค.			ก.ย.		
	วิชาการและ มาตรฐานที่ เกี่ยวข้อง																			
การตรวจเอกลักษณ์ สารด้วย HPLC โดยใช้ peak purity และ library UV spectrum ในการประเมินผล	เพื่อให้นักวิเคราะห์ ได้รับการเพิ่มพูน ความรู้/ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน และการตรวจ วิเคราะห์ทาง ห้องปฏิบัติการ ให้ สอดคล้องกับหลัก วิชาการและ มาตรฐานที่ เกี่ยวข้อง	สำนักยาและวัตถุเสฟ ติด/สำนักยาและวัตถุ เสฟติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	บุคลากรสำนักยาและ วัตถุเสฟติด และศูนย์ วิทยาศาสตร์ การแพทย์ ที่เกี่ยวข้อง กับการตรวจพิสูจน์ยา เสฟติด/40 คน	ระยะเวลา เข้าร่วมการ อบรม 100%													●	●	0	KM
2. การพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา																				
การควบคุมคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์เซลล์ แสดงผลทางภูมิคุ้มกัน (Immune effector cells)	เพื่อให้นักวิเคราะห์ วิจัย ได้รับรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีหรือ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อให้สามารถ ปรับตัวได้ทันต่อ สถานการณ์ของโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว	สำนักยาและวัตถุเสฟ ติด/สำนักยาและวัตถุ เสฟติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	บุคลากรสังกัดสำนัก ยาและวัตถุเสฟติด และหน่วยงานภายใน กรมวิทยาศาสตร์การแ ทย์ และบุคลากร ภายนอกที่สนใจ จำนวน 30 คน	ระยะเวลา เข้าร่วมการ อบรม 100%		●	●	●											4,595	KM
3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการ																				
ข้อกำหนดและการ ประยุกต์ใช้ ISO/IEC 17043:2023, ISO 17034:2016 และ	เพื่อให้บุคลากร เรียนรู้และพัฒนา การดำเนินงาน	สำนักมาตรฐาน ห้องปฏิบัติการ/กรม วิทยาศาสตร์บริการ/ สถาบันมาตรวิทยา	ผู้ดำเนินแผน/ผู้ร่วม ดำเนินแผน/4 คน	ระยะเวลา เข้าร่วมการ อบรม 100%			●	●	●										0	PT

หัวข้อการอบรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	หน่วยงานที่จัด/ สถานที่	เป้าหมาย/คน	เกณฑ์การ ประเมิน	ปีงบประมาณ 2568											งบประมาณ (บาท)	ที่มา ฝึกอบรม	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
ISO 33405:2024	จัดโปรแกรมการ ทดสอบความ ชำนาญตาม ISO/IEC 17043:2023	แห่งชาติ/หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการ ISO/IEC 17043																
การดำเนินงานการเป็น ผู้จัดโปรแกรมทดสอบ ความชำนาญ และการ คำนวณทางสถิติที่ใช้ใน การทดสอบความ ชำนาญของ ห้องปฏิบัติการ	เพื่อให้บุคลากร เรียนรู้และ พัฒนาการ ดำเนินงานจัด โปรแกรมการ ทดสอบความ ชำนาญตาม ISO/IEC 17043:2023	สำนักมาตรฐาน ห้องปฏิบัติการ/กรม วิทยาศาสตร์บริการ/ สถาบันมาตรวิทยา แห่งชาติ/หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการ ISO/IEC 17043:2023	ผู้ดำเนินแผน/ผู้ร่วม ดำเนินแผน/ไม่น้อย กว่า 2 คน	ทำ แบบทดสอบ คะแนนผ่าน เกณฑ์ 80%						•	•	•					0	PT
Data integrity principles	เพื่อให้บุคลากร เรียนรู้และ พัฒนาการ ดำเนินงานตาม WHO PQ	สำนักยาและวัตถุเสฟ ติด/สำนักยาและวัตถุ เสฟติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	ที่เกี่ยวข้องกับระบบ คุณภาพ WHO PQ/40 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม อบรม 100%					•	•	•						3,000	KM
Good documentation practices	เพื่อให้บุคลากร เรียนรู้และ พัฒนาการ ดำเนินงานตาม WHO PQ	สำนักยาและวัตถุเสฟ ติด/สำนักยาและวัตถุ เสฟติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	ที่เกี่ยวข้องกับระบบ คุณภาพ WHO PQ/40 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม อบรม 100%						•	•	•					3,000	KM
ISO 17034:2016	เพื่อให้บุคลากร เรียนรู้และ พัฒนาการ ดำเนินงานตาม ISO 17034:2016	สำนักยาและวัตถุเสฟ ติด/สำนักยาและวัตถุ เสฟติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบ คุณภาพ ISO 17034:2016/40 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม อบรม 100%								•	•	•			3,000	KM
ISO 33405:2024	เพื่อให้บุคลากร เรียนรู้และ พัฒนาการ	สำนักยาและวัตถุเสฟ ติด/สำนักยาและวัตถุ เสฟติด และผ่าน	ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบ คุณภาพ ISO 33405:2024/40 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม								•	•	•			3,000	KM

หัวข้อการอบรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	หน่วยงานที่จัด/ สถานที่	เป้าหมาย/คน	เกณฑ์การ ประเมิน	ปีงบประมาณ 2568											งบประมาณ (บาท)	สรุป ผลตอบ		
					ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
	ดำเนินงานตาม ISO 17034:2016	ระบบการประชุมออนไลน์		อบรม 100%															
4. การพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านการบริหารจัดการ																			
ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและคุณลักษณะเฉพาะ	เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ	สำนักยาและวัตถุเสพติด/สำนักยาและวัตถุเสพติด และผ่านระบบการประชุมออนไลน์	บุคลากรสังกัดสำนักยาและวัตถุเสพติด และหน่วยงานในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และบุคลากรภายนอกที่สนใจ จำนวน 50 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม อบรม 100%						●	●	●						3,000	KM
5. การพัฒนาความสามารถด้านสร้างเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศ																			
เข้าร่วมการประชุม ASEAN Consultative Committee for Standards and Quality, Pharmaceutical Product Working Group, ASEAN Pharmaceutical Testing Laboratory Committee	เพื่อเข้าร่วมประชุม เจรจาให้ฐานะตัวแทนประเทศ ใน การหารือทาง ห้องปฏิบัติการที่มี การจัดทำมาตรฐาน ด้านยาในระดับ ASEAN ร่วมกัน	ASEAN Consultative Committee for Standards and Quality (ACCSQ)	ผู้ร่วมการประชุม บุคลากรสังกัดสำนักยาและวัตถุเสพติด ไม่น้อยกว่า 1 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม อบรม 100%	●	●	●											128,940	ผู้ได้รับมอบหมาย
เข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิตสารมาตรฐานชนิดปฐมภูมิ : Japanese Pharmacopoeia	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการผลิต สารมาตรฐานแบบปฐมภูมิ โดยศึกษาจากการผลิตสารมาตรฐานของ	Pharmaceutical and Medical Device Regulatory Science Society of Japan (PMRJ)	ผู้ร่วมการประชุม บุคลากรสังกัดสำนักยาและวัตถุเสพติด ไม่น้อยกว่า 1 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม อบรม 100%								●	●	●				184,870	ผู้ได้รับมอบหมาย

หัวข้อการอบรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	หน่วยงานที่จัด/ สถานที่	เป้าหมาย/คน	เกณฑ์การ ประเมิน	ปีงบประมาณ 2568											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
Reference Standards	ประเทศญี่ปุ่นซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการผลิตสารมาตรฐานอาเซียนและสารมาตรฐานกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์																	
เข้าร่วมการประชุม Meeting of the Assembly of the Members of the South-East Asia Regulatory Network (SEARN)	เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ติดตามความคืบหน้าของแผนงานในแต่ละ Working group (WG) ตามกรอบการดำเนินงานและประเมินผล SEARN 2024-2025 รวมถึงหารือแผนงาน SEARN 2025-2026	WHO Regional Office for South-East Asia	ผู้ร่วมการประชุม บุคลากรสังกัดสำนัทยาและวัตถุเสพติด ไม่น้อยกว่า 1 คน	ระยะเวลาเข้าร่วมอบรม 100%								●	●	●			WHO สนับสนุนงบประมาณ	ผู้ได้รับมอบหมาย
6. การพัฒนาความสามารถด้านคุณธรรมและจริยธรรม																		
อบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตหรือประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน	เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่วนรวมปฏิบัติตน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน และสามารถมีบทบาทสำคัญในการป้องกัน	สำนักยาและวัตถุเสพติด/สำนักยาและวัตถุเสพติด และผ่านระบบการประชุมออนไลน์	ผู้ร่วมการประชุม บุคลากรสังกัดสำนัทยาและวัตถุเสพติด ไม่น้อยกว่า 80 คน	ระยะเวลาเข้าร่วมอบรม 100%							●	●	●				0	KM/กพว.

หัวข้อการอบรม/ หลักสูตร	วัตถุประสงค์	หน่วยงานที่จัด/ สถานที่	เป้าหมาย/คน	เกณฑ์การ ประเมิน	ปีงบประมาณ 2568											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
	การทุจริต และ ประพฤติมิชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ																		
7. การพัฒนาความสามารถด้านทักษะดิจิทัล																			
อบรมหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทักษะดิจิทัล	เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้ ข้าราชการพัฒนา ทักษะดิจิทัล	สำนักยาและวัตถุเสพติด/ สำนักยาและวัตถุ เสพติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	ผู้ร่วมการประชุม บุคลากรสังกัดสำนัก ยาและวัตถุเสพติด ไม่ น้อยกว่า 80 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม อบรม 100%									●	●	●			0	KM/DIO
8. การพัฒนาความสามารถด้านความปลอดภัย																			
อบรมหลักสูตรการ เตรียมพร้อมและรับมือ เหตุฉุกเฉิน: ไฟไหม้ สารเคมีรั่วไหล และ แผ่นดินไหว	เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และ สามารถปฏิบัติได้ อย่างถูกต้องในการ รับมือกับเหตุฉุกเฉิน ที่อาจเกิดขึ้น ทั้ง จากเพลิงไหม้ สารเคมีรั่วไหล และ แผ่นดินไหว รวมถึง สามารถใช้อุปกรณ์ ป้องกันและ ดำเนินการอพยพได้ อย่างปลอดภัย	สำนักยาและวัตถุเสพติด/ สำนักยาและวัตถุ เสพติด และผ่าน ระบบการประชุม ออนไลน์	ผู้ร่วมการประชุม บุคลากรสังกัดสำนัก ยาและวัตถุเสพติด ไม่ น้อยกว่า 80 คน	ระยะเวลา เข้าร่วม อบรม 100%										●	●	●		21,650	KM

ลงชื่อผู้จัดทำ
(นางสาวเมทินี หลิมศิริวงษ์)
ประธานคณะกรรมการจัดการความรู้
วันที่ **19 ก.พ. 2568**

ลงชื่อ *ศิริพร เหล่ามานะเจริญ* ผู้ทบทวน
(นางสาวศิริพร เหล่ามานะเจริญ)
ผู้จัดการคุณภาพ
วันที่ **19 ก.พ. 2568**

ลงชื่อ *ศิริวรรณ ชัยสมบุรณ์พันธ์* ผู้อนุมัติ/รับทราบ
(นางศิริวรรณ ชัยสมบุรณ์พันธ์)
ผู้อำนวยการสำนักยาและวัตถุเสพติด
วันที่ **19 ก.พ. 2568**