

# สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

Bureau of Veterinary Biologics



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

ระยะยาว พ.ศ. 2561 – 2565

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีบัญชี 2565



## คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) 2) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) 3) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) 4) มิติความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ 5) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้างต้น เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่างๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ในการรองรับพันธกิจของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. 2561 – 2565) จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลผ่านกระบวนการ HR Scorecard อันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร	1
บทที่ 2 หลักการและเหตุผล	5
บทที่ 3 ศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย	6
3.1 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย	6
3.2 สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนฯ ในปัจจุบัน (ข้อมูลพื้นฐาน , โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง , อำนาจหน้าที่ , ข้อมูลบุคลากร ระเบียบการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง , เงินทุนและงบประมาณ)	6
3.3 การวิเคราะห์และสรุปปัญหา อุปสรรค ผลการดำเนินงานในอดีต จากยุทธศาสตร์ (เดิม)	21
3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุน ทั้งภายในและภายนอก	22
3.5 การจัดทำ TOWS Matrix	23
3.6 แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนฯ	25
3.7 กรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์	29
3.8 ความสอดคล้องเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กับแผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	31
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565	32
(วิสัยทัศน์ , พันธกิจ , เป้าประสงค์)	
➤ ผลผลิตและผลลัพธ์	33
➤ ค่านิยม , ประเด็นยุทธศาสตร์	35
➤ สรุปรายละเอียดการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว พ.ศ.2561-2565 และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2565	37
➤ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ มาตรการ/โครงการ/แนวทาง และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561-2565	41
➤ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565	53
❖ ภาคผนวก	59
❖ โครงการฝึกอบรม ประจำปีบัญชี 2565	60
❖ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีน ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025	61
❖ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพของ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP/PICs	70

❖ โครงการฝึกอบรม “การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์” ปีงบประมาณ 2565	79
❖ โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง “ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์” ปีงบประมาณ 2565	83
❖ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และกระบวนการปรับปรุง การทำงานอย่างต่อเนื่อง” ปีงบประมาณ 2565	88
❖ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เรื่อง “การอบรมป้องกัน ระวังอัคคีภัย และฝึกซ้อมดับเพลิง หนีไฟ” ประจำปี 2565	94
❖ โครงการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565	100
❖ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ประจำปี 2565	106
❖ โครงการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565	110
❖ โครงการทดแทนอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ ลูกจ้างประจำเงินอื่นๆ ด้วยการจ้างงานรูปแบบ (พนักงานเงินทุนหมุนเวียนฯ)	114
❖ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” รุ่นที่ 4 ประจำปี 2565	118
❖ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ภายใต้กรอบ แนวคิด HAPPY BRAIN (E-learning) ประจำปี 2565	123
🗺 คำสั่งสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ที่ 7/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	127

## บทที่ 1

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

#### ความเป็นมา

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน และสร้างสมรรถนะบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์บรรลุผลสัมฤทธิ์ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ทุกท่าน เพื่อสร้าง พัฒนา และปรับปรุงให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องต่อไป

#### กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ประจำปี 2561-2565 จัดทำขึ้นโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ โดยมีการระดมความคิดเห็นประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมาของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีกรอบแนวทางในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 (2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (3) แผนปฏิรูปประเทศ (4) ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 20 ปี พ.ศ. 2560-2565 (5) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564-2566 (6) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ปี 2561-2565 (7) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย พ.ศ. 2561-2565 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 (8) มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนัก ก.พ. (HR Scorecard Standard for Success) รวมทั้ง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อกำหนดเป็นแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565

#### กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ประจำปี 2561-2565 ประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย (1) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 (2) ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565 (3) มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนัก ก.พ. (HR Scorecard Standard for Success) รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565

2. รวบรวมข้อมูลและสำรวจความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการประชุมของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565**


แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ.2561-2565 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและกลยุทธ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b> เสริมสร้างบุคลากร ให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	<b>เป้าประสงค์</b> เพื่อให้บุคลากรของ สทช. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงสุด
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b> จัดทำ จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้รวมขององค์กร ให้บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	<b>เป้าประสงค์</b> เพื่อให้มีการนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด เผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าประสงค์</b> เพื่อให้มีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบฐานข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b> บริหารอัตรากำลัง วัสดุและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	<b>เป้าประสงค์</b> เพื่อให้ สทช.มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<b>เป้าประสงค์</b> เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ สทช.มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข


จากการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ.2561-2565 ได้ออกมา 5 ยุทธศาสตร์ ในแต่ละยุทธศาสตร์มีโครงการต่างๆ ดังต่อไปนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างบุคลากร ให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มี 19 โครงการ**


- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวางแผนทดแทนตำแหน่งงาน” ประจำปี 2561-2562
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ ประเทศไทย 4.0” รุ่นที่ 1 ปี 2562
- โครงการศึกษาดูงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562
- โครงการส่งเสริมทักษะความรู้ด้าน IT แก่บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ หลักสูตร “เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในยุค THAILAND 4.0” ประจำปี 2562
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0” รุ่นที่ 2 ปี 2563
- โครงการฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาการนำเสนองาน ประจำปี 2563
- โครงการพัฒนาความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สทช.ประจำปี 2563-2564
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน"
- โครงการสัมมนาหลักสูตร “การบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐาน GMP (Quality Management)”
- โครงการสัมมนาหลักสูตร “แนวปฏิบัติในการผลิตยาชีววัตถุตามหลักเกณฑ์ GMP/PICs”
- ประชุมวิชาการ เรื่อง “การกำกับดูแลวัคซีนด้านการผลิตและการควบคุมคุณภาพก่อนออกสู่ท้องตลาด (Manufacturing & QualityControl for marketing authorization of vaccine)”
- โครงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม มอก.9001:2559 ปีงบประมาณ 2564
- โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ประจำปีงบประมาณ 2564 หลักสูตร “การใช้ Excel 2016 อย่างง่าย เพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ”
- โครงการประชุมวิชาการเรื่อง ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2564-2565
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP/PICs
- โครงการฝึกอบรม เรื่อง “การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565”
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และกระบวนการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง” ปีงบประมาณ 2565
- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การอบรมป้องกัน ระวังอัคคีภัย และฝึกซ้อมดับเพลิง หนีไฟ ปีงบประมาณ 2565”

 ยุทธศาสตร์ที่ 2 : จัดทำ จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้รวมขององค์กรให้บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มี 1 โครงการ

- โครงการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ประจำปี 2561-2565

 ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มี 1 โครงการ

- โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศงานบุคคล ประจำปี 2563-2565

 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารอัตรากำลัง วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส มี 4 โครงการ

- โครงการจัดทำโครงสร้างบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ สทช.ประจำปี 2561-2562
- โครงการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2561-2565
- แผนการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน(Job Descriptions) บุคลากรเงินทุนฯ ประจำปี 2563-2564
- โครงการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ/ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ ด้วยการจ้างงานรูปแบบ (พนักงานเงินทุนหมุนเวียนฯ) ประจำปี 2565

 ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร มี 2 โครงการ

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี" รุ่นที่ 1 - 4 ประจำปี 2562-2564
- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินทุนฯ ภายใต้กรอบแนวคิด HAPPY 8 WORKPLACE ประจำปี 2563-2565



## บทที่ 2

### หลักการและเหตุผล

ด้วยยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2561-2565 ซึ่งมีกรอบยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับบุคลากรด้านการ ปศุสัตว์มุ่งสู่สากล เป็นองค์ประกอบหนึ่งในแผนงานดังกล่าว ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 ข้อ 4 (1) กำหนดให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่จัดทำรายงานดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8 (3)

นอกจากนี้ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินการ ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ซึ่งส่วนราชการต้องจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ และต้องมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว (2) ความผูกพันบุคลากร ซึ่งส่วนราชการต้องมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร และจะต้องจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถผลักดันการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ บรรลุผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมปศุสัตว์

### บทที่ 3

#### ศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

##### 3.1 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ตั้งขึ้นโดยมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2523 ให้กรมปศุสัตว์ นำเงินรายได้จากการจำหน่ายวัคซีนไปใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการขยาย การผลิตวัคซีน ให้เพียงพอกับความต้องการของเกษตรกร โดยไม่ต้องนำเงินส่งกระทรวงการคลัง ซึ่งสำนักงบประมาณ ได้ตั้ง งบประมาณเงินทุนหมุนเวียนให้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ปี พ.ศ. 2524 จำนวน 6 ล้านบาท พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2525 จำนวน 4 ล้านบาท และพระราชบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2526 จำนวน 5 ล้านบาท รวมเป็นเงินทุนหมุนเวียนทั้งสิ้น 15 ล้านบาท

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปจ่ายในการผลิตวัคซีนชนิดต่างๆ สำหรับจำหน่ายเพื่อใช้ป้องกันกำจัดโรคระบาดสัตว์ อีกทั้งดำเนินการตามแผนการป้องกันและกำจัดโรคของ กรมปศุสัตว์

การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็น กรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็น เครื่องมือสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ สัตว์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคต

##### 3.2 สถานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายในปัจจุบัน

###### 3.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน : โครงสร้างของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ซึ่งประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์
3. กลุ่มช่างซ่อมบำรุง
4. กลุ่มผลิตชีวภัณฑ์
5. กลุ่มควบคุมคุณภาพ
6. กลุ่มวิจัยและพัฒนา
7. กลุ่มสัตว์ทดลอง
8. กลุ่มบริการวิชาการและการตลาด
9. กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนและเงินนอกงบประมาณ (กองคลังกรมปศุสัตว์)
10. กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมปศุสัตว์

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
ของเงินทอนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567

1. โครงสร้างการบริหาร



### 3.2.2 กรอบอัตรากำลัง

กลุ่ม/ฝ่าย	สถานะ	ปี	ประจำปี พ.ศ.		
		ปัจจุบัน	2564	2565	2566
ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	ผู้บริหารทุนหมุนเวียน	1	1	1	1
ผู้เชี่ยวชาญ	ข้าราชการ	3	3	3	3
ฝ่ายบริหารทั่วไป		35	35	35	35
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ข้าราชการ	7	7	7	7
	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	6	6	6	6
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	1	1	1	1
	พนักงานเงินทุนฯ	20	20	20	20
กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์		52	52	52	52
หัวหน้ากลุ่มบริหารชีวภัณฑ์	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ข้าราชการ	10	10	10	10
	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	8	8	8	8
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	8	7	6	6
	พนักงานเงินทุนฯ	25	26	27	27
กลุ่มช่างซ่อมบำรุง		37	37	37	37
หัวหน้ากลุ่มช่างซ่อมบำรุง	ข้าราชการ	1	1	1	1
ฝ่ายช่างซ่อมบำรุงส่วนกลาง	ข้าราชการ	5	5	5	5
ฝ่ายช่างซ่อมบำรุงโครงการ 1	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	3	3	3	2
ฝ่ายช่างซ่อมบำรุงโครงการ 2	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	10	10	9	9
	พนักงานเงินทุนฯ	18	18	19	20

กลุ่ม/ฝ่าย	สถานะ	ปี	ประจำปี พ.ศ.		
		ปัจจุบัน	2564	2565	2566
<b>กลุ่มผลิตชีวภัณฑ์</b>		<b>161</b>	<b>161</b>	<b>160</b>	<b>160</b>
หัวหน้ากลุ่มผลิตชีวภัณฑ์	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ข้าราชการ	26	26	26	26
	พนักงานราชการ	2	2	2	2
	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	30	29	24	20
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	48	48	46	45
	พนักงานเงินทุนฯ	54	55	61	66
<b>กลุ่มควบคุมคุณภาพ</b>		<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
หัวหน้ากลุ่มควบคุมคุณภาพ	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ข้าราชการ	13	13	13	13
	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	9	7	7	5
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	7	7	7	7
	พนักงานเงินทุนฯ	21	23	23	25
<b>กลุ่มวิจัยและพัฒนา</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนา	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ข้าราชการ	6	6	6	6
	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	1	1	1	1
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	1	1	1	1
<b>กลุ่มสัตว์ทดลอง</b>		<b>27</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
หัวหน้ากลุ่มสัตว์ทดลอง	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ข้าราชการ	3	3	3	3
	พนักงานราชการ	1	1	1	1
	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	5	3	3	3
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	4	4	4	4
	พนักงานเงินทุนฯ	13	15	15	15

กลุ่ม/ฝ่าย	สถานะ	ปี	ประจำปี พ.ศ.		
		ปัจจุบัน	2564	2565	2566
<b>กลุ่มบริการวิชาการและการตลาด</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
หัวหน้ากลุ่มบริการวิชาการ	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ข้าราชการ	3	3	3	3
	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	1	1	1	1
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	1	1	1	1
	พนักงานเงินทุนฯ	3	3	3	3
<b>กลุ่มเงินทอนหมื่นเวียนและเงินนอก งบประมาณ (กองคลังกรมปศุสัตว์)</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
หัวหน้ากลุ่มเงินทอนหมื่นเวียนและเงินนอก งบประมาณ	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ข้าราชการ	1	1	1	1
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	3	3	1	1
	พนักงานเงินทุนฯ	7	7	9	9
<b>กลุ่มตรวจสอบภายใน (กรมปศุสัตว์)</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	ข้าราชการ	1	1	1	1
	พนักงานเงินทุนฯ	2	2	2	2
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>400</b>	<b>400</b>	<b>399</b>	<b>399</b>
	ข้าราชการ	88	88	88	88
	พนักงานราชการ	3	3	3	3
	ลูกจ้างประจำเงินงบฯ	63	58	53	46
	ลูกจ้างประจำเงินทุนฯ	83	82	76	75
	พนักงานเงินทุนฯ	163	169	179	187

### 3.2.3 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามกรอบโครงสร้างเงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย เงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษา ค้นคว้า และวิจัยเกี่ยวกับการผลิตชีวภัณฑ์ และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ สำหรับสัตว์
- ผลิตและจัดหาชีวภัณฑ์และสารทดสอบโรคต่างๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- ติดตามและประเมินผลคุณภาพชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อนำมาแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพให้ได้มาตรฐาน

สากลอย่างต่อเนื่อง

- ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการผลิตชีวภัณฑ์สัตว์
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1. ฝ่ายบริหารทั่วไป หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานธุรการทั่วไป
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน งบประมาณและเร่งรัดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ

เงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารสนเทศข้อมูลสถิติ ศึกษาระเบียบวิธีและทฤษฎีทางสถิติ ศึกษาระเบียบวิธีและทฤษฎีทางสถิติที่เหมาะสมในการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผลข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ ให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการสถิติและสารสนเทศ

- ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลงานยานยนต์ ตรวจสอบดูแลบำรุงรักษายานยนต์ เครื่องยนต์ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ในความรับผิดชอบเพื่อให้รถยนต์พร้อมปฏิบัติงาน

- ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคาร สถานที่บริเวณสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้เป็นไปด้วยความสะอาดเรียบร้อย และวางแผนดูแลการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.1 งานธุรการและสารบรรณ

1.1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานรับ-ส่งเอกสารภายใน ภายนอกหน่วยงาน

1.1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บรักษา การยืมตลอดจนการทำลายหนังสือ

1.1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการร่างโต้ตอบหนังสือ งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน

1.1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบ กลั่นกรองงานสารบรรณหรือหนังสือราชการก่อนเสนอผู้บริหาร

1.1.5 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.2 งานบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2.1 ดำเนินการจัดทำสถิติวันลาของบุคลากรทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

1.2.2 ดำเนินการสรรหา คัดเลือกพนักงานทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

1.2.3 ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

1.2.4 ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำเงินหมุนเวียน

เพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย และเงินงบประมาณ

- 1.2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำเงินบำเหน็จ บำนาญ เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 1.2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสวัสดิการ โอน ย้าย ลาออกของข้าราชการ พนักงานราชการ
- 1.2.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวินัยตามระเบียบราชการ
- 1.2.8 ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรมภายใน-ภายนอก

#### หน่วยงาน

- 1.2.9 ดำเนินการเกี่ยวกับรับนักศึกษาฝึกงาน
- 1.2.10 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 1.3 งานแผนงานและงบประมาณ

- 1.3.1 ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย
- 1.3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการของงบประมาณประจำปี ทั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย และเงินงบประมาณ
- 1.3.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย
- 1.3.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามตัวชี้วัดต่างๆ ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย
- 1.3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย
- 1.3.6 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 1.4 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 1.4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อผู้รับบริการได้ดี
- 1.4.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริการและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของสำนักทั้งภายในเครือข่ายและนอกเครือข่ายให้มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
- 1.4.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- 1.4.4 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 1.5 งานยานยนต์และสถานที่

- 1.5.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลงานยานยนต์ ตรวจสอบดูแลบำรุงรักษายานยนต์ เครื่องยนต์ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ในความรับผิดชอบ เพื่อให้รถยนต์พร้อมปฏิบัติงาน
- 1.5.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องยนต์ อุปกรณ์ต่างๆ ประจำปี
- 1.5.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดรถยนต์ไปราชการตามสถานที่ต่างๆ และจัดรถห้องเย็นเพื่อจัดส่งวัคซีน
- 1.5.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง
- 1.5.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกการใช้รถยนต์ประจำวัน/ประจำเดือน/ประจำปี
- 1.5.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคาร สถานที่ ให้เป็นไปด้วยความสะอาดเรียบร้อย
- 1.5.7 ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนดูแลการใช้ประโยชน์พื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



- 1.5.8 ควบคุมดูแลการรักษาความสะอาด เก็บขยะมูลฝอย
- 1.5.9 ดูแลรักษา ต้นไม้ ดอกไม้ ไม้ประดับ ดูแลสวน
- 1.5.10 ดูแลและซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์ ดูแลสวนให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ
- 1.5.11 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 2. กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์ หน้าที่ความรับผิดชอบมี ดังนี้

- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิต ทดสอบคุณภาพชีวภัณฑ์ และกระบวนการอื่นๆ ที่สนับสนุนการผลิตชีวภัณฑ์
- ดำเนินการจัดทำรายงานแสดงฐานะทางการเงิน รายงานการเงินต่างๆ ดำเนินการกันเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ตรวจสอบดูแลจัดทำใบสำคัญเพื่อเบิกจ่ายเงิน และจัดทำบัญชีต้นทุน
- ดำเนินการผลิตน้ำบริสุทธิ์ ส่งให้โรงงานผลิตวัคซีน บำบัดน้ำและของเสียจากกระบวนการผลิต

### 2.1 ฝ่ายคลังวัสดุและครุภัณฑ์

- 2.1.1 ควบคุมการเบิก-จ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์
- 2.1.2 บันทึกบัญชีรับ-จ่าย วัสดุ และรายงานการตรวจสอบสภาพวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งปลูกสร้าง
- 2.1.3 ควบคุมการจัดเก็บรักษาวัสดุการผลิต และดูแลสถานที่โรงเก็บวัสดุและอุปกรณ์
- 2.1.4 ขึ้นทะเบียนครุภัณฑ์
- 2.1.5 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.2 ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง

- 2.2.1 จัดทำแผนการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง
- 2.2.2 ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง
- 2.2.3 จัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง
- 2.2.4 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.3 ฝ่ายผลิตน้ำประปาและน้ำบริสุทธิ์

- 2.3.1 ดำเนินการจัดการผลิตน้ำประปา การควบคุมคุณภาพน้ำประปา และการจ่ายน้ำประปาภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- 2.3.2 ดำเนินการวางแผน แนะนำให้คำปรึกษาการดูแลระบบจ่ายน้ำประปา
- 2.3.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.4 ฝ่ายการเงินและบัญชี

- 2.4.1 ดำเนินการรับ-จ่ายเงินและนำส่งเงิน
- 2.4.2 ตรวจสอบและปฏิบัติงานด้านงบประมาณของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้
- 2.4.3 ดำเนินการกันเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตรวจสอบได้และจัดทำบัญชีเงินงบประมาณ

2.4.4 ดำเนินการจัดทำรายงานแสดงฐานะทางการเงิน และรายงานทางการเงินต่างๆ

2.4.5 ประสานงานเกี่ยวกับบัญชีการเงินทั้งในส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายและเงินงบประมาณกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4.6 ดำเนินการตรวจสอบ ดูแล จัดทำใบสำคัญเพื่อเบิกจ่ายเงิน

2.4.7 ดำเนินการจัดทำแผนและรายงานผลการใช้จ่ายเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายและเงินงบประมาณ

2.4.8 จัดทำบัญชีต้นทุนของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

2.4.9 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5 ฝ่ายบำบัดของเสียและรักษาสีสิ่งแวดล้อม

2.5.1 ดำเนินการบำบัดหรือกำจัดของเสียที่เป็นของเหลวหรือของแข็ง

2.5.2 ตรวจสอบคุณภาพน้ำเสียที่ผ่านกระบวนการบำบัดน้ำเสีย

2.5.3 ดูแล รักษา ตรวจสอบเช็คเครื่องมืออุปกรณ์ และสารเคมีที่ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์คุณภาพน้ำเสีย

2.5.4 วางแผนควบคุมคุณภาพน้ำทิ้ง ตามมาตรฐานของกรมโรงงานอุตสาหกรรม

2.5.5 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**3. กลุ่มช่างซ่อมบำรุง** หน้าที่ความรับผิดชอบมี ดังนี้

3.1 ฝ่ายช่างซ่อมบำรุงส่วนกลาง

3.1.1 ดำเนินการสอบเทียบ เครื่องชั่งสำหรับชั่งสารเคมีที่ค่าความละเอียดสูง ซึ่งเป็นเครื่องชนิดดิจิทัล

3.1.2 ดำเนินการตรวจสอบอุณหภูมิการทำความเย็นของตู้เย็นและห้องเย็นสำหรับแช่สารเคมี หรือเก็บ

วัคซีน

3.1.3 ดำเนินการตรวจสอบอุณหภูมิ ความชื้น ความเร็วลม ความดันอากาศ ระบบกรองอากาศ และ

จำนวนอนุภาคภายในห้องสะอาด

3.1.4 ซ่อมแซมอาคารนอกโรงงานผลิตรวมทั้งบ้านพักภายในของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

3.1.5 ดำเนินการจัดทำรายงานการจัดการพลังงานและประสานงาน กรมพัฒนาพลังงานทดแทน

และอนุรักษ์พลังงาน

3.1.6 กำหนดตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิศวกรรมข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

3.1.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ฝ่ายช่างซ่อมบำรุงโครงการ 1(ประจำโรงงานผลิตวัคซีนอหิวาต์สุกรและกาฬโรคเป็ด , โรงงานผลิตวัคซีนสัตว์ปีกและโรงงานผลิตวัคซีนแบคทีเรีย,หน่วยสนับสนุนการผลิต ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป,กลุ่มบริหารชีวภัณฑ์, กลุ่มวิจัยและพัฒนา,กลุ่มบริการวิชาการและการตลาด และกลุ่มสัตว์ทดลอง)

3.2.1 ควบคุมดูแลเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการสนับสนุนกระบวนการผลิต เช่น เครื่องกำเนิดไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า เครื่องทำน้ำหล่อเย็น ระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ ระบบกรองอากาศทั้งในและนอกเวลาราชการ

3.2.2 บำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิต เช่น เครื่องเฟอร์เมนเตอร์ เครื่องทำแห้งวัคซีน เครื่องนึ่งฆ่าเชื้อด้วยไอน้ำ เครื่องเซนติฟิวส์ เครื่องบรรจุวัคซีน เครื่องปิดฝาขวด เครื่องปิดฉลาก เป็นต้น

3.2.3 บำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการสนับสนุนกระบวนการผลิต เช่น เครื่องกำเนิดไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า เครื่องทำน้ำหล่อเย็น เครื่องอัดอากาศ ระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ ระบบกรองอากาศ ระบบผลิตน้ำบริสุทธิ์ ระบบผลิตน้ำประปา ระบบคอกเลี้ยงสัตว์ทดลอง เป็นต้น

3.2.4 บำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในห้องทดลองและทดสอบในกระบวนการผลิต

3.2.5 บำรุงรักษาและซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

3.2.6 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3 ฝ่ายช่างซ่อมบำรุง โครงการ 2 (ประจำโรงงานผลิตวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อยโค-กระบือ และโรงงานผลิตวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อยสุกร)

3.3.1 ควบคุมดูแลเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการสนับสนุนกระบวนการผลิต เช่น เครื่องกำเนิดไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า เครื่องทำน้ำหล่อเย็น ระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ ระบบกรองอากาศทั้งในและนอกเวลาราชการ

3.3.2 บำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิต เช่น เครื่องเฟอร์เมนเตอร์ เครื่องนึ่งฆ่าเชื้อด้วยไอน้ำ เครื่องเซนติฟิวส์ เครื่องบรรจุวัคซีน เครื่องปิดฝาขวด เครื่องปิดฉลาก เครื่องกรองไวรัส เป็นต้น

3.3.3 บำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการสนับสนุนกระบวนการผลิต เช่น เครื่องกำเนิดไอน้ำ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า เครื่องทำน้ำหล่อเย็น เครื่องอัดอากาศ ระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ ระบบกรองอากาศ ระบบผลิตน้ำบริสุทธิ์ ระบบคอกเลี้ยงสัตว์ทดลอง เป็นต้น

3.3.4 บำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในห้องทดลองและทดสอบในกระบวนการผลิต

3.3.5 บำรุงรักษาและซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

3.3.6 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 4. กลุ่มผลิตชีวภัณฑ์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับกระบวนการผลิตชีวภัณฑ์ในระดับโรงงานอุตสาหกรรม
- ดำเนินการผลิตชีวภัณฑ์และสารที่ใช้ในการทดสอบโรคชนิดต่างๆ ให้ได้มาตรฐานสากล

##### 4.1 ฝ่ายผลิตวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อย

4.1.1 ศึกษาวิจัยและพัฒนาการผลิตวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อยที่มีคุณภาพมาตรฐานสากลหรือร่วมการวิจัยและพัฒนาวัคซีนกับหน่วยงานอื่นๆ

4.1.2 ดำเนินการผลิตวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อยได้แก่ วัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อยโค-กระบือ วัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อยสำหรับสุกร ให้มีปริมาณเพียงพอและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 4.2 ฝ่ายผลิตวัคซีนสัตว์ปีก

4.2.1 ศึกษาวิจัยและพัฒนาการผลิตวัคซีนสัตว์ปีกที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล หรือร่วมการวิจัยและพัฒนาวัคซีนกับหน่วยงานอื่นๆ

4.2.2 ดำเนินการผลิตวัคซีนสัตว์ปีก ได้แก่ วัคซีนนิวคาสเซิล วัคซีนหลอดลมอักเสบติดต่อกันไก่ วัคซีนฝีดาษไก่ วัคซีนรวมนิวคาสเซิลและหลอดลมอักเสบติดต่อกันไก่ ให้มีปริมาณเพียงพอและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 4.3 ฝ่ายผลิตวัคซีนอหิวาต์สุกรและกาฬโรคเป็ด

4.3.1 ศึกษาวิจัยและพัฒนาการผลิตวัคซีนอหิวาต์สุกรและกาฬโรคที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล หรือร่วมการวิจัยและพัฒนาวัคซีนกับหน่วยงานอื่นๆ

4.3.2 ดำเนินการผลิตวัคซีนอหิวาต์สุกรและกาฬโรคเป็ด ได้แก่ วัคซีนอหิวาต์สุกร วัคซีนกาฬโรคเป็ด และน้ำยาละลายวัคซีน ให้มีปริมาณเพียงพอและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 4.4 ฝ่ายผลิตวัคซีนแบคทีเรีย

4.4.1 ศึกษาวิจัยและพัฒนาการผลิตวัคซีนแบคทีเรียที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล หรือร่วมการวิจัยและพัฒนาวัคซีนกับหน่วยงานอื่นๆ

4.4.2 ดำเนินการผลิตวัคซีนแบคทีเรีย ได้แก่ วัคซีนบรูเซลโลซิส และแอนติเจน วัคซีนอหิวาต์เป็ด-ไก่ เฮโมรายิกเซพติซีเมีย แบลคเลก และแอนแทรกซ์ ให้มีปริมาณเพียงพอและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 5. กลุ่มควบคุมคุณภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพชีวภัณฑ์
- ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพชีวภัณฑ์ทุกชนิดรวมทั้งวัสดุวิทยาศาสตร์สารเคมี เครื่องมืออุปกรณ์ และวิธีการที่ใช้ในกระบวนการผลิต
- กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามระบบคุณภาพเพื่อให้ชีวภัณฑ์มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- ประสานงานและควบคุมการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณภาพชีวภัณฑ์ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของทางราชการ
- ประสานงานและร่วมดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนาชีวภัณฑ์ กระบวนการผลิต และการทดสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

#### 5.1 ฝ่ายทดสอบคุณภาพวัคซีนสัตว์ปีก

5.1.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพวัคซีนสัตว์ปีก

5.1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพวัคซีนสัตว์ปีก และวิธีการที่ใช้ในกระบวนการผลิต

5.1.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 5.2 ฝ่ายทดสอบคุณภาพวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อย

5.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อย

5.2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพวัคซีนโรคปากและเท้าเปื่อย และวิธีการที่ใช้ในกระบวนการผลิต

5.2.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 5.3 ฝ่ายทดสอบคุณภาพวัคซีนอหิวาต์สุกรและกาฬโรคเป็ด

5.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพวัคซีนอหิวาต์สุกรและกาฬโรคเป็ด

5.3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพวัคซีนอหิวาต์สุกรและกาฬโรคเป็ด และวิธีการที่ใช้ในกระบวนการผลิต

5.3.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 5.4 ฝ่ายทดสอบคุณภาพวัคซีนแบคทีเรีย

5.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพวัคซีนแบคทีเรีย

5.4.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบคุณภาพวัคซีนแบคทีเรีย และวิธีการที่ใช้ในกระบวนการผลิต

5.4.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 5.5 ฝ่ายทดสอบคุณภาพวัตถุประกอบการผลิต

5.5.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพวัตถุประกอบการผลิต ตัวอย่างในระหว่างการผลิตวัคซีนและวัคซีนสำเร็จรูป

5.5.2 รายงานผลการทดสอบคุณภาพวัตถุประกอบการผลิต วัคซีน น้ำยาละลายวัคซีนและแอนติเจน

5.5.3 ตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการทดสอบ การวิเคราะห์และการเก็บรักษาตัวอย่าง

5.5.4 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 5.6 ฝ่ายประกันคุณภาพ

5.6.1 ดำเนินการตามระบบคุณภาพ เพื่อให้ชีวภัณฑ์มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

5.6.2 ประสานงานและควบคุมการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณภาพชีวภัณฑ์ของหน่วยงาน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของทางราชการ

5.6.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 6. กลุ่มวิจัยและพัฒนา หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับชีวภัณฑ์ต่างๆ สำหรับสัตว์ และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ ให้ได้มาตรฐานสากล

- ดำเนินการเก็บรักษาเชื้อ และเซลล์เพาะเลี้ยงที่ใช้ในการผลิตและทดสอบคุณภาพชีวภัณฑ์ เพื่อเป็นเครือข่ายศูนย์รวบรวมจุลินทรีย์แห่งชาติ

- ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านชีวภัณฑ์สัตว์และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ

- ประสานงานกำกับดูแลและบริหารงานวิจัย

- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 7. กลุ่มสัตว์ทดลอง หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษา วิจัย ค้นคว้า และควบคุมคุณภาพของสัตว์ทดลอง ให้ตรงตามมาตรฐานสากล
- ผลิตจัดหาสัตว์ทดลองที่ได้มาตรฐานสากลเพื่อการผลิตชีวภัณฑ์ และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ สำหรับสัตว์
- ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่ใช้ในการผลิตชีวภัณฑ์ และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ สำหรับสัตว์ให้เป็นไปตามจรรยาบรรณการใช้สัตว์ทดลอง
- ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการดูแลและการปฏิบัติกับสัตว์ทดลอง

### 7.1 ฝ่ายเพาะเลี้ยงสัตว์ทดลอง

- 7.1.1 ศึกษา วิจัย ค้นคว้า และควบคุมคุณภาพของสัตว์ทดลอง ให้ตรงตามมาตรฐานสากล
- 7.1.2 ผลิตจัดหาสัตว์ทดลองที่ได้มาตรฐานสากลเพื่อการผลิตชีวภัณฑ์ และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ สำหรับสัตว์
- 7.1.3 ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่ใช้ในการผลิตชีวภัณฑ์ และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ สำหรับสัตว์ให้เป็นไปตามจรรยาบรรณการใช้สัตว์ทดลอง
- 7.1.4 ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการดูแลและการปฏิบัติกับสัตว์ทดลอง
- 7.1.5 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 7.2 ฝ่ายผลิตไก่และไขปลอดเชื้อเฉพาะ

- 7.2.1 ศึกษา วิจัย ค้นคว้า และควบคุมคุณภาพของไก่และไขปลอดเชื้อเฉพาะ ให้ตรงตามมาตรฐานสากล
- 7.2.2 ผลิตจัดหาไก่และไขปลอดเชื้อเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากลเพื่อการผลิตชีวภัณฑ์ และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ สำหรับสัตว์
- 7.2.3 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 8. กลุ่มบริการวิชาการและการตลาด หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- 8.1 ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนด้านการตลาด
- 8.2 ดำเนินการด้านการบริการวิชาการด้านชีวภัณฑ์รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัคซีน ให้แก่ นักวิชาการ และผู้รับบริการ
- 8.3 ดำเนินการด้านการบริหารวัคซีนด้านระบบลูกโซ่ความเย็นและการจัดสรรวัคซีนตามความต้องการของตลาด
- 8.4 ดำเนินการด้านการขนส่ง การจัดเก็บวัคซีน การกระจายผลิตภัณฑ์ และวิเคราะห์ศึกษาข้อมูลด้านความพึงพอใจจากผู้รับบริการ รวมทั้งการบริหารงานด้านลูกค้าสัมพันธ์
- 8.5 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**9. กลุ่มเงินหมุนเวียนและเงินนอกงบประมาณ (กองคลัง กรมปศุสัตว์) หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้**

9.1 ศึกษา วิเคราะห์การปฏิบัติงานด้านบัญชีของเงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง

9.2 ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับระบบรับและนำส่งรายได้ ระบบเบิกจ่าย และระบบบัญชีแยกประเภท และการจัดทำบัญชีเงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย การตรวจสอบบัญชี การจัดทำรายงานทางการเงินตามระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

9.3 ตรวจสอบ วิเคราะห์การจัดทำประมาณการรายได้ ประมาณการรายจ่าย ควบคุมการใช้จ่าย การเบิกจ่าย ตรวจสอบควบคุมวัสดุคงคลัง และดำเนินการตัวชี้วัดเกี่ยวกับการเงินของเงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

9.4 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**10. กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมปศุสัตว์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้**

10.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของเงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

10.2 ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษา เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขไปตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบของเงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

10.3 ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เงินหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

10.4 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 3.2.4 ข้อมูลบุคลากร

ปัจจุบันสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 400 คน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการ จำนวน 87 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.75) ลูกจ้างประจำเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย จำนวน 83 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.75) ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ จำนวน 63 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.75) พนักงานราชการ จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 1) พนักงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย จำนวน 163 คน (คิดเป็นร้อยละ 40.75)

### 3.2.5 ระเบียบการพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานของการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย เกี่ยวข้องและต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เป็นระเบียบหลายฉบับ ดังต่อไปนี้

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ.2549
2. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างต่างประเทศ พ.ศ.2549
3. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการทำสัญญาและการชดใช้เงินกรณีเงินทุน ลาศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ พ.ศ.2548
4. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ.2528
5. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2552
6. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549
7. ระเบียบการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปศึกษาเพิ่มเติม
  - หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1013.8.5/ว 22 ลงวันที่ 15 กันยายน 2552)
  - ระเบียบกรมปศุสัตว์ ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนไปศึกษา เพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ พ.ศ.2553

### 3.2.6 เงินทุนและงบประมาณ

ในปัจจุบันการดำเนินงานการผลิตวัคซีนของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ใช้งบประมาณจากเงินทุน ที่มีที่มา 2 แหล่งด้วยกัน คือ

เงินงบประมาณจากรัฐบาล ซึ่งใช้เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ โดยใช้จ่ายเงินงบประมาณในส่วนนี้ ปีละประมาณ 62 ล้านบาท

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย เป็นเงินงบประมาณที่ใช้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งใช้เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานเงินทุนฯ และลูกจ้างประจำเงินทุนฯ รวมทั้งใช้จ่ายสำหรับซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในหมวดงบดำเนินงาน โดยใช้จ่ายปีละประมาณ 372 ล้านบาท (ไม่รวมงบลงทุน)



### 3.3 การวิเคราะห์และสรุปปัญหา อุปสรรค ผลการดำเนินงานในอดีต จากแผนยุทธศาสตร์ (เดิม)

#### 3.3.1 ด้านการวัดและประเมินผล บริหารอัตรากำลัง

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการผลิตชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อตอบสนองความต้องการ การให้คำแนะนำแก่เกษตรกร บุคลากรของสำนักฯ จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการดำเนินการให้ผลผลิตมีปริมาณเพียงพอและมีคุณภาพ ให้ความรู้ที่ถูกต้อง ดังนั้น สมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งพบว่าในการจัดทำยุทธศาสตร์ฉบับเดิมไม่มีการระบุแนวทางการติดตามการวัดและประเมินผล รวมทั้งไม่มีแนวทางในการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง เพื่อทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ โดยการจ้างงานในรูปแบบอื่น เนื่องจากภาครัฐมีการจำกัดกำลังคน อาจมีการยุบตำแหน่งงานบางตำแหน่ง ทำให้เงินทุนหมุนเวียน ต้องมีการวิเคราะห์ สรุปปัญหา การขาดแคลนกำลังคน การสอนงานจากผู้เกษียณอายุราชการ ระบบพี่เลี้ยง และหางบประมาณในการดำเนินการจัดสรร ทดแทนตำแหน่งงาน

#### 3.3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ วิเคราะห์ผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย เพื่อนำแผน ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน ในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุง แผนทรัพยากรบุคคล เสนอต่อผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียน นำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลต่อไป

#### 3.3.3 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศ เป็นระบบที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มี การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล เป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลการฝึกอบรม ข้อมูลประวัติบุคลากร ข้อมูลสถิติวันลา ขึ้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าว เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญในกระบวนการผลิต กระบวนการ บริหาร และเป็นช่องทางที่ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องสมบูรณ์ โดยในปัจจุบัน ยังไม่สามารถนำระบบมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หรือระบบยังไม่มี ความต่อเนื่อง ดังนั้น จึงได้มีการศึกษา วิเคราะห์ จัดหาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ใน การบริหารจัดการให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นระบบ จัดเก็บง่าย สะดวกต่อการค้นหา รวดเร็ว ทันท่วงที การเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จึงมีการนำปัญหา อุปสรรค จากผลการดำเนินงาน ในอดีตมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขทบทวน ปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีน จำหน่าย ระยะยาว พ.ศ.2561-2565 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 มีการ กำหนดยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมในส่วนที่กล่าวมาทั้งหมด อันได้แก่ การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล ด้านการ พัฒนาบุคลากร และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

จากการศึกษาระบบทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย สามารถสรุปผลวิเคราะห์ ปัจจัยภายใน ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค SWOT ด้านทรัพยากรบุคคลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนาองค์กร</li> <li>- บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานของตน</li> <li>- บุคลากรมีความหลากหลายทางวิชาชีพ ทำให้สามารถสร้างองค์ความรู้และแก้ไขปัญหาได้หลายมิติ</li> <li>- บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในการทำงาน</li> <li>- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม</li> <li>- บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีสวัสดิการที่ดี</li> <li>- มีเงินทุนหมุนเวียนฯที่สามารถนำมาบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่ต่อเนื่อง</li> <li>- บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำและขาดการทำงานเชิงรุกด้านการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ</li> <li>- ยังไม่มีการใช้ระบบสารสนเทศมาประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- บุคลากรขององค์กร ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>

โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารจัดการภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เสมอภาคโปร่งใสและเป็นธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาครัฐมีนโยบายจำกัดกำลังคน</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>TOWS MATRIX</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strength = S)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนาองค์กร</li> <li>บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานของตน</li> <li>บุคลากรมีความหลากหลายทางวิชาชีพทำให้สามารถสร้างองค์ความรู้และแก้ไขปัญหาได้หลายมิติ</li> <li>บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในการทำงาน</li> <li>บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม</li> <li>บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีสวัสดิการที่ดี</li> <li>มีเงินลงทุนหมุนเวียนที่สามารถนำมาบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weakness = W)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่ต่อเนื่อง</li> <li>บุคลากรส่วนใหญ่ดำเนินงานประจำและขาดการทำงานเชิงรุกด้านวิจัยและพัฒนาทางวิชาการ</li> <li>ยังไม่มีการใช้ระบบสารสนเทศมาวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>บุคลากรขององค์กร ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>
	<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities = O)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การบริหารจัดการภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตราฐาน เสมอภาคโปร่งใสและเป็นธรรม</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>SO ยุทธศาสตร์เชิงรุก : ใช้จุดแข็งประสานกับโอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threats = T)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ภาครัฐมีนโยบายจำกัดกำลังคน</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ST ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน : ใช้จุดแข็งหลบหลีกอุปสรรค</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้รวมขององค์กร ให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>WT ยุทธศาสตร์เชิงปรับปรุงและแก้ไข : รมีตระวังจุดอ่อนและหลบหลีกอุปสรรค</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับโครงสร้างองค์กร การบริหารอัตรากำลัง วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและไม่ประมาท</li> </ol>

### 3.5 การประเมิน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยวิธี TOWS Matrix

การประเมินและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ทั้งภายในและภายนอก สามารถสรุปได้เป็นยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ และประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธี TOWS Matrix ดังต่อไปนี้

#### 1. ยุทธศาสตร์เชิงรุก มี 1 ประเด็น (1)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ : เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องด้วย บุคลากรขององค์กรมีทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ มีหลากหลายวิชาชีพ และมีความสามารถทางการใช้เทคโนโลยี ประกอบกับภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน รวมทั้งองค์กรได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากเงินทุนหมุนเวียนที่สามารถนำมาบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ทำให้องค์กรสามารถเสริมสร้างบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน

#### 2. ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน มี 1 ประเด็น (2)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ : จัดทำ จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้รวมขององค์กรให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เนื่องด้วย บุคลากรขององค์กร มีความหลากหลายทางวิชาชีพทำให้สามารถสร้างองค์ความรู้ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรได้หลายมิติ โดยมีการทำงานประสานกันเป็นทีม แต่เนื่องจากภาครัฐมีนโยบายจำกัดกำลังคน อาจทำให้องค์กรความรู้ต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรหรือประเทศอาจสูญหายไป ทำให้องค์กรต้องมีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์นี้อย่างเป็นรูปธรรม

#### 3. ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา มี 3 ประเด็น (3),(5)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เนื่องด้วย องค์กรที่แม้ว่าจะมีฐานข้อมูลด้านบุคลากรในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดการใช้ระบบสารสนเทศมาวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนากระบวนการทำงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้รวดเร็ว ลดขั้นตอน และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศมาช่วยในการบริหารงานในทุกภาคส่วน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

เนื่องด้วย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความจำเป็นและสำคัญ ประกอบกับเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้เกิดภาวะเครียดได้ง่าย การมีคุณภาพชีวิตที่ดี สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยทำให้องค์กรเติบโต และบุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ไม่เกิดสภาวะสมองไหล

#### 4. ยุทธศาสตร์เชิงปรับปรุงและแก้ไข มี 1 ประเด็น (4)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ : บริหารอัตรากำลัง รวมทั้งวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

เนื่องด้วย การที่ภาครัฐมีนโยบายจำกัดการเพิ่มกำลังคนในอนาคต ทำให้องค์กรขาดแคลนกำลังคน เงินทุนหมุนเวียนจึงต้องมีการวางแผนบริหารอัตรากำลัง เพื่อทดแทนผู้เกษียณอายุราชการให้เหมาะสม และมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่งงาน นอกจากนี้ หากองค์กรมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ครอบคลุมทุกๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขาดความโปร่งใส เป็นธรรม บุคลากรรู้สึกไม่เป็นธรรม ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรเร่งรีบดำเนินการปรับปรุงในส่วนนี้ เพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินงานขาดประสิทธิภาพในอนาคต

#### 3.6 แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันยังมีการระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid- 19) เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ (Newnormal) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทบทวนและจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 3-5 ปี ให้สอดคล้องกับการพัฒนาและสถานการณ์ ในปัจจุบัน สามารถผลักดันการดำเนินงานของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการทำงานในปัจจุบันได้แปรเปลี่ยนไปแล้ว ทุกวันนี้ไม่มีอุปสรรคหรือเส้นขีดคั่นระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวอีกต่อไป ผู้คนสามารถทำงานได้ตลอดเวลาจากทุกมุมโลก ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในขณะเดียวกันก็มีโอกาสในการหางานจากโลกออนไลน์ได้ตลอด 24 ชั่วโมง สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรที่น่าสนใจได้อย่างง่ายดาย ด้วยโอกาสที่เพิ่มขึ้นอย่างมากทำให้พนักงานมีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น จากในอดีตที่พนักงานเป็นเพียงลูกจ้างแต่ปัจจุบันพนักงานถือเป็นหุ้นส่วนสำคัญขององค์กร ทำให้รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนไปจากอดีต คำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและติดตามงานมากขึ้นรวมทั้งใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันให้แก่พนักงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมงาน วิธีการเลือกพนักงานที่จะส่งเสริมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งเมื่อมีตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว พนักงานจะสามารถบริหารงานได้อย่างไร ทั้งนี้ องค์กรทั้งหลายจำเป็นต้องมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรองรับการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่หลากหลาย ออกแบบและพัฒนาระบบการทำงานที่ง่าย ปัจจัยที่มีความท้าทายให้ประเมินความพร้อมขององค์กร สรุปเป็น 9 แนวโน้มต่างๆ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร (Culture and engagement) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากสภาพเปิดของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เงินทุนฯ ในปัจจุบัน ที่ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งการเผยแพร่อย่างเป็นทางการขององค์กร และการเผยแพร่ผ่านโซเชียลมีเดียโดยพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน รวมทั้งความผูกพันกับองค์กรจึงเผยแพร่สู่ภายนอกโดยไม่สามารถปิดบังได้อีกต่อไป สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน หรือเริ่มงานใหม่กับองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันกับองค์กร เป็นปัญหาระดับต้น ๆ องค์กรจึงต้องมีการปรับกลยุทธ์ด้านการสร้างความผูกพันกับองค์กร และการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เงินทุนฯ จึงมีการวิเคราะห์ที่จะมุ่งเน้นการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรในระดับสูง เพื่อสรรหาพนักงานได้ง่ายและพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีอัตราการลาออกต่ำ

**2. การนำองค์กรในทุกระดับ (Leadership)** เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ล้มเหลวในการพัฒนาผู้นำในทุกระดับ โดยเลือกที่จะพัฒนาเฉพาะบางคนที่ถูกเลือกและเป็นการพัฒนาในระยะเวลาสั้นๆ แต่ไม่ได้ลงทุนพัฒนาผู้นำในระยะยาวอย่างเป็นระบบ องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาผู้นำทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการเติบโตเป็นผู้บริหารระดับสูงในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์กรจำนวนมากคิดว่าจะสามารถพัฒนาผู้นำได้โดยซื้อหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีขายตามท้องตลาดแต่ในความเป็นจริงหลายองค์กร พบว่าเป็นเรื่องยากที่จะสามารถสร้างผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากแต่ละองค์กรก็มีลักษณะเฉพาะตัว และต้องการผู้นำที่มีทักษะและประสบการณ์เฉพาะที่แตกต่างกัน ดังนั้น สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เงินทุนฯ จึงมีการวิเคราะห์และมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเก่ง และผู้มีความสามารถสูง เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**3. การเรียนรู้และการพัฒนาพนักงาน (Learning and development)** องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาพนักงาน นอกจากจะทำให้องค์กรมีความสามารถเพิ่มขึ้นแล้ว ยังทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และมีอัตราการลาออกที่ลดลงด้วย และจากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid- 19) สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เงินทุนฯ ไม่สามารถจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ต้องมีการรวมกลุ่มกันได้ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดได้ 100 เปอร์เซ็นต์ จึงมีแนวโน้มการพัฒนาพนักงานมุ่งสู่การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้แม้กระทั่งจากโทรศัพท์มือถือ อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่แค่รูปแบบการเรียนรู้เท่านั้นที่เปลี่ยนแปลงไป สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เงินทุนฯ อาจต้องมีการกำหนดหลักสูตรโดยลดความซ้ำซ้อนของการจัดหลักสูตรฝึกอบรม การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ และตรงตามงานที่ปฏิบัติจริง รวมทั้งการพัฒนาภาวะแวดล้อมและการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองด้วย

**4. การปฏิวัติ HR ในองค์กร (Reinventing HR)** เนื่องจากปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ทำหน้าที่แบบเดิม ๆ อีกต่อไป แต่ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ ต้องวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ มีความสามารถที่จะสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพ พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเหล่านั้น และทำให้พวกเขาไม่ลาออกจากองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีโมเดลใหม่สำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และต้องปรับทักษะของพนักงานที่เป็น HR ทั้งหลาย ซึ่งเป็นการยกระดับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากผู้ให้บริการพนักงาน (service provider) ไปสู่ผู้กำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เงินทุนฯ จึงได้มีการวิเคราะห์และมุ่งเน้นการอบรมพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน HR เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีพื้นฐานด้าน HR โดยตรง และให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นระบบ มีความทันสมัย และลดขั้นตอนกระบวนการงาน ข้อมูลพื้นฐานที่ตรวจสอบได้ เป็นปัจจุบัน

**5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management)** เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันกับองค์กร การรักษาพนักงานไว้กับองค์กร และการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ดังนั้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับเรื่องต่าง ๆ ข้างต้น โดยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดีไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะการปรับผลตอบแทนเท่านั้น แต่ต้องตอบโจทย์ข้างต้น และเป็นช่องทางในการรับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากพนักงานด้วย ซึ่งการพูดคุยกับพนักงานที่ได้รับการประเมินนั้น ผู้บังคับบัญชาควรได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้ให้คำปรึกษาและโค้ช มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้ประเมินหรือคนจัดเกรดพนักงานเท่านั้น เนื่องจากปัจจุบันพนักงานโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการเติบโตในอนาคต พนักงานจะแสดงศักยภาพสูงสุดก็ต่อเมื่อได้ทำงานที่ตนเองรู้สึกว่ามีความหมายหรือความสำคัญ และเป็นงานที่สอดคล้องกับความสามารถส่วนตัวหรือแรงบันดาลใจส่วนตัว สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เงินทุนฯ จึงต้องมุ่งไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งทำให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งที่พวกเขาจะประสบความสำเร็จได้

**6. การวิเคราะห์พนักงานและระบบ HR (HR and people analytics)** การวิเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน องค์กรควรที่จะลงทุนในสิ่งเหล่านี้เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ HR สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที โดยการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาใช้ในหลากหลายส่วน เช่น การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรเพื่อจะได้พัฒนาปัจจัยนั้น ๆ ให้ดีขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลที่พนักงานโพสต์ในโซเชียลมีเดียเพื่อนำมาใช้ในการลดอัตราการลาออก การคัดเลือกพนักงานเพื่อส่งเสริมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์พฤติกรรม ทักษะ และคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งได้มาจากการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่ผ่านมา การวิเคราะห์ต้นทุนด้านบุคลากรในการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งการใช้ข้อมูลผลปฏิบัติงานในอดีตเทียบกับลักษณะของพนักงาน เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน และจ้างคนที่มีคุณสมบัติตรงตามปัจจัยและตำแหน่งงานที่ต้องการ

**7. การออกแบบระบบการปฏิบัติงานให้ง่ายขึ้น (Simplification of work)** ปัจจุบันพนักงานทำงานมากเกินไป โดยต้องทำงานที่ไม่จำเป็นเนื่องจากความซับซ้อนของกระบวนการทำงานและขั้นตอนการอนุมัติเอกสารต่าง ๆ เช่น การรื้อระบบงานโดยปรับลดขั้นตอนการอนุมัติต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น ลดกระบวนการทำงานที่มีความซ้ำซ้อนกัน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยให้การทำงานง่ายขึ้นการออกแบบคู่มือสำหรับการส่ง e-mail เพื่อลดจำนวน e-mail ที่ไม่จำเป็น เป็นต้น เพื่อให้พนักงานทำงานน้อยลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**8. เครื่องจักรที่ทำงานแทนคน (Machines as talent)** ด้วยความสามารถในการคำนวณที่ไม่ผิดพลาด คอมพิวเตอร์จึงถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและช่วยในการตัดสินใจต่าง ๆ ซึ่งกระทบกับวิถีการทำงานในทุกระดับ โดยหลายคนเชื่อว่า การเข้ามาของเครื่องจักรทำให้ตำแหน่งงานบางตำแหน่งหายไป ทั้งนี้เครื่องคอมพิวเตอร์ในปัจจุบันสามารถพูดโต้ตอบได้ มีความสามารถในการมองเห็น อ่านหนังสือได้ หรือแม้แต่ความสามารถในการเรียนรู้ผ่านการดูวิดีโอจาก youtube คอมพิวเตอร์จึงสามารถทำงานแทนคนได้หลากหลายหน้าที่ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะออกแบบระบบงานให้เครื่องจักรต่าง ๆ และคอมพิวเตอร์สามารถสนับสนุนการทำงานของผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาทักษะของพนักงานให้มี

ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ทดแทนแรงงานคนแต่เน้นไปที่การใช้คอมพิวเตอร์หรือเครื่องจักรมาทำงานประจำ ขณะที่มอบหมายให้พนักงานไปทำงานที่มีความสำคัญอื่น ทั้งนี้ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งเริ่มปรับไปใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานบางอย่างมากขึ้นแต่ไม่ได้ลดจำนวนพนักงานลง

**9. ข้อมูลอันมีค่าจากภายนอกองค์กร (People data everywhere)** การใช้ข้อมูลภายในองค์กรไม่เพียงพออีกต่อไปแล้วสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน ถึงเวลาแล้วที่องค์กรจำเป็นต้องแสวงหาข้อมูลจากภายนอกองค์กรเพื่อนำมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาพนักงาน การรักษานักงานไว้กับองค์กร การพัฒนาพนักงาน องค์กรต้องเรียนรู้ที่จะสืบค้นข้อมูลบริหารจัดการและนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ โดยข้อมูลจากเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่าง ๆ และแหล่งข้อมูลออนไลน์อื่น ๆ ช่วยให้องค์กรสามารถติดตามดูแลและสร้างภาพลักษณ์องค์กรในการจ้างงานได้ รวมทั้งประเด็นอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สิ่ง que แสดงว่าพนักงานกำลังเริ่มหางานใหม่ เป็นต้น

จาก 9 แนวโน้มหลักข้างต้น ทำให้คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย มองเห็นภาพได้อย่างชัดเจน และสามารถวิเคราะห์และเป็นการนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ.2561-2565 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid- 19) เงินทุนฯ ไม่สามารถจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ต้องมีการรวมกลุ่มกันได้ เนื่องจากต้องมีการรักษามาตรการของหน่วยงาน ในการห้ามรวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการป้องกันการเกิด โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid - 19) เป็นต้น ทำให้ต้องมีการศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ของการอบรมรูปแบบใหม่ (ออนไลน์) และส่งเสริมบุคลากรของเงินทุน ฯ เข้ารับการพัฒนาศักยภาพการทำงานกับหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการดำเนินงานของ เงินทุนฯ และการนำเทคโนโลยี โปรแกรมสำเร็จเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อความสะดวกรวดเร็วต่อการทำงานและลดความผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง สร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ รวมทั้งรักษาบุคลากรที่มีค่าเหล่านั้นไว้กับองค์กรเพื่อเป็นพลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคงต่อไป



### 3.7 กรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ได้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียน เพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ และความสอดคล้องของยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนงาน ที่เกี่ยวข้อง ในจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565 ประกอบด้วย

#### 3.7.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาคคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ

### ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

**เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์**  
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”  
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



#### 3.7.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีสมดุลในการทำงาน/ใช้ชีวิต ระบบมีสมรรถนะโปร่งใส เป็นธรรม

#### 3.7.3 แผนปฏิรูปประเทศ

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน : องค์กรภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลถึงกัน มีโครงสร้างองค์กรกะทัดรัดแต่มีประสิทธิภาพทำงานเพื่อประชาชน โดยยึดการดำเนินงานเชิงพื้นที่เป็นหลัก จัดระบบบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล จัดระบบบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานกลาง เพื่อสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง

3.7.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2560 – 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

3.7.5 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2564 – 2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีทักษะ ความรู้ สมรรถนะ อย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรกรมปศุสัตว์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.7.6 แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ปี 2561- 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มการวิจัยและพัฒนาวัคซีนที่เป็นความต้องการของตลาดที่ใช้ในการป้องกันและควบคุมโรคสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ดำเนินการให้โรงงานวัคซีนได้รับการรับรองมาตรฐาน GMP

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตและทดสอบวัคซีนที่ใช้สำหรับป้องกันโรคสัตว์ให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลขององค์กรให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาส่วนสนับสนุนการผลิตชีวภัณฑ์ ได้แก่ ระบบลูกโซ่ความเย็น และการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ผลักดันส่วนสนับสนุนการผลิตชีวภัณฑ์ให้ดำเนินการตามกฎหมายและมาตรฐาน ได้แก่ การเลี้ยงและใช้สัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ การจัดการสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการพลังงาน

3.7.7 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561-2565 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างบุคลากร ให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำ จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้รวมขององค์กรให้บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารอัตรากำลัง วัสดุและประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

3.8 ความสอดคล้องเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว พ.ศ.2561 -2565 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 กับแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว พ.ศ.2561- 2565 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี 2565

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนฯ ระยะยาว 2561-2565 และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2565	แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว พ.ศ.2561-2565 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี 2565
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b></p> <p>เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความ เชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b></p> <p>พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b></p> <p>จัดทำ จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้รวมของ องค์กร ให้บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการ ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b></p> <p>พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b></p> <p>พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b></p> <p>พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b></p> <p>พัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลขององค์กรให้ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b></p> <p>บริหารอัตรากำลัง วัตและประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b></p> <p>พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b></p> <p>การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b></p> <p>พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p>

## บทที่ 4

### แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ระยะยาว พ.ศ. 2561 – 2565

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์เป็นระบบ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ เพื่อเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายแบบบูรณาการ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

#### พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ บรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

#### เป้าประสงค์

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ นำมาพัฒนาในการผลิตชีวภัณฑ์สัตว์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำหรับจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงเตรียมความพร้อมให้บุคลากรพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

**ผลผลิตและผลลัพธ์**

ยุทธศาสตร์ ที่	ผลผลิต	ผลลัพธ์
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีน ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025</li> <li>- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP/PICs</li> <li>- โครงการฝึกอบรม เรื่อง “การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน” สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565</li> <li>- โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง ความรู้ด้านวัคซีน วิทยาทางสัตวแพทย์ ประจำปีงบประมาณ 2565</li> <li>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และกระบวนการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง” ปีงบประมาณ 2565</li> <li>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การอบรมป้องกัน ระวังอัคคีภัย และฝึกซ้อมดับเพลิง หนีไฟ” ปีงบประมาณ 2565</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรของ สทช. มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น และอยู่บนพื้นฐานที่ถูกต้อง เป็นรูปธรรม</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากร สทช.มีองค์ความรู้ เทคนิค กระบวนการที่สามารถพัฒนางานและองค์กรให้ดีขึ้น แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากร ใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ ที่	ผลผลิต	ผลลัพธ์
4	<p>- โครงการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565</p> <p>- โครงการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ ราชการของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ/ลูกจ้างประจำ เงินทุนฯ ด้วยการจ้างงานรูปแบบ (พนักงานเงินทุน หมุนเวียนฯ) ประจำปี 2565</p>	<p>- มีระบบประเมินผลการปฏิบัติ งานที่เป็นธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ และนำระบบการ ประเมินไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>- มีข้อมูลผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี 2564 และวิเคราะห์ วางแผนการปฏิบัติงาน ในระหว่าง รอทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหาร ของงบประมาณรายจ่ายเงินทุนฯ ปี 2565 และเตรียมความพร้อมใน การถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่น สู่รุ่น</p>
5	<p>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “พัฒนาบุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” รุ่นที่ 4 ประจำปี 2565</p> <p>- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินทุนหมุนเวียน เพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ภายใต้กรอบแนวคิด HAPPY BRAIN (E-learning) ประจำปี 2565</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากร สทช.มีความรู้ ความเข้าใจและยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม และนำหลัก ธรรมทางพระพุทธศาสนา ไปปรับ ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล สัมฤทธิ์</p> <p>- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและ มี ความสุข เพื่อสุขภาพกายและจิตที่ ดี ลดปัญหาความขัดแย้ง เพื่อเสริม สร้างการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความรักและผูกพันต่อองค์กร</p>

### คำนิยาม V-SMART

V : Validity

S ; Standard

M : Mastery

A : Agility

R ; Responsibility

T : Teamwork

### ย่อมาจาก

ปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรง ตรวจสอบได้

ผลิตชีวภัณฑ์ตามมาตรฐาน

ทำงานอย่างมืออาชีพ

คล่องตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

V-SMART หรือ We are smart หมายความว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องในเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายทำงานร่วมกันในการผลิตชีวภัณฑ์สัตว์ตามมาตรฐาน ให้ความคล่องตัว รับการเปลี่ยนแปลง มีความเที่ยงตรง ตรวจสอบได้ อย่างมีความเป็นมืออาชีพ และรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

### ประเด็นยุทธศาสตร์

การวางกรอบยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว พ.ศ. 2561 – 2565 อยู่ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุการเป็นองค์กรชั้นนำในการผลิตชีวภัณฑ์สัตว์สู่อาเซียนอย่างแท้จริง และเตรียมพร้อมต่อยอดการพัฒนาให้ยั่งยืน ก้าวไกล เหมาะสำหรับการก้าวไปสู่องค์กรที่สนับสนุนการปศุสัตว์ไทยยั่งยืนในตลาดโลก เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**

เนื่องด้วย บุคลากรขององค์กรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากหลากหลายวิชาชีพ และมีความสามารถทางการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ประกอบกับภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ทำให้องค์กรสามารถการเสริมสร้างบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำ จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้รวมขององค์กรให้บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เนื่องด้วย ลักษณะงานที่มีหลายหน่วยและหลายกระบวนการ บุคลากรขององค์กรจึงมีความหลากหลายทางวิชาชีพ ซึ่งทำให้สามารถสร้างองค์ความรู้ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรได้หลายมิติ โดยการทำงานประสานกันเป็นทีม แต่เนื่องจากภาครัฐมีนโยบายจำกัดกำลังคน อาจทำให้องค์ความรู้ต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรหรือประเทศสูญหายไป องค์กรจึงควรดำเนินการตามยุทธศาสตร์นี้อย่างเป็นรูปธรรม

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เนื่องด้วย องค์กรที่แม้ว่าจะมีฐานข้อมูลด้านบุคลากรในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดการใช้ระบบสารสนเทศมาวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานนำความรู้ต่างๆ มาเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ องค์กรจึงต้องพัฒนาระบบสารสนเทศมาช่วยในการบริหารงานในทุกภาคส่วน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารอัตรากำลัง ว่างและประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

เนื่องด้วย องค์กรมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังดำเนินการไม่ชัดเจน ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลยังขาดความโปร่งใส เมื่อภาครัฐมีนโยบายจำกัดการเพิ่มกำลังคน อาจทำให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีความจำเป็น องค์กรจึงควรเร่งรีบดำเนินการปรับปรุงกำหนดนโยบายและสื่อสารไปยังบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินงานขาดประสิทธิภาพหรือเกิดข้อร้องเรียนในอนาคต

เนื่องด้วย องค์กรมีการบริหารอัตรากำลัง แต่เป็นการบริหารที่ไม่ได้วางแผน ด้านการสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง เนื่องจากภาครัฐมีนโยบายจำกัดกำลังคน ยิ่งทำให้องค์กรต้องเร่งรีบดำเนินการปรับปรุง โดยจะต้องเริ่มดำเนินการตั้งแต่การวางแผนการสอนงานที่เหมาะสม ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

เนื่องด้วย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรยังมีไม่เพียงพอ ประกอบกับเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้เกิดสภาวะเครียดได้ง่าย การมีคุณภาพชีวิตที่ดี สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยทำให้องค์กรเติบโต และบุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ไม่เกิดสภาวะสมองไหล



สรุปแก้ไขรายละเอียดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายระยะยาว พ.ศ.2561-2565

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี 2564 (เดิม)	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี 2565 (ทบทวนใหม่)	หมายเหตุ
สารบัญ	สารบัญ	<b>เปลี่ยน</b> - จัดเรียงสารบัญและเนื้อหาใหม่ ให้สอดคล้อง เข้าใจง่ายและเรียงลำดับความสำคัญให้ถูกต้อง
<p>บทที่ 3</p> <p>- แนวทางสำหรับการวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ (หน้า 6-27)</p>	<p>บทที่ 3</p> <p>- ศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนฯ (หน้า 6-31)</p>	<p><b>จากเดิม</b> แนวทางสำหรับการวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนฯ</p> <p><b>แก้ไขเป็น</b> ศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนฯ พร้อมทั้งรายละเอียดด้านในให้สอดคล้องกับหัวข้อ</p>
<p>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทช. (หน้า 23)</p> <p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร</li> <li>- บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ในงานของตน</li> <li>- บุคลากรมีความหลากหลายทางวิชาชีพทำให้สามารถสร้างองค์ความรู้และแก้ไขปัญหาได้หลายมิติ</li> <li>- บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในการทำงาน</li> <li>- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม</li> <li>- บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีสวัสดิการที่ดี</li> <li>- มีการใช้ระบบสารสนเทศเป็นฐานข้อมูล เก็บข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<p>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทช. (หน้า 22)</p> <p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร</li> <li>- บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ในงานของตน</li> <li>- บุคลากรมีความหลากหลายทางวิชาชีพทำให้สามารถสร้างองค์ความรู้และแก้ไขปัญหาได้หลายมิติ</li> <li>- บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในการทำงาน</li> <li>- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม</li> <li>- บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีสวัสดิการที่ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสใหม่ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</li> <li>- ในปี 2564 จุดอ่อน มี 6 ข้อ</li> <li>- ในปี 2565 จุดอ่อน เหลือ 4 ข้อ และแก้ไขตามความเห็นมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2564 ในเรื่อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของจุดแข็งจุดอ่อน มีความขัดแย้งกัน</li> <li>- ในส่วนของ จุดแข็ง ระบุว่า มีการใช้ระบบสารสนเทศเป็นฐานข้อมูล เก็บข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- ในส่วนของ จุดอ่อน ระบุว่า ยังไม่มีการใช้ระบบสารสนเทศมาประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul> <p>โดยยกเลิกข้อความที่ระบุด้านจุดแข็ง ด้านจุดอ่อนคงไว้ตามเดิม</p>

สรุปแก้ไขรายละเอียดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินลงทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายระยะยาว พ.ศ.2561-2565

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินลงทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี 2564 (เดิม)	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินลงทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี 2565 (ทบทวนใหม่)	หมายเหตุ
<p>- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากเงินลงทุนหมุนเวียนที่สามารถนำมาบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>- ระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังไม่ต่อเนื่อง</p> <p>- บุคลากรที่มีความรู้ประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง มีจำนวนไม่เพียงพอ</p> <p>- บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำและขาดการทำงานเชิงรุก ด้านการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ</p> <p>- ยังไม่มีการใช้ระบบสารสนเทศมาวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- โครงสร้างองค์กร ขาดประสิทธิภาพ ในการใช้บริหารงานทั่วทั้งองค์กร</p> <p>- บุคลากรขององค์กร ยังขาดความรู้ ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- มีเงินลงทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถนำมาบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>- การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังไม่ต่อเนื่อง</p> <p>-</p> <p>- บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำและขาดการทำงานเชิงรุก ด้านการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ</p> <p>- ยังไม่มีการใช้ระบบสารสนเทศมาประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>-</p> <p>- บุคลากรขององค์กร ยังขาดความรู้ ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
Tows Matrix (หน้า 25)	Tows Matrix (หน้า 23)	<b>เปลี่ยน</b> ประเด็นยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
<p>บทที่ 4</p> <p>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินลงทุนฯ (หน้า 29)</p>	<p>บทที่ 4</p> <p>แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินลงทุนฯ (หน้า 33-34)</p>	<b>เปลี่ยน</b> ผลผลิต-ผลลัพธ์

สรุปแก้ไขรายละเอียดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายระยะยาว พ.ศ.2561-2565

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี 2564 (เดิม)	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี 2565 (ทบทวนใหม่)	หมายเหตุ
<p>เป้าประสงค์ (หน้า 28)</p> <p>- มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งในทุกมิติให้แก่บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ในทุกด้าน เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเสี่ยงจากข้อตกลงระหว่างประเทศ การเปิดเสรีทางการค้า ตลอดจนการเป็นสมาชิกของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ พัฒนา ต่อยอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในเชิงบูรณาการ รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความคาดหวังต่ออาชีพ</p>	<p>เป้าประสงค์ (หน้า 32)</p> <p>- พัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ นำมาพัฒนาในการผลิตชีวภัณฑ์สัตว์ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำหรับจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงเตรียมความพร้อมให้บุคลากรพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข</p>	<p>แก้ไขตามความเห็นมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2564</p> <p>ในเรื่อง เป้าประสงค์ ให้มุ่งเน้นไปสู่เงินทุนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย</p>
<p>ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์มาตรการ/โครงการ/แนวทางแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561-2565 (หน้า 35-47)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์มาตรการ/โครงการ/แนวทางแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561-2565 (หน้า 41-52)</p>	<p><b>เพิ่มเติม</b> แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025</li> <li>2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP/PICs</li> <li>3. โครงการฝึกอบรม เรื่อง "การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน" สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีประมาณ 2565</li> <li>4. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง "ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์" ประจำปีงบประมาณ 2565</li> <li>5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และกระบวนการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง" ปีงบประมาณ 2565</li> <li>6. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การอบรมป้องกัน ระวังอัคคีภัยและฝึกซ้อมดับเพลิงหนีไฟ" ปีงบประมาณ 2565</li> <li>7. โครงการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565</li> </ol>

สรุปแก้ไขรายละเอียดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินลงทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายระยะยาว พ.ศ.2561-2565

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินลงทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี 2564 (เดิม)	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินลงทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี 2565 (ทบทวนใหม่)	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์มาตรการ/โครงการ/แนวทางแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561-2565 (หน้า 35-47)	ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์มาตรการ/โครงการ/แนวทางแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561-2565 (หน้า 41-52)	<p>8. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศสถานบุคคล ประจำปี 2563-2565</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ประจำปี 2565</li> </ul> <p>9. โครงการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565</p> <p>10. โครงการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ/ลูกจ้างประจำเงินลงทุนฯ ด้วยการจ้างงานรูปแบบ (พนักงานเงินลงทุนหมุนเวียนฯ) ประจำปี 2565</p> <p>11. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี" รุ่นที่ 4 ประจำปี 2565</p> <p>12. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินลงทุนฯ ภายใต้กรอบแนวคิด HAPPY 8 WORKPLACE ประจำปี 2563-2565</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินลงทุนหมุนเวียนฯ ภายใต้กรอบแนวคิด HAPPY BRAIN (E-learning) ประจำปี 2565</li> </ul>
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 (หน้า 48-52)	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 (หน้า 53-58)	<p>แก้ไขตามความเห็นมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเงินลงทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2564</p> <p>ในเรื่อง ชื่อโครงการ ชื่อแผนงาน มีข้อแตกต่างกันอย่างไร ทำให้ชื่อไม่เหมือนกัน ให้ทบทวนโครงการฝึกอบรม ตัวชี้วัด ผู้เข้าร่วมอบรม มีความรู้ความเข้าใจ มีค่าเป้าหมาย บางโครงการ ร้อยละ 80 บางโครงการ ร้อยละ 90 ควรปรับให้เหมือนกัน</p> <p><b>เปลี่ยน</b> ชื่อแผนงาน <b>เป็น</b> ชื่อโครงการ เหมือนกันทุกโครงการ</p> <p><b>แก้ไขเป็น</b> ตัวชี้วัด ผู้เข้าร่วมอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60) ของโครงการฝึกอบรม ให้มีค่าเป้าหมายร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม เหมือนกันทุกโครงการฝึกอบรม</p>
โครงการฝึกอบรม ประจำปี 2564 - โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง "ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์"	โครงการฝึกอบรม ประจำปี 2565 - โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง "ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์" (หน้า 83)	<p>แก้ไขตามความเห็นมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเงินลงทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2564</p> <p>ในเรื่อง โครงการประชุมวิชาการ ให้ปรับรายละเอียดหลักการและเหตุผล จะต้องมีการเสนอผลงานวิชาการ และหลังจากประชุมวิชาการเสร็จเรียบร้อย ต้องมีการสรุปรายงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต เสนอให้ผู้บริหารรับทราบ</p>

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์  
มาตรการ/โครงการ/แนวทาง  
แผนปฏิบัติการ  
ประจำปี 2561-2565

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้เวลาว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563	2564	2565			
1. เพื่อให้บุคลากรของ สทท. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90				1. ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการบริหาร 2. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การวางแผน ทดแทนตำแหน่งงาน” ประจำปี 2561-2562	หลัก : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป	
	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้าร่วมอบรม	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90				2. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เตรียมความพร้อม เพื่อก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0” รุ่นที่ 1 ปี 2562		
	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90				3. โครงการศึกษาดูงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562		
	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90				4. โครงการส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้าน IT แก่บุคลากร ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ สัตว์ หลักสูตร “เทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ในยุค THAILAND 4.0” ประจำปี 2562		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563	2564	2565	
1. เพื่อให้บุคลากรของ สทท. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้าร่วมอบรม			ร้อยละ 90			หลัก : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป
	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้ารับการอบรม			ร้อยละ 90			
	มีความรู้ ความเข้าใจ			ร้อยละ 90			
	ร้อยละความสำเร็จของ บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา			ร้อยละ 90	ร้อยละ 90		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
1. เพื่อให้บุคลากรของ สทพ. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด		ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ				ร้อยละ 90		1. ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพและความประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	9. โครงการสัมมนา หลักสูตร “การบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐาน GMP (Quality Management)” 10. โครงการสัมมนา หลักสูตร “แนวปฏิบัติในการผลิตยาชีววัตถุตามหลักเกณฑ์ GMP/PICs”	หลัก : ฝ่ายประกันคุณภาพ รอง : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป
		ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ				ร้อยละ 90		11. ประชุมวิชาการ เรื่อง “การกำกับดูแลวัคซีนด้านการผลิตและการควบคุมคุณภาพก่อนออกสู่ท้องตลาด (Manufacturing & Quality Control for marketing authorization of vaccine)”		



ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563	2564	2565	
1. เพื่อให้บุคลากรของ สทพ. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด	ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ				ร้อยละ 90		<b>หลัก :</b> ฝ่ายประกันคุณภาพ  <b>รอง :</b> งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป
	ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ				ร้อยละ 90		<b>หลัก :</b> งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายบริหารทั่วไป  <b>รอง :</b> งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป
	ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ				ร้อยละ 90		<b>หลัก :</b> กลุ่มบริการวิชาการ และการตลาด  <b>รอง :</b> งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
			2561	2562	2563	2564	2565			
1. เพื่อให้บุคลากรของ สทพ. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพสูงสุด		ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60)					ร้อยละ 90	15. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการ ทดสอบคุณภาพวัคซีนของ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025	หลัก : ฝ่ายประกันคุณภาพ รอง : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป	
		ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60)					ร้อยละ 90	16. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพของ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP/PICs	หลัก : กลุ่มวิจัยและพัฒนา รอง : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	
		2561	2562	2563	2564	2565		
1. เพื่อให้บุคลากรของ สทพ. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติ งานอย่างมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพ สูงสุด	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60)					ร้อยละ 90	กกลยุทธ์ 1. ส่งเสริมบุคลากรให้ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการบริหาร งานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด 18. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “สร้างจิตสำนึก รับผิดชอบต่อน้ำที่และ กระบวนการปรับปรุง การทำงานอย่างต่อเนื่อง” ปีงบประมาณ 2565 19. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การอบรมป้องกัน ระวังอุบัติเหตุภัย และฝึกซ้อม ดับเพลิง หนีไฟ ปีงบประมาณ 2565”	หลัก : งานบริหารทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563	2564	2565			
1. เพื่อให้มีการนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดเผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์	ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60)	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	1. ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สทช. ให้มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีถ่ายทอดและใช้ ในการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ หรือได้นวัตกรรมใหม่	1. โครงการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2561-2565	หลัก : คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้(KM)  รอง : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				หน่วยงาน/โครงการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563	2564		
1. เพื่อให้มีการนำระบบสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบฐานข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	ฐานข้อมูลสารสนเทศงานบุคคล  ร้อยละการรายงานข้อมูล  การลาของบุคลากรภายใน  สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์		1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศงานบุคคล ประจำปี 2563-2565  - โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565	หลัก : งานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายบริหารทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารอัตรากำลัง วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563	2564	2565			
1. เพื่อให้ สทพ. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำโครงสร้างองค์กร	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90				1. ปรับปรุงการวัดและการประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารอัตรากำลัง	1. โครงการจัดทำโครงสร้างบุคลากรเงินทอนหมุนเวียนฯ สทพ. ประจำปี 2561-2562	หลัก : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป
	ร้อยละความสำเร็จของผู้บุคลากรที่รับทราบและเข้าใจในระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส	2. โครงการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงาน สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2561-2565	
	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน		ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90			3. แผนการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) บุคลากรเงินทอนฯ ประจำปี 2563-2564	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารอัตรากำลัง วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				หน่วยงาน/โครงการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563	2564		
1. เพื่อให้ สทช. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จในการขอทดแทนตำแหน่ง อัตรากำลังจากผู้เกษียณอายุราชการ					ร้อยละ 100	หลัก : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป
						1. ปรับปรุงการวัดและการประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารอัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส	4. โครงการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ เงินงบประมาณ/ลูกจ้างประจำเงินหมุนเวียนฯ ด้วยการจัดงานรูปแบบ (พนักงานเงินหมุนเวียนฯ) ประจำปี 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
		2561	2562	2563	2564			
1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสทช. มีความสุขที่ดีและมีความสุข	ร้อยละความสำเร็จของจำนวนผู้ผ่านการพัฒนา		ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี - ประจำปี 2562 รุ่นที่ 1 - ประจำปี 2563 รุ่นที่ 2 - ประจำปี 2564 รุ่นที่ 3 - ประจำปี 2565 รุ่นที่ 4	หลัก : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป
	มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น		ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90		
	ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60)						2. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินลงทุนฯ ภายใต้อกรอบแนวคิด HAPPY 8 WORKPLACE ประจำปี 2563-2565	
	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ			1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินลงทุนหมุนเวียนฯ ภายใต้อกรอบแนวคิด HAPPY BRAIN (E-learning) ประจำปี 2565	
	ร้อยละความสำเร็จของผู้ผ่านการอบรม โดยวิธี (E-learning)							



**แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีบัญชี 2565**

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดองค์กร	เพื่อให้บุคลากรของ สทพ. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงสุด	1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในท้องถิ่นปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP/PICs 3. โครงการฝึกอบรมเรื่อง "การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน" สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565	ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60) ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60) ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60) ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	หลัก : ฝ่ายประกันคุณภาพ รอง : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป  หลัก : กลุ่มวิจัยและพัฒนา รอง : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดองค์กร	เพื่อให้บุคลากรของ สทพ. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงสุด	4. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง "ความรู้ด้านวัคซีนวิทยา ทางสัตวแพทย์" ประจำปีงบประมาณ 2565  5. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "สร้างจิตสำนึก รับผิดชอบต่อหน้าที่และกระบวนการปรับปรุง การทำงานอย่างต่อเนื่อง" ปีงบประมาณ 2565  6. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การอบรมป้องกันรังสีอัตรภัย และฝึกซ้อมดับเพลิง หนีไฟ" ปีงบประมาณ 2565	ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90  ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60)  ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม  ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60)  ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	หลัก : กลุ่มบริการวิชาการ และการตลาด  รอง : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป  หลัก : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : จัดทำ จัดเก็บและเผยแพร่ องค์ความรู้รวมขององค์กร ให้บุคลากรสามารถพัฒนา กระบวนการการทำงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร สทช. ให้มีการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ สามารถนำ ความรู้ที่มีมาถ่ายทอดและใช้ ในการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพหรือได้นวัตกรรมใหม่	เพื่อให้มีการนำความรู้ ที่ได้รับมาถ่ายทอดเผยแพร่ และนำไปใช้ประโยชน์	7. โครงการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565	ร้อยละความสำเร็จของ ผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60) ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	หลัก : คณะกรรมการ จัดการองค์ความรู้(KM)  รอง : งานบริหารทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศ ที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศ ที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้มีการนำระบบ สารสนเทศ มาใช้ใน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและระบบ ฐานข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ	8. โครงการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ งานบุคคล ประจำปี 2563-2565 - โครงการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลการลาของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565	ร้อยละการรายงานข้อมูล การลาของบุคลากรภายใน สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100	หลัก : งานบริหารทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารอัตรากำลัง วัสดุและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	ปรับปรุงการวัดและการประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหาร อัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส	เพื่อให้ สทพ. มีระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม โปร่งใส และ มีการบริหารอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	9.โครงการวัดและประเมินผล การปฏิบัติราชการ สำนักเทคโนโลยีซีเมนต์สัตว์ ประจำปี 2565  10.โครงการทดแทนอัตรากำลัง จากผลการเกษียณอายุราชการ ของลูกจ้างประจำเงินงบ ประมาณ/ลูกจ้างประจำ เงินทุนฯ ด้วยการจ้างงาน รูปแบบ (พนักงานเงินทุน หมุนเวียนฯ) ประจำปี 2565	ร้อยละความสำเร็จของ บุคลากรที่รับทราบและ เข้าใจ ในระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 95 ของจำนวนบุคลากร ร้อยละความสำเร็จในการขอ ทดแทนตำแหน่งอัตรากำลัง จากผู้เกษียณอายุราชการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100	หลัก : งานบริหารทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร สทช. สทช.	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ สทช. มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข	11. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี" รุ่นที่ 4 ประจำปี 2565  12. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินหมุนฯ ภายใต้อกรอบแนวคิด HAPPY 8 WORKPLACE ประจำปี 2563-2565  - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินหมุนเวียนฯ ภายใต้อกรอบแนวคิด HAPPY BRAIN (E-learning) ประจำปี 2565	ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 60)  ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ หลัก : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป

## ภาคผนวก

## โครงการฝึกอบรม ประจำปีบัญชี 2565



1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีน  
ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025

## โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีน ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025

### 1. หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์มีพันธกิจหลักในการผลิตวัคซีนสัตว์ที่มีคุณภาพเพื่อจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งนอกจากพันธกิจในการผลิตวัคซีนสัตว์แล้วการทดสอบคุณภาพวัคซีนสัตว์ที่ผลิตขึ้นก็ยังเป็นหน้าที่ที่ สทช.จะต้องปฏิบัติควบคู่กันไปด้วย ซึ่งหากห้องปฏิบัติการที่ใช้ทดสอบคุณภาพวัคซีนมีมาตรฐานก็จะสร้างความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือในการรายงานผลการทดสอบจากห้องปฏิบัติการ และยังเพิ่มขีดความสามารถของห้องปฏิบัติการให้เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศอีกด้วย

ISO/IEC 17025 คือ ข้อกำหนดทั่วไปว่าด้วยความสามารถของห้องปฏิบัติการทดสอบ และสอบเทียบ เป็นมาตรฐานสากลที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของความสามารถในการทดสอบ หรือสอบเทียบของห้องปฏิบัติการ มีความสำคัญอย่างยิ่งกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ผลการทดสอบและสอบเทียบที่มีความเที่ยงตรงแม่นยำเชื่อถือได้เป็นบรรทัดฐานการวัดและการทดสอบผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ

ถ้าหากห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025 ก็จะทำให้เกิดการสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือในการรายงานผลการทดสอบจากห้องปฏิบัติการของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และยังส่งผลเพิ่มความมั่นใจในคุณภาพของวัคซีนที่ผลิตโดยสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์อีกด้วย ดังนั้น ฝ่ายประกันคุณภาพจึงได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025 ขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ตามมาตรฐาน ISO/IEC17025 ในด้านองค์ความรู้ เพื่อนำไปปรับใช้ในการการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศ
3. เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือในรายงานผลการทดสอบจากห้องปฏิบัติการ
4. เพื่อส่งเสริมการส่งออกสินค้าปศุสัตว์ ลดการกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากวิธีทดสอบ
5. เพื่อทำให้ห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

### 4. รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร

ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๔ กิจกรรมดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การศึกษาดูงานห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017

กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทดสอบความใช้ได้ของผลและวิธีการทดสอบตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017

กิจกรรมที่ 4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการตรวจติดตามภายในห้องปฏิบัติการตามข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017

#### กิจกรรมที่ 1 การศึกษาดูงานห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025

วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC 17025 ตลอดจนสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 30 คน

ระยะเวลา เดือนพฤศจิกายน 2564 จำนวน 1 วัน

วิธีการดำเนินการ ศึกษาดูงานห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025

สถานที่ ห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025

งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

1. ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 2,100 บาท

- จำนวน 30 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 35 บาท

2. ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 6,000 บาท

- จำนวน 30 คน คนละ 1 มื้อ มื้อละ 200 บาท

3. ค่าเอกสารประกอบการศึกษาดูงาน เป็นเงิน 6,000 บาท

- จำนวน 30 ชุด ชุดละ 200 บาท

4. ค่าจ้างเหมารถรับส่ง 10,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 24,100 บาท (สองหมื่นสี่พันหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขอถัวเฉลี่ยจากรายการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

## กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017

วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC17025 ตลอดจนสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 30 คน

ระยะเวลา เดือนมกราคม 2565 จำนวน 2 วัน

วิธีการดำเนินการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา

งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

- ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 16,800 บาท
  - จำนวน 1 คน จำนวน 14 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท
- ค่าที่พักวิทยากร เป็นเงิน 1,450 บาท
  - จำนวน 1 คน 1 คืน คืนละ 1,450 บาท
- ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 4,200 บาท
  - จำนวน 30 คน คนละ 4 มื้อ มื้อละ 35 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 12,000 บาท
  - จำนวน 30 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 200 บาท
- ค่าเอกสารประกอบการอบรม เป็นเงิน 6,000 บาท
  - จำนวน 30 ชุด ชุดละ 200 บาท
- ค่าเช่าห้องประชุม เป็นเงิน 10,000 บาท
  - จำนวน 2 วัน วันละ 5,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 50,450 บาท (ห้าหมื่นสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขออภัยจากรายการอื่นตามความจำเป็นซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

### กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทดสอบความใช้ได้ของผลและวิธีการทดสอบตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017

วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเรื่องการทดสอบความใช้ได้ ของผลและวิธีการทดสอบตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 ตลอดจนสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 30 คน

ระยะเวลา เดือนมีนาคม 2565 จำนวน 2 วัน

วิธีการดำเนินการ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทดสอบความใช้ได้ของผลและวิธีการทดสอบตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

- ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 16,800 บาท  
- จำนวน 1 คน จำนวน 14 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท
- ค่าที่พักวิทยากร เป็นเงิน 1,450 บาท  
- จำนวน 1 คน 1 คืน คืนละ 1,450 บาท
- ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 4,200 บาท  
- จำนวน 30 คน คนละ 4 มื้อ มื้อละ 35 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 12,000 บาท  
- จำนวน 30 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 200 บาท
- ค่าเอกสารประกอบการอบรม เป็นเงิน 6,000 บาท  
- จำนวน 30 ชุด ชุดละ 200 บาท
- ค่าเช่าห้องประชุม เป็นเงิน 10,000 บาท  
- จำนวน 2 วัน วันละ 5,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 50,450 บาท (ห้าหมื่นสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขอถัวเฉลี่ยจากรายการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

**กิจกรรมที่ 4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการตรวจติดตามภายในห้องปฏิบัติการตามข้อกำหนด มาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017**

วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเรื่องการตรวจติดตามภายในห้องปฏิบัติการตามข้อกำหนด มาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 ตลอดจนสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 30 คน

ระยะเวลา เดือนพฤษภาคม 2565 จำนวน 2 วัน

วิธีการดำเนินการ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการตรวจติดตามภายในห้องปฏิบัติการตามข้อกำหนด มาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา  
งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

1. ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 16,800 บาท  
- จำนวน 1 คน จำนวน 14 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท
2. ค่าที่พักวิทยากร เป็นเงิน 1,450 บาท  
- จำนวน 1 คน 1 คืน คืนละ 1,450 บาท
3. ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 4,200 บาท  
- จำนวน 30 คน คนละ 4 มื้อ มื้อละ 35 บาท
4. ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 12,000 บาท  
- จำนวน 30 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 200 บาท
5. ค่าเอกสารประกอบการอบรม เป็นเงิน 6,000 บาท  
- จำนวน 30 ชุด ชุดละ 200 บาท
6. ค่าเช่าห้องประชุม เป็นเงิน 10,000 บาท  
- จำนวน 2 วัน วันละ 5,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 50,450 บาท (ห้าหมื่นสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขอถว้เฉลี่ยจากรายการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

## 5. วันเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ณ ห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025 หรือสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา

## 6. วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม

- วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชน

## 7. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

- ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

## 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ฝ่ายประกันคุณภาพ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ กรมปศุสัตว์

## 9. งบประมาณการฝึกอบรม

ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

รวมทั้งสิ้น 175,450 บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นห้าพันสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน) ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 การศึกษาดูงานห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025 จำนวน 24,100 บาท

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 จำนวน 50,450 บาท

กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทดสอบความใช้ได้ของผลและวิธีการทดสอบตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 จำนวน 50,450 บาท

กิจกรรมที่ 4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการตรวจติดตามภายในห้องปฏิบัติการตามข้อกำหนดมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 จำนวน 50,450 บาท

## 10. การประเมินผลและติดตามผล

ประเมินผลจากความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

## 11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน(ร้อยละ 60)

## 12. ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

## 13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีน ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025 ในด้านองค์ความรู้เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

13.2 เพิ่มขีดความสามารถของห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีน ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ให้เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศ

13.3 สร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือในรายงานผลการทดสอบจากห้องปฏิบัติการ

13.4 ส่งเสริมการส่งออกสินค้าปศุสัตว์ ลดการกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากวิธีทดสอบ

13.5 ห้องปฏิบัติการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร





2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพ  
ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรอง  
มาตรฐาน GMP/PICs

## โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพ ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรอง มาตรฐาน GMP/PICs

### 1. หลักการและเหตุผล

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ กรมปศุสัตว์ ตั้งอยู่ที่อำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา มีภารกิจหลักคือ การผลิตวัคซีนสัตว์เพื่อป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ภายในประเทศ ซึ่งจะต้องดำเนินการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องข้อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิตยาแผนปัจจุบันตามกฎหมายว่าด้วยยา ฉบับที่เป็นปัจจุบัน (GMP/PICs)

ดังนั้นสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจัดเตรียมเอกสารในระบบคุณภาพของของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP/PICs ขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากรและในด้านระบบเอกสารให้เป็นไปตามมาตรฐาน GMP/PICs ส่งผลให้โรงงานผลิตวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มีความพร้อมในการขอรับรองมาตรฐานดังกล่าว

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากรของของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐาน GMP/PICs ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อจัดเตรียมและจัดทำเอกสารในระบบคุณภาพของของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน GMP/PICs ส่งผลให้ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มีความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มีความพร้อมด้านบุคลากรและด้านระบบเอกสารส่งผลให้มีความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP/PICs

### 4. รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร

ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ดังนี้

1. การศึกษาดูงานโรงงานผลิตวัคซีนที่มีมาตรฐานตาม GMP
2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องหลักเกณฑ์ข้อกำหนดมาตรฐาน GMP/PICs
3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารบันทึกการผลิต (Batch Processing Record) ตามมาตรฐาน GMP/PICs
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการผลิต (Process Validation) ตามมาตรฐาน GMP/ PICs

5.การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการทดสอบ (Method Validation) ตามมาตรฐาน GMP

### กิจกรรมที่ 1 การศึกษาดูงานโรงงานผลิตวัคซีนที่มีมาตรฐานตาม GMP

วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรของสำนักฯ ด้านกระบวนการผลิตวัคซีนตามมาตรฐาน GMP ตลอดจนสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรของกลุ่มผลิตชีวภัณฑ์ กลุ่มควบคุมคุณภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 40 คน  
ระยะเวลา เดือนตุลาคม 2564 จำนวน 1 วัน

วิธีการดำเนินการ ศึกษาดูงานโรงงานผลิตวัคซีนที่มีมาตรฐานตาม GMP

สถานที่ โรงงานผลิตวัคซีนที่มีมาตรฐานตาม GMP

งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

1. ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 2,800 บาท  
- จำนวน 40 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 35 บาท
2. ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 8,000 บาท  
- จำนวน 40 คน คนละ 1 มื้อ มื้อละ 200 บาท
3. ค่าเอกสารประกอบการศึกษาดูงาน เป็นเงิน 8,000 บาท  
- จำนวน 40 ชุด ชุดละ 200 บาท
4. ค่าจ้างเหมารถรับส่ง 10,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 28,800 บาท (สองหมื่นแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขอถัวเฉลี่ยจากรายการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

### กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องหลักเกณฑ์ข้อกำหนดมาตรฐาน GMP/PICs

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ข้อกำหนดมาตรฐาน GMP/PICs ตลอดจนสามารถนำมาปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ทำให้โรงงานผลิตวัคซีนของสำนักฯ มีความพร้อมในด้านบุคลากร ส่งผลให้มีความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรของกลุ่มผลิตชีวภัณฑ์ กลุ่มควบคุมคุณภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 40 คน  
ระยะเวลา เดือนธันวาคม 2564 จำนวน 2 วัน

วิธีการดำเนินการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องหลักเกณฑ์ข้อกำหนดมาตรฐาน GMP/PICs โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้าน GMP

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา

งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

1. ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 16,800 บาท  
- จำนวน 1 คน จำนวน 14 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท
2. ค่าที่พักวิทยากร เป็นเงิน 1,450 บาท  
- จำนวน 1 คน 1 คืน คืนละ 1,450 บาท
3. ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 5,600 บาท  
- จำนวน 40 คน คนละ 4 มื้อ มื้อละ 35 บาท
4. ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 16,000 บาท  
- จำนวน 40 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 200 บาท
5. ค่าเอกสารประกอบการอบรม เป็นเงิน 8,000 บาท  
- จำนวน 40 ชุด ชุดละ 200 บาท
6. ค่าเช่าห้องประชุม เป็นเงิน 10,000 บาท  
- จำนวน 2 วัน วันละ 5,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 57,850 บาท (ห้าหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขออภัยจากรายการอื่นตามความจำเป็นซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

### กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารบันทึกการผลิต (Batch Processing Record)

#### ตามมาตรฐาน GMP/PICs

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอนในการจัดทำและความสำคัญของเอกสารบันทึกการผลิต (Batch Processing Record) ตามมาตรฐาน GMP ตลอดจนดำเนินการจัดทำเอกสารดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง ทำให้โรงงานผลิตวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์มีเอกสารบันทึกการผลิต (Batch Processing Record) ครบถ้วนตามมาตรฐาน GMP ส่งผลให้โรงงานผลิตวัคซีนสัตว์ปีกมีความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรของกลุ่มผลิตชีวภัณฑ์ กลุ่มควบคุมคุณภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 40 คน  
ระยะเวลา เดือนกุมภาพันธ์ 2565 จำนวน 2 วัน

วิธีการดำเนินการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและดำเนินการจัดทำเอกสารบันทึกการผลิต (Batch Processing Record) ตามมาตรฐาน GMP โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้าน GMP

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา

งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

1. ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 16,800 บาท
  - จำนวน 1 คน จำนวน 14 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท
2. ค่าที่พักวิทยากร เป็นเงิน 1,450 บาท
  - จำนวน 1 คน 1 คืน คืนละ 1,450 บาท
3. ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 5,600 บาท
  - จำนวน 40 คน คนละ 4 มื้อ มื้อละ 35 บาท
4. ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 16,000 บาท
  - จำนวน 40 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 200 บาท
5. ค่าเอกสารประกอบการอบรม เป็นเงิน 8,000 บาท
  - จำนวน 40 ชุด ชุดละ 200 บาท
6. ค่าเช่าห้องประชุม เป็นเงิน 10,000 บาท
  - จำนวน 2 วัน วันละ 5,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 57,850 บาท (ห้าหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขอถัวเฉลี่ยจากรายการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

#### กิจกรรมที่ 4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการตรวจสอบความถูกต้องของ

กระบวนการผลิต (Process Validation) ตามมาตรฐาน GMP/ PICs

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอนในการจัดทำและความสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการผลิต (Process Validation) ตามมาตรฐาน GMP ตลอดจนดำเนินการจัดทำเอกสารดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ทำให้โรงงานผลิตวัคซีนสัตว์ปีกมีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการผลิต (Process Validation) ครบถ้วนตามมาตรฐาน GMP ส่งผลให้โรงงานผลิตวัคซีนสัตว์ปีกมีความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรของกลุ่มผลิตชีวภัณฑ์ กลุ่มควบคุมคุณภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 40 คน  
ระยะเวลา เดือนเมษายน 2565 จำนวน 2 วัน

วิธีการดำเนินการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการผลิต (Process Validation) ตามมาตรฐาน GMP/ PICs

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา

งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

1. ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 16,800 บาท
  - จำนวน 1 คน จำนวน 14 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท
2. ค่าที่พักวิทยากร เป็นเงิน 1,450 บาท
  - จำนวน 1 คน 1 คืน คืนละ 1,450 บาท
3. ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 5,600 บาท
  - จำนวน 40 คน คนละ 4 มื้อ มื้อละ 35 บาท
4. ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 16,000 บาท
  - จำนวน 40 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 200 บาท
5. ค่าเอกสารประกอบการอบรม เป็นเงิน 8,000 บาท
  - จำนวน 40 ชุด ชุดละ 200 บาท
6. ค่าเช่าห้องประชุม เป็นเงิน 10,000 บาท
  - จำนวน 2 วัน วันละ 5,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 57,850 บาท (ห้าหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขอถัวเฉลี่ยจากรายการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

#### กิจกรรมที่ 5 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการตรวจสอบความถูกต้องของ

กระบวนการผลิต (Process Validation) ตามมาตรฐาน GMP/ PICs

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอนในการจัดทำและความสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการทดสอบ (Method Validation) ตามมาตรฐาน GMP ตลอดจนสามารถนำมาปฏิบัติตามและจัดทำเอกสารดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง ทำให้โรงงานผลิตวัคซีนของสำนักฯ มีเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการทดสอบ (Method Validation) ครบถ้วนตามมาตรฐาน GMP ส่งผลให้โรงงานผลิตวัคซีนสัตว์ปีกมีความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรของกลุ่มผลิตชีวภัณฑ์ กลุ่มควบคุมคุณภาพและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 40 คน  
ระยะเวลา เดือนมิถุนายน 2565 จำนวน 2 วัน

วิธีการดำเนินการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการทดสอบ (Method Validation) ตามมาตรฐาน GMP/ PICs

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา

งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

1. ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 16,800 บาท
  - จำนวน 1 คน จำนวน 14 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท
2. ค่าที่พักวิทยากร เป็นเงิน 1,450 บาท
  - จำนวน 1 คน 1 คืน คืนละ 1,450 บาท
3. ค่าอาหารว่าง เป็นเงิน 5,600 บาท
  - จำนวน 40 คน คนละ 4 มื้อ มื้อละ 35 บาท
4. ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน 16,000 บาท
  - จำนวน 40 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 200 บาท
5. ค่าเอกสารประกอบการอบรม เป็นเงิน 8,000 บาท
  - จำนวน 40 ชุด ชุดละ 200 บาท
6. ค่าเช่าห้องประชุม เป็นเงิน 10,000 บาท
  - จำนวน 2 วัน วันละ 5,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 57,850 บาท (ห้าหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

หมายเหตุ กรณีค่าใช้จ่ายบางรายการไม่เพียงพอ ขอถัวเฉลี่ยจากรายการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

#### 5. วันเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ณ โรงงานผลิตวัคซีนที่มีมาตรฐานตาม GMP หรือสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา หรือโรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา

#### 6. วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม

- วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชน

#### 7. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ฝ่ายประกันคุณภาพ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ กรมปศุสัตว์



## 9. งบประมาณการฝึกอบรม

ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

รวมทั้งสิ้น 260,200 บาท (สองแสนหกหมื่นสองร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 การศึกษาดูงานโรงงานผลิตวัคซีนที่มีมาตรฐานตาม GMP จำนวน 28,800 บาท

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องหลักเกณฑ์ข้อกำหนดมาตรฐาน GMP/PICs จำนวน 57,850 บาท

กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารบันทึกการผลิต (Batch Processing Record) ตามมาตรฐาน GMP/PICs จำนวน 57,850 บาท

กิจกรรมที่ 4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการผลิต (Process Validation) ตามมาตรฐาน GMP/ PICs จำนวน 57,850 บาท

กิจกรรมที่ 5 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการทดสอบ (Method Validation) ตามมาตรฐาน GMP/ PICs จำนวน 57,850 บาท

## 10. การประเมินผลและติดตามผล

10.1 ประเมินผลจากความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของบุคลากรในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

10.2 ประเมินผลจากจำนวนเอกสารคุณภาพตามมาตรฐาน GMP ที่ได้รับการอนุมัติใช้

## 11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน(ร้อยละ 60)

## 12. ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

## 13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 เตรียมความพร้อมในด้านบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดมาตรฐาน GMP/PICs ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

13.2 จัดเตรียมและจัดทำเอกสารในระบบคุณภาพของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้เป็นไปตามมาตรฐาน GMP/PICs ส่งผลให้สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์มีความพร้อมในการยื่นขอรับรองมาตรฐาน GMP



3. โครงการฝึกอบรม “การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน”  
สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565

## โครงการฝึกอบรม “การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน” สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

การวิจัยและพัฒนาวัคซีนเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและใช้เวลานาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในหลายๆด้านประกอบกัน มีการค้นพบวิทยาการและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆตลอดเวลาเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกสายพันธุ์เชื้อและชนิดของสารกระตุ้นการสร้างภูมิคุ้มกันโรค กระบวนการสร้างภูมิคุ้มกันในร่างกายของมนุษย์หรือสัตว์ การพัฒนาวัคซีน กระบวนการผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน ตลอดจนการจัดเก็บ การขนส่ง และวิธีการให้วัคซีนเข้าร่างกายมนุษย์หรือสัตว์ ซึ่งล้วนมีผลต่อการสร้างภูมิคุ้มกันโรคทั้งสิ้น

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างถูกต้องและครบถ้วน ทั้งในส่วนที่ก่อเกิดประโยชน์โดยตรงและส่วนที่เป็นข้อพึงระวัง กลุ่มวิจัยและพัฒนาจึงเห็นสมควรให้จัดการฝึกอบรมในหัวข้อ “การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ผลิตและทดสอบคุณภาพวัคซีน” เพื่อให้บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และนักวิชาการในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน สร้างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเรียนรู้และมีความเข้าใจวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
2. เพื่อสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยากรและบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
3. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ตื่นตัวและติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จำนวน 30 คน

### 4. รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร

- การบรรยาย

### 5. วันเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565  
ณ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา

### 6. วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม

- วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชน

## 7. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- กลุ่มวิจัยและพัฒนา สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

## 9. งบประมาณการฝึกอบรม

- ใช้งบประมาณรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เป็นเงิน 52,320 บาท

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| - ค่าตอบแทนวิทยากร 4 คน คนละ 6 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท | เป็นเงิน 28,800 บาท   |
| - ค่าเอกสาร 30 ชุด ชุดละ 100 บาท                           | เป็นเงิน 3,000 บาท    |
| - ค่าอาหารกลางวัน 3 มื้อ มื้อละ 120 บาท จำนวน 36 คน        | เป็นเงิน 12,960 บาท   |
| - ค่าอาหารว่าง 6 มื้อ มื้อละ 35 บาท จำนวน 36 คน            | เป็นเงิน 7,560 บาท    |
|  | รวม <u>52,320 บาท</u> |

หมายเหตุ : สามารถถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายได้ทุกรายการ

## 10. การประเมินผลและติดตามผล

- การตอบแบบสอบถามการประเมินผล

## 11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน(ร้อยละ 60)

## 12. ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

## 13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น

13.2 บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้เพื่อพัฒนาการวิจัยพัฒนา การผลิตและการทดสอบคุณภาพวัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

13.3 สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์มีผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่หรือรูปแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



4. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง “ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์”  
ประจำปีงบประมาณ 2565

## โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง “ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์”

ประจำปีงบประมาณ 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ กรมปศุสัตว์ เป็นหน่วยงานที่ผลิตชีวภัณฑ์สัตว์เช่นวัคซีน และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการแก่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ภายในประเทศ และตอบสนองนโยบายการควบคุมโรคสัตว์ระบาดของกรมปศุสัตว์

ดังนั้นเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเชื่อถือในประสิทธิภาพของการใช้วัคซีนของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ กรมปศุสัตว์ สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขสถานการณ์ในพื้นที่ กรณีพบปัญหาเนื่องจากการใช้ชีวภัณฑ์สัตว์ การสร้างองค์ความรู้ด้านวัคซีนวิทยา การนำเสนอผลงานวิชาการด้านการปรับปรุงแก้ไขและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของวัคซีนจากคณะผู้วิจัยของสำนักฯ เพื่อเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564 รวมทั้งการกำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 ให้แก่สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 , สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในเขตพื้นที่ ปศุสัตว์ต่าง ๆ เพื่อสามารถวางแผน ร่วมมือ และประสานงานการดำเนินการป้องกันโรคระบาดสัตว์ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อมาตรการควบคุมป้องกันโรคในระดับประเทศต่อไปในอนาคต

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการชีวภัณฑ์ในระดับเขตปศุสัตว์ และหน่วยงานสนับสนุน และสร้างองค์ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาแก่ผู้เข้าร่วมประชุม
2. เพื่อสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางในทางแก้ไขสถานการณ์ในเขตพื้นที่เขตปศุสัตว์ที่รับผิดชอบ
3. เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการแก้ไขในอนาคต
4. เพื่อรับทราบแผนการดำเนินการด้านการบริหารจัดการชีวภัณฑ์ในปีงบประมาณ 2565

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- นายสัตวแพทย์ ประจำกลุ่มพัฒนาสุขภาพสัตว์ ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในเขตปศุสัตว์ต่างๆ
- สำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9
- สำนักควบคุม ป้องกันและบำบัดโรคสัตว์
- สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ
- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง



#### 4. รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์แก่ผู้เข้าร่วมประชุม

- บรรยายโดยนักวิชาการจากสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรภายนอก รวมถึงแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้สัมมนา

#### 5. วันเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ณ โรงแรมในเขตพื้นที่ เขต 1-9

#### 6. วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม

- วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชน

#### 7. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

- ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

#### 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- กลุ่มบริการวิชาการและการตลาด สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

##### คณะทำงาน

1. นายดิถี ประเสริฐสุวรรณ	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	คณะทำงาน
2. นางสาวชนิษฐา สังข์วัฒน์	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	คณะทำงาน
3. นายทัฬหี กาญจนาน	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	คณะทำงาน
4. นางสาวมะลิสรา พรหมสาขา	สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	คณะทำงาน

#### 9. งบประมาณการฝึกอบรม

- ใช้งบประมาณรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

9.1 ค่าเช่าที่พักผู้เข้าประชุม และวิทยากร เป็นเงิน 364,400 บาท

- ค่าเช่าที่พักคู่ จำนวน 196 คน คนละ 2 คืน คืนละ 900 บาท เป็นเงิน 352,800 บาท

- ค่าเช่าที่พักเดี่ยว จำนวน 4 คน คนละ 2 คืนคืนละ 1,450 บาท เป็นเงิน 11,600 บาท

9.2 ค่าอาหารผู้เข้าร่วมประชุม คณะทำงาน และวิทยากร เป็นเงิน 287,000 บาท

- ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 205 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 300 บาท เป็นเงิน 123,000 บาท

- ค่าอาหารเย็น จำนวน 205 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 400 บาท เป็นเงิน 164,000 บาท

9.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ผู้เข้าประชุม คณะทำงาน และวิทยากร เป็นเงิน 41,000 บาท

(จำนวน 205 คน คนละ 4 มื้อ มื้อละ 50 บาท)

9.4 ค่ากระเป่าเอกสารผู้เข้าร่วมประชุม 200 คน คนละ 300 บาท รวมเป็นเงิน 60,000 บาท

9.5 ค่าเอกสารประกอบการประชุมและค่าเบ็ดเตล็ด 200 คนคนละ 210 บาท เป็นเงิน 42,000 บาท

9.6 ค่าตอบแทนวิทยากร 1 คน รวม 12 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 600 บาทเป็นเงิน 7,200 บาท

รวมค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 801,600 บาท (แปดแสนหนึ่งพันหกร้อยบาทถ้วน)

หมายเหตุ: ในกรณีที่ค่าใช้จ่ายในการประชุมบางรายการไม่เพียงพอ ขออภัยเกี่ยวกับรายการอื่น ๆ ให้อยู่ในวงเงินไม่เกินที่ได้รับอนุมัติงบประมาณ

## 10. การประเมินผลและติดตามผล

- ประเมินผลการฝึกอบรมใน 2 ส่วน คือประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการประชุม และประเมินผลการเรียนรู้หลังจากการประชุม จากพฤติกรรมและปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมประชุม โดยใช้แบบสอบถามและการสังเกตพฤติกรรม

10.1 ประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมประชุมโดยใช้แบบทดสอบ (Pre-test และ Post-test)

10.2 ประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการประชุมวิชาการ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นโครงการ

## 11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการ

## 12. ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ 90

## 13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 เจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ได้รับความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการชีวภัณฑ์และความรู้ด้านวัคซีนวิทยาทางสัตวแพทย์

13.2 ผู้เข้าประชุมสามารถวิเคราะห์แผนการทำงานและวางเป้าหมายในการจัดชีวภัณฑ์ได้

13.3 ได้รับรู้ถึงปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารจัดการชีวภัณฑ์และการพัฒนาการดำเนินงานด้านสุขภาพสัตว์

13.4 เกิดการเชื่อมั่นในการใช้วัคซีนที่ผลิตโดยสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์มากขึ้น

13.5 ให้ความรู้พื้นฐานกับผู้เข้าประชุม เพื่อสร้างความรับรู้และเข้าใจเบื้องต้นให้ตรงกัน รวมถึง การถาม/ตอบคำถาม ประเด็นที่เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับวัคซีน



5. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และกระบวนการปรับปรุง  
การทำงานอย่างต่อเนื่อง” ปีงบประมาณ 2565

## โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และกระบวนการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง” ปีงบประมาณ 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

พนักงานที่มีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อในงาน สามารถสังเกตได้จากคำพูดหรือพฤติกรรมที่เขาแสดงออกต่อเหตุการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานะที่เป็นเชิงลบเช่น สถานการณ์เร่งรีบ , มีข้อจำกัดต่างๆ ในการทำงาน แต่พนักงานคนนั้นๆ ยังคงปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาพนักงานให้มีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อในงาน ควรค้นหาว่าสถานการณ์หรือสถานะใดที่พนักงานละเลยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อ แล้วช่วยให้เขามองเห็นหลุมพรางหรือความคิดเชิงลบที่มีต่อสถานการณ์ เพื่อให้เขาปรับเปลี่ยนความคิดใหม่เพื่อหิยความรู้หรือทักษะที่มีอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถอยู่หนึ่งกับที่ได้ องค์กรจึงต่างต้องพยายามค้นหาแหล่งที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยสำคัญหนึ่งที่หลายองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ “คน” หรือ ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยของการผลิตแล้ว ยังเป็นกลจักรที่สำคัญที่จะทำให้้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมด หรือหายไปไหนแต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญและมีแนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา มีหลายองค์กรที่ยังต้องทำงานหนัก แต่ได้ผลงานเท่าเดิม รวมถึงมีการยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ โดยไม่คิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีแนวคิดการทำงานแบบใหม่ๆ ที่ต้องให้พนักงานพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในการทำงานในองค์กร การมีความรู้มีทักษะความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างจิตสำนึกต่อหน้าที่ นับเป็นสิ่งที่สำคัญ ต่อองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการทำงานมีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ นำไปสู่ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลผลิตและเข้าใจกระบวนการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร องค์กรใดมีพนักงานเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสูงปรับปรุงเทคนิคในการทำงานอยู่เสมอ ย่อมเชื่อได้ว่าองค์กรนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน การที่จะทำให้มีบุคคล ที่มีคุณภาพในองค์กรได้นั้น นอกจากจะมีระบบที่ดีแล้ว องค์กรจะต้องมีเทคนิคในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Process Improvement) ที่ดี มีประสิทธิภาพ เพื่อให้้องค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายดังที่วางไว้ และพนักงานในองค์กรต้องมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จึงขอดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “สร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และกระบวนการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง” ให้กับบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ เพื่อหิยความรู้หรือทักษะที่มีอยู่ นำออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถวางแผนปรับปรุงการทำงานของตนเองให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายในงานที่ชัดเจน องค์กรประกอบ และผลกระทบจากการทำงานด้วยจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ
2. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการของเครื่องมือ หรือเทคนิคในการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบและนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที
3. เพื่อให้ผู้เรียนมีกรอบความคิดแบบเจ้าของงาน (Ownership Mindset) และเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement Process)
4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงแนวคิด และความเป็นมาของกิจกรรมข้อเสนอและของวิธีการปรับปรุงกระบวนการ การทำงานอย่างต่อเนื่อง
5. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทราบถึงแนวทาง และขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการงานอย่างต่อเนื่องและการบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพ
6. เพื่อให้ผู้อบรมเกิดการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างถูกวิธีและทราบถึงอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

## 3. กลุ่มเป้าหมาย

- ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน ทั้งในระดับหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จำนวน 130 คน

## 4. รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร

- การบรรยาย การอภิปราย การทำ workshop กิจกรรมการเรียนรู้ ถามตอบแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- ประเด็นเนื้อหา** **12 ชั่วโมง**
- 4.1 สสำรวจแนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน
  - 4.2 สร้างจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบในเป้าหมายที่ได้รับ
  - 4.3 การปรับเปลี่ยนแนวความคิดต่อการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยความรับผิดชอบ
  - 4.4 เทคนิคการค้นหาสภาพปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหา
  - 4.5 เทคนิคการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
  - 4.6 เทคนิคการปรับปรุงงานและการลดขั้นตอนในการทำงานด้วยนวัตกรรมสร้างสรรค์
  - 4.7 เทคนิคการแก้ไขปัญหาและวิธีการปรับปรุงกระบวนการงานอย่างต่อเนื่อง Kaizen
  - 4.8 เทคนิคการแก้ปัญหาและวิธีการปรับปรุงงานด้วยความคิดสร้างสรรค์
  - 4.9 Work shop และกิจกรรมสัมพันธ์

## 5. วันเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- ณ โรงแรมในต่างจังหวัด

## 6. วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม

- วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชน

## 7. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

### คณะทำงาน

- เจ้าหน้าที่ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จำนวน 7 คน

## 9. งบประมาณการฝึกอบรม

- ใช้งบประมาณรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ดังนี้

9.1 ค่าเช่าที่พักของผู้ร่วมสัมมนา และคณะทำงาน รวมเป็นเงิน 248,400 บาท

(จำนวน 138 คน คนละ 2 คืน คืนละ 900 บาท)

9.2 ค่าเช่าที่พักของ ผอ. สทช. ผชช. และวิทยากร รวมเป็นเงิน 11,600 บาท

(จำนวน 4 คน คนละ 2 คืน คืนละ 1,450 บาท)

9.3 ค่าตอบแทนวิทยากร รวมเป็นเงิน 72,000 บาท

(วิทยากรจำนวน 5 คน ชั่วโมงละ 1,200 บาท 12 ชั่วโมง ต่อคน)

9.4 ค่าอาหารของผู้ร่วมสัมมนา วิทยากรและคณะทำงาน รวมเป็นเงิน 241,400 บาท

- ค่าอาหารกลางวัน 142 คน คนละ 3 มื้อ มื้อละ 300 บาท เป็นเงิน 127,800 บาท

- ค่าอาหารเย็น 142 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 400 บาท เป็นเงิน 113,600 บาท

9.5 ค่าอาหารว่างของผู้ร่วมสัมมนา วิทยากรและคณะทำงาน รวมเป็นเงิน 35,500 บาท

(จำนวน 142 คน คนละ 5 มื้อ มื้อละ 50 บาท)

9.6 ค่ากระเป่าเอกสารผู้เข้าร่วมสัมมนา รวมเป็นเงิน 32,500 บาท

(จำนวน 130 คน คนละ 250 บาท)

9.7 ค่าเอกสารประกอบการสัมมนา และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด รวมเป็นเงิน 26,000 บาท

(จำนวน 130 ชุด ชุดละ 200 บาท)

9.8 ค่าจ้างเหมาพาหนะเดินทางไปและกลับ (รถบัสและค่าน้ำมัน) รวมเป็นเงิน 216,000 บาท

(จำนวนรถ 4 คัน คันละ 18,000 บาท/วัน จำนวน 3 วัน)

9.9 ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง (รับส่งคณะทำงาน) รวมเป็นเงิน 3,000 บาท

**รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น เป็นเงิน 886,400 บาท (แปดแสนแปดหมื่นหกพันสี่ร้อยบาทถ้วน)**

หมายเหตุ : ในกรณีที่ค่าใช้จ่ายในการประชุมบางรายการไม่เพียงพอ ขอถัวเฉลี่ยกับรายการอื่น ๆ ให้อยู่

ในวงเงินไม่เกินที่ได้รับอนุมัติงบประมาณ

## 10. การประเมินผลและติดตามผล

ประเมินผลการฝึกอบรมใน 2 ส่วน คือประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรม และประเมินผล การเรียนรู้หลังจากการฝึกอบรม จากพฤติกรรมและปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามและ การสังเกตพฤติกรรม

10.1 ประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการสัมมนาโดยใช้แบบทดสอบ (Pre-test และ Post-test)

10.2 ประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการสัมมนา โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินผล โครงการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นโครงการ

## 11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน(ร้อยละ 60)

## 12. ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

## 13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล





6. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การอบรมป้องกัน ระวังอัคคีภัย และฝึกซ้อมดับเพลิง หนีไฟ”  
ประจำปี 2565

## โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การอบรมป้องกัน ระวังอัคคีภัย และฝึกซ้อมดับเพลิง หนีไฟ” ประจำปี 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

การเกิดเพลิงไหม้ ย่อมทำให้เกิดความเสียหายหลายด้าน เช่น มีผลกระทบต่ออาคารและสถานที่ อุปกรณ์การผลิต , วัสดุดิบ , สินค้า , บุคลากร , สิ่งแวดล้อม รวมถึงภาพพจน์ของสถานประกอบการนั้นๆ ทำให้การผลิตหยุดชะงักได้ ต้องดำเนินการเพื่อการป้องกันมิให้เกิดเพลิงไหม้ หรือการจัดการระงับเหตุเพลิงไหม้ในขั้นต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เพลิงไหม้ลุกลามใหญ่โต ดังนั้นเรื่องการป้องกันและระวังอัคคีภัยจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แต่เนื่องจากบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ส่วนมาก ยังขาดความรู้ ทักษะในการป้องกันและระวังอัคคีภัยในส่วนของ การรับมือขอรับในด้านการป้องกันการเกิดเหตุเพลิงไหม้ในภาวะปกติเบื้องต้น การจัดทำแผนป้องกันและระวังอัคคีภัย การรณรงค์และการฝึกอบรมตามที่กฎหมายกำหนด โดย กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระวังอัคคีภัย พ.ศ. 2555 ดังนั้น บุคลากรจำเป็นต้องทราบและให้ความสำคัญในการทำความเข้าใจแผนการป้องกันอัคคีภัย และซักซ้อมการปฏิบัติอย่างจริงจัง

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จึงได้จัดให้มีโครงการอบรมการป้องกันและระวังอัคคีภัยและฝึกซ้อมดับเพลิงหนีไฟขึ้น เพื่อให้เกิดความพร้อมในการป้องกันระวังอัคคีภัยได้อย่างทัน่วงทีและมีประสิทธิภาพ

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมทั้งด้านอุปกรณ์การดับเพลิงและบุคลากร
2. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงอันตรายจากการเกิดอัคคีภัยและจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน
3. เพื่อให้บุคลากรที่ประจำกลุ่ม/ฝ่ายต่างๆ ได้มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องดับเพลิงเบื้องต้น ตลอดจนสามารถใช้เครื่องดับเพลิงได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับลักษณะโครงสร้างของอาคารและระบบแจ้งเหตุ

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จำนวน 50 คน

### 4. รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร

- การอบรมเกี่ยวกับเครื่องดับเพลิงเบื้องต้น ตลอดจนสามารถใช้เครื่องดับเพลิงได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ

## ประเด็นเนื้อหา

7 ชั่วโมง

### 4.1 รับฟังการบรรยายทฤษฎีการเกิดเพลิงไหม้

- เรียนรู้เรื่องการแบ่งประเภทของเพลิงไหม้
- จิตวิทยาเมื่อเกิดเพลิงไหม้
- การป้องกันแหล่งกำเนิดการติดไฟ
- การใช้อุปกรณ์คุ้มครองการปลอดภัย แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย
- เรียนรู้เรื่องการจัดระบบป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบการ
- วิธีดับเพลิงและการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ดับเพลิง
- แผนการดับเพลิงและวิธีการดับเพลิง
- การช่วยเหลือเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัย

### 4.2 การฝึกซ้อมภาคสนาม

- สาธิตและฝึกการดับเพลิงขั้นต้นประเภทแก๊สและน้ำมัน
- ซ้อมอพยพหนีไฟตามแผน (จำลองสถานการณ์)

### ขั้นตอนการดำเนินการ

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การอบรมป้องกัน ระงับอัคคีภัย และฝึกซ้อมดับเพลิง หนีไฟ
- ดำเนินการจัดประชุมเพื่อวางแผนการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามโครงการที่กำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ดำเนินการติดต่อประสานวิทยากรและสถานที่จัดการฝึกอบรม
- ดำเนินการขออนุมัติจัดโครงการฝึกอบรม และเสนอ ผอ.อนุมัติในหลักการ
- ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนโครงการ
- ติดตามและประเมินผลโครงการ

## 5. วันเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- ณ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

## 6. วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม

- วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## 7. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- คณะทำงาน**
- เจ้าหน้าที่ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จำนวน 2 คน

## 9. งบประมาณการฝึกอบรม

- ใช้งบประมาณรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ดังนี้
- 9.1 ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 42,000 บาท
- จำนวน 5 ท่าน ท่านละ 7 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท
- 9.2 ค่าอาหารกลางวัน ผู้เข้าร่วมอบรม วิทยากร คณะทำงาน เป็นเงิน 11,400 บาท
- จำนวน 57 คน คนละ 1 มื้อ มื้อละ 200 บาท
- 9.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ผู้เข้าร่วมอบรม วิทยากร คณะทำงาน เป็นเงิน 3,990 บาท
- จำนวน 57 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 35 บาท
- 9.4 ค่าเอกสารประกอบการอบรม และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เป็นเงิน 10,000 บาท
- จำนวน 50 ชุด ชุดละ 200 บาท

**รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น เป็นเงิน 67,390 บาท (หกหมื่นเจ็ดพันสามร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)**

**หมายเหตุ :** ในกรณีที่ค่าใช้จ่ายในการอบรม บางรายการไม่เพียงพอ ขอถัวเฉลี่ยกับรายการอื่น ๆ ให้อยู่ในวงเงินไม่เกินที่ได้รับอนุมัติงบประมาณ

## 10. การประเมินผลและติดตามผล

การประเมินผลการฝึกอบรมใน 2 ส่วน คือประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรม และประเมินผลการเรียนรู้หลังจากการฝึกอบรม จากพฤติกรรมและปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถาม

10.1 ประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการสัมมนาโดยใช้แบบทดสอบ (Pre-test และ Post-test)

10.2 ประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการสัมมนา โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นโครงการ

## 11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน(ร้อยละ 60)

## 12. ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

### 13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 13.1 บุคลากรของสทช. ตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันอัคคีภัยซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะ
- 13.2 บุคลากรของสทช. มีความพร้อมในการระงับเหตุ เมื่อมีเหตุอัคคีภัยเกิดขึ้นในเบื้องต้น
- 13.3 บุคลากรของสทช. มีความรู้ความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงที่มีอยู่อย่างถูกต้องและเท่าทันเหตุการณ์
- 13.4 บุคลากรของสทช. ได้รู้จักคุ้นเคยกับระบบป้องกันอัคคีภัย ระบบแจ้งเหตุ ระบบปฏิบัติงานของทีมต่างๆ ตามแผนที่วางไว้
- 13.5 บุคลากรของสทช. สามารถทำการอพยพหนีไฟ และติดต่อประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดอัคคีภัยได้



## 7. โครงการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565



## โครงการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ปีงบประมาณ 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

ความรู้(Knowledge) เป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ โดยเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดอย่างไม่มีข้อจำกัด ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากยิ่งมีคุณค่ามากเท่านั้น ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นกระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือเพิ่มคุณค่าของกิจการขององค์กรหากหน่วยงานใดสามารถจัดการความรู้ให้หมุนเวียนและอยู่คู่องค์กร จะสามารถเพิ่มมูลค่าสินทรัพย์ขององค์กรmeให้องค์กรอยู่รอดและพร้อมรับมือและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต

การจัดการความรู้(Knowledge Management, KM) จึงมีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยบทบาทภารกิจในด้านการจัดการความรู้ นั้น ไม่ได้เป็นภารกิจหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขององค์กรที่จะดำเนินการ หากแต่เป็นภารกิจหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะร่วมมือและร่วมใจกันดำเนินการให้มีการจัดการความรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้ ทั้งในส่วนที่ประสบผลสำเร็จและปัญหาอุปสรรค คณะกรรมการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์จึงเห็นควรให้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมแนวทางการจัดการความรู้ เช่น การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ(COP) การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคนพัฒนางานประจำ การสร้างผลงานสู่นวัตกรรม และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้(KM Forum) เพื่อให้แต่ละกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วย ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการความรู้ในปีงบประมาณต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้ทั้งในส่วนที่ประสบผลสำเร็จและปัญหาอุปสรรค คณะกรรมการจัดการความรู้จึงเห็นควรให้ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้(KM Day) สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565 เพื่อให้แต่ละหน่วยงานได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและนำประสบการณ์ที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการความรู้ในปีงบประมาณต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจ ตระหนักถึง ทบทวนความรู้ และมีแนวทางที่จะถ่ายทอดประสบการณ์องค์ความรู้ หรือคิดค้นหาเทคนิค วิธีการ กระบวนการที่จะพัฒนางานและองค์กรให้ดีขึ้นและถูกต้องตามวิชาการ
2. เพื่อส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอองค์ความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากร
3. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์เกิดการดำเนินงานจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์และบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้อง

### 4. รายละเอียด/วิธีดำเนินงาน

ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม ดังนี้

1. การจัดเก็บ/สืบค้น องค์ความรู้ ผลงานวิจัย/วิชาการ ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ โดย QR Code
2. การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ(COP)
3. การจัด KM day: ลานโซว์ ลานแซร์ (ความรู้) ประจำปี 2565

#### กิจกรรมที่ 1 การจัดเก็บ/สืบค้น องค์ความรู้ ผลงานวิจัย/วิชาการ ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ โดย QR Code

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ สามารถสืบค้น หาข้อมูล องค์ความรู้ ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ ที่ได้ดำเนินการโดยบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นำไปใช้ในการช่วยการปฏิบัติงาน หรือเป็นแนวทาง/แหล่งอ้างอิง สำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนางาน/กิจกรรม/ภารกิจของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ ได้อย่างสมบูรณ์และอย่างรวดเร็ว

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ / บุคคลภายนอก

ระยะเวลา 60 วัน

วิธีดำเนินการ 1. รวบรวมองค์ความรู้ ผลงานวิชาการ ผลงานโครงการวิจัย ที่ได้ดำเนินการโดยบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ หรือบุคคลภายนอกที่ได้นำผลงานวิชาการ/ผลงานโครงการวิจัย มาลงตีพิมพ์ในวารสารชีวผลิตภัณฑ์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

2. ทำการแสกนเนื้อหา แบ่งเป็นไฟล์ย่อย
3. ทำไฟล์ย่อย ให้เป็น QR code
4. ทำสารบัญหรือจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาที่สอดคล้องกัน ให้อยู่รวมกัน
5. นำระบบการสืบค้นนี้ เข้าสู่ระบบสารสนเทศของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
6. ทดสอบการใช้งาน ปรับปรุง ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา

งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ

#### กิจกรรมที่ 2 การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ(COP)

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ในแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วย หรือระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วย จัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ(COP) เพื่อช่วยกันนำปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานประจำ มาปรับปรุงแก้ไขให้ปัญหาและอุปสรรคนั้นหมดไป รวมทั้งการพัฒนางานให้ดีขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

ระยะเวลา 90 วัน

วิธีดำเนินการ 1. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วย เพื่อรวบรวมปัญหา/อุปสรรค

2. จัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ(COP)

3. พบปะ พูดคุย ประชุมกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขปัญหา/อุปสรรค

4. นำวิธีการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค ที่ได้ร่วมกันคิดไปใช้

5. ประเมินผลสำเร็จของการแก้ปัญหา/อุปสรรค

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา

งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ

### กิจกรรมที่ 3 การจัด KM day: ลานโซว์ ลานแซร์ (ความรู้) ประจำปี 2565

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์มีโอกาสในการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการนำเสนอที่เข้าใจง่าย สามารถนำความรู้มาขยายผล รวมทั้งได้รับความรู้ นอกเหนือจากความรู้ในหน้าที่ของตน เป็นการเปิดวิสัยทัศน์ใหม่และกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในเรื่องการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่สนับสนุนให้สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาและมีการบูรณาการด้านความรู้ตลอดเวลา

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประมาณ 300 คน

ระยะเวลา 1 วัน

วิธีดำเนินการ 1. การจัดแสดงนิทรรศการผลงานการจัดการความรู้ในรูปแบบบอร์ดหรือโปสเตอร์ และ การนำเสนอผลการจัดการความรู้ของทุกหน่วยงาน

2. การจัดเวทีเสวนา

3. การประกวดผลงานการจัดการความรู้ของแต่ละหน่วยงาน

สถานที่ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา

งบประมาณ ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565

- ค่าจัดทำแผ่นกระดาษผลงาน ขนาด 80 x 60 ซม. เป็นเงิน 10,000 บาท

จำนวน 25 ชุด ชุดละ 400 บาท

- ค่าเช่าเต็นท์สถานที่ ขนาด 3 x 6 เมตร เป็นเงิน 11,000 บาท

จำนวน 5 หลัง หลังละ 2,200 บาท

- ค่าอาหารว่าง 1 มื้อ มื้อละ 35 บาท ต่อ 300 คน เป็นเงิน 10,500 บาท

รวม 31,500 บาท

หมายเหตุ สามารถถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายได้ทุกรายการ

**5. วันเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม**

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565  
ณ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา

**6. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม**

- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**7. ผู้รับผิดชอบโครงการ**

- ประธานคณะกรรมการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ ประจำปี 2565  
**คณะทำงาน**
  - คณะกรรมการจัดการความรู้ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ ประจำปี 2565

**8. งบประมาณการฝึกอบรม**

- ใช้งบประมาณจากประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี 2565 ทุกกิจกรรม เป็นเงิน 31,500 บาท (สามหมื่นหนึ่งพันห้าร้อยบาทถ้วน)

**9. การประเมินผลและติดตามผล**

- การตอบแบบสอบถามการประเมินผล

**10. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

- ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน(ร้อยละ 60)

**11. ค่าเป้าหมาย**

- ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

**12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

- 12.1 บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบมากขึ้น
- 12.2 สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ มีองค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย และเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสทช. และกรมปศุสัตว์
- 12.3 เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายใน สทช. และอาจเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน



8. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์  
ประจำปี 2565

## โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นงานที่มีความสำคัญต่อทุก ๆ องค์กร ซึ่งมีหน้าที่หลักในการควบคุม การมาปฏิบัติงาน, การลา, การไปราชการ และการฝึกอบรม ฯลฯ และจะต้องจัดทำรายงานสรุป การมาปฏิบัติงาน และการลาต่างๆ รายรอบประเมิน และรายปีงบประมาณ การจัดเก็บข้อมูลการลา หน่วยงานใช้มีโอกาสเกิดข้อผิดพลาด ความไม่ถูกต้อง และเกิดการสูญหายของข้อมูลได้

เพื่อสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น เพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งความรวดเร็วในการตรวจสอบข้อมูลวันลาของบุคลากรภายใน สำนักฯ งานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ในการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลการลา การจัดเก็บข้อมูลการลาของบุคลากร เพื่อช่วยลดกระบวนการทำงาน ลดข้อผิดพลาด ข้อมูล จัดเก็บอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีระบบการจัดเก็บวันลาของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
2. เพื่อลดกระบวนการทำงาน การเกิดข้อผิดพลาด ความไม่ถูกต้อง และการสูญหายของข้อมูล
3. เพื่อให้มีระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- ระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากรภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

### 4. รายละเอียด/วิธีการดำเนินงาน

- 4.1 รวบรวมข้อมูลการลาของบุคลากรภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อให้งานเทคโนโลยี สารสนเทศออกแบบการรายงานข้อมูลการลา
- 4.2 ดำเนินการกรอกข้อมูลการลาของบุคลากรภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ลงในระบบฐานข้อมูล การลา
- 4.3 สรุปรายงานข้อมูลการลาของบุคลากรภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

### 5. วันเวลา และสถานที่

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565  
ณ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

**6. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม**

- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**7. ผู้รับผิดชอบโครงการ**

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

**8. งบประมาณการฝึกอบรม**

- ไม่มีค่าใช้จ่าย

**9. การประเมินผลและติดตามผล**

- รายงานข้อมูลการลาของบุคลากร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการนำส่งสรุปสถิติการลา เสนอผู้บังคับบัญชาทราบ

**10. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

- ร้อยละการรายงานข้อมูลการลาของบุคลากรภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

**11. ค่าเป้าหมาย**

- ร้อยละ 100

**12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

- มีระบบฐานข้อมูลการลาของบุคลากร ใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สะดวกในการสืบค้นข้อมูล และบุคลากรสามารถเข้าดูสถิติการลาของแต่ละบุคคลได้โดยผ่านหน้าเว็บไซต์ของสำนักฯ ได้อย่างรวดเร็ว





9. โครงการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์  
ประจำปี 2565

## โครงการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ประจำปี 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารที่จะต้องทำการสังเกต เก็บข้อมูล และลงความเห็นในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเห็นความสามารถ และข้อบกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แก้ไขปรับปรุงงาน วางแผนพัฒนาบุคลากร และเป็นข้อมูลในการพิจารณาการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การให้ผลประโยชน์ตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เล็งเห็นความสำคัญในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงได้จัดทำแผนการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้รู้จักเครื่องมือขั้นตอน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการ

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา เข้าใจแนวทางการกำหนดปัจจัยผลงานและสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารผลงาน
2. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจทักษะที่จำเป็นของหัวหน้างานที่ต้องใช้ในการประเมินผลฯ รวมถึงแนวทางการนำผลการประเมินฯไปใช้ในทางปฏิบัติให้เข้าใจแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ และกระบวนการบริหารงาน
3. เพื่อให้รู้จักเครื่องมือขั้นตอน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้มีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบฯที่ใช้ให้ดีขึ้น รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

### 4. รายละเอียด/วิธีการดำเนินงาน

- กิจกรรมการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ถ่ายทอดหลักเกณฑ์การประเมินฯ ให้กับบุคลากรของสำนักฯ รับทราบ และเข้าใจ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
- การติดตามประเมินผล รายงานสรุป และเผยแพร่

### 5. วันเวลา และสถานที่

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

**6. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม**

- ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

**7. ผู้รับผิดชอบโครงการ**

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

**8. งบประมาณการฝึกอบรม**

- ไม่มีค่าใช้จ่าย

**9. การประเมินผลและติดตามผล**

- แบบสอบถามการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

**10. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

- ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่รับทราบและเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

**11. ค่าเป้าหมาย**

- ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของจำนวนบุคลากร

**12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

- มีการปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ใช้ให้ดีขึ้น รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- บุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มีความรู้ความเข้าใจ หลักเกณฑ์และแนวทางไปในทิศทางเดียวกันทั้งสำนักฯ



10. โครงการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ/  
ลูกจ้างประจำเงินทุนฯด้วยการจ้างงานรูปแบบ(พนักงานเงินทุนหมุนเวียนฯ)  
ประจำปี 2565

## โครงการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ/ ลูกจ้างประจำเงินทุนฯด้วยการจ้างงานรูปแบบ(พนักงานเงินทุนหมุนเวียนฯ) ประจำปี 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ตามโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567 ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ พบว่ามีลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี ส่งผลให้เกิดอัตราว่างในตำแหน่งดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดกำลังคน เพื่อให้หน่วยงานได้มีแนวทางในการบริหารจัดการ และการวางแผน ในการปฏิบัติงานในระหว่างรออัตราทดแทน สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จึงเล็งเห็นความสำคัญในการบริหาร จัดการ และวางแผนทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เพื่อให้การปฏิบัติงาน ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้หน่วยงาน มีการวางแผนบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงาน และลดผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้น
2. เพื่อให้ได้บุคลากรทดแทนอัตราว่างจากผู้เกษียณอายุราชการ ตามโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

### 4. รายละเอียด/วิธีการดำเนินงาน

- วิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ พร้อมระบุเหตุผลความจำเป็นที่สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจที่ปฏิบัติ
- ดำเนินการสรุปข้อมูลรายละเอียดผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี 2564 และนำไปของงบประมาณการ รายจ่ายเงินทุนฯ เพื่อนำมาขออัตรากำลังทดแทนตำแหน่งผู้เกษียณอายุราชการ
- ดำเนินการสรรหา ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ตามที่ได้รับการอนุมัติ
- สรุปรายงานบุคลากรทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุราชการ

### 5. วันเวลา และสถานที่

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

**6. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม**

- ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

**7. ผู้รับผิดชอบโครงการ**

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

**8. งบประมาณการฝึกอบรม**

- ไม่มีค่าใช้จ่าย

**9. การประเมินผลและติดตามผล**

- ตำแหน่งอัตราว่างจากผู้เกษียณอายุราชการ ได้รับการทดแทน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

**10. ตัวชี้วัดความสำเร็จ**

- ร้อยละความสำเร็จในการขอทดแทนตำแหน่งอัตราว่างจากผู้เกษียณอายุราชการ

**11. ค่าเป้าหมาย**

- ร้อยละ 100

**12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

- ได้บุคลากรทดแทนตำแหน่งอัตราว่างจากผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปี 2564
- การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด





11. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”  
รุ่นที่ 4 ประจำปี 2565

## โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” รุ่นที่ 4 ประจำปี 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

ในสถานการณ์ปัจจุบันมนุษยชาติกำลังเผชิญหน้ากับวิกฤติการณ์ในมิติต่างๆ เช่นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน อันนำมาซึ่งการแตกแยกทางความคิด ก่อให้เกิดการแก่งแย่งแข่งขันกันอย่างรุนแรงทางวัตถุนิยมในทุกรูปแบบ โดยไม่คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ต่อไป ก็อาจจะนำพาให้ประเทศไทยของเราติดกับดักวิกฤติการณ์เช่นกันทางออกจากวิกฤติการณ์ดังกล่าว ก็คือต้องส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนชาวไทยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่ให้ยึดติดกับวัตถุนิยมจนเกินไป

ดังนั้น สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จึงเห็นควรจัดให้มี “การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้กับบุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ได้รับการส่งเสริม พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นและมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถของบุคลากร ประกอบกับสภาวะการณ์ของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อการทำงาน รวมทั้งการดำเนินชีวิตให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยอาศัยคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจ และการดำเนินชีวิต โดยผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเข็มทิศนำชีวิต ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จำนวน 50 คน

### 4. รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร

การบรรยาย การอภิปราย การฝึกปฏิบัติธรรม การบริหารจัดการ สถานการณ์จำลอง กิจกรรมแลกเปลี่ยน  
ความคิดเห็นและประสบการณ์ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

#### ประเด็นเนื้อหา

7 ชั่วโมง

- 4.1 คุณธรรมจริยธรรมและหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา
- 4.2 บริหารโลก บริโภคธรรม
- 4.3 การปฏิบัติธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4.4 ทำดีวิถีพุทธ : ทำสิ่งที่มีประสิทธิผล อย่างคนมีประสิทธิภาพ

#### ขั้นตอนการดำเนินการ

- ดำเนินการติดต่อประสานวิทยากร
- ดำเนินการจัดประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินการจัดอบรมรุ่นที่ 4 ประจำปี 2565
- ดำเนินการติดต่อสถานที่จัดฝึกอบรม
- ดำเนินการขออนุมัติจัดโครงการฝึกอบรม และเสนอ ผอ.อนุมัติในหลักการ
- ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนโครงการ
- ติดตามและประเมินผลโครงการ

### 5. วันเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรม

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- ณ สถานปฏิบัติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

### 6. วิทยากรและเทคนิคการฝึกอบรม

- คณะสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นฆราวาส ทั้งภาครัฐและเอกชน จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
- วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

### 7. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

#### คณะทำงาน

- เจ้าหน้าที่ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จำนวน 2 คน

## 9. งบประมาณการฝึกอบรม

- ใช้งบประมาณรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ดังนี้

### 9.1 ค่าอาหาร รวมเป็นเงิน 18,550 บาท

- ค่าอาหารกลางวัน ผู้เข้าร่วมสัมมนา วิทยากร คณะทำงาน เป็นเงิน 13,250 บาท  
(จำนวน 53 คน คนละ 1 มื้อ มื้อละ 250 บาท)
- ค่าอาหารว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา วิทยากร คณะทำงาน เป็นเงิน 5,300 บาท  
(จำนวน 53 คน คนละ 2 มื้อ มื้อละ 50 บาท)

### 9.2 ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 8,400 บาท

(จำนวน 1 คน คนละ 7 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 1,200 บาท)

### 9.3 ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เป็นเงิน 5,000 บาท

### 9.4 ค่าจ้างเหมารถโดยสารประจำทาง เป็นเงิน 6,000 บาท

**รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น เป็นเงิน 37,950 บาท (สามหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)**

**หมายเหตุ :** ค่าใช้จ่ายในการสัมมนา บางรายการไม่เพียงพอ ขออภัยเหลือกับรายการอื่นๆ ให้อยู่ในวงเงินที่ได้รับอนุมัติงบประมาณรายจ่าย

## 10. การประเมินผลและติดตามผล

- ประเมินผลการเรียนรู้ จากการติดตามผลการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถาม หลังจากผ่านการฝึกอบรม 14 วัน

## 11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าอบรม มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน(ร้อยละ 60)

## 12. ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ 90 ของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

## 13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



12. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย  
ภายใต้กรอบแนวคิด HAPPY BRAIN (E-learning)  
ประจำปี 2565

## โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ภายใต้กรอบแนวคิด HAPPY BRAIN (E-learning) ประจำปี 2565

### 1. หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ ส่วนราชการต่างๆ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการเกิดความเข้มแข็ง บุคลากรมีภูมิคุ้มกันที่ดี เพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และเชื่อมั่นว่า คุณภาพชีวิตที่ดี จะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อันจะส่งผลต่อการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการรวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน

การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นวิธีการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีแบบหนึ่ง ซึ่งยึดหลักว่า คนเรามีความสุขในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพตามความสุขของการทำงานด้วย การจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย จึงได้นำกรอบแนวคิดของกิจกรรม Happy Workplace ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างคุณภาพ (สสส.) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินโครงการและกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ อันจะเกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรต่อไป และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทย ทำให้สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มีการเตรียมความพร้อม เพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว ในด้านการพัฒนาบุคลากร และการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม โดยการเรียนรู้ที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) และสามารถใช้งาน ผ่านระบบอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก ทัวถึง ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อจัดให้มีระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญใหม่ๆ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

- ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ จำนวน 40 คน



#### 4. รายละเอียด/วิธีการดำเนินงาน

1. ประชาสัมพันธ์บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง ด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ตามหลักสูตรที่กำหนด
2. จัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการพัฒนาตนเอง ด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ส่งให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตนเองหลังจบหลักสูตร
3. สรุปผลการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ในอนาคตต่อไป

#### 5. วันเวลา และสถานที่

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

#### 6. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 7. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

#### 8. งบประมาณการฝึกอบรม

- ไม่มีค่าใช้จ่าย

#### 9. การประเมินผลและติดตามผล

- การประเมินผลการทดสอบเนื้อหาตามหลักสูตร แบบทดสอบออนไลน์ท้ายบทเรียน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านหลักสูตร ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยสามารถเข้าสอบซ้ำได้ พร้อมทั้งมีใบประกาศนียบัตรออนไลน์
- การประเมินผลโดยใช้แบบการประเมิน และสรุปผลการประเมิน

#### 10. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ร้อยละความสำเร็จของผู้ผ่านการอบรม โดยวิธี (E-learning)

#### 11. ค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ 100 ของจำนวนผู้เข้าอบรม

#### 12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณภาพ ทัวถึง เป็นระบบและมีการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ





คำสั่งสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

ที่ พ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การวางแผน วิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลังคนของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายมีประสิทธิภาพในการทำงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จึงขอแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์		ประธานกรรมการ
๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแบบคทีเรียวัคซีนสำหรับสัตว์		กรรมการ
๓. หัวหน้ากลุ่มผลิตชีวภัณฑ์		กรรมการ
๔. หัวหน้ากลุ่มควบคุมคุณภาพ		กรรมการ
๕. หัวหน้ากลุ่มบริหารชีวภัณฑ์		กรรมการ
๖. หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนา		กรรมการ
๗. หัวหน้ากลุ่มสัตว์ทดลอง		กรรมการ
๘. หัวหน้ากลุ่มช่างซ่อมบำรุง		กรรมการ
๙. หัวหน้ากลุ่มบริการวิชาการและการตลาด		กรรมการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป		กรรมการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพ		กรรมการ
๑๒. หัวหน้างานเทคโนโลยีสารสนเทศ		กรรมการ
๑๓. นางสาวสุพายา ตรีภมม	เภสัชกรปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๔. นางสาวอังคณา สายแวว	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการและเลขานุการ
๑๕. นางสาวนันทิยา อุปทานา	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบทิศทาง เป้าหมาย จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถวัดและติดตามผลในแต่ละยุทธศาสตร์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย
๒. พิจารณา ตรวจสอบ กลั่นกรองให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำระบบสารสนเทศมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

/๔. กำกับ ดูแล...

๔. กำกับ ดูแล การบริหารงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำกับ ดูแล ตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ค่าคะแนนตามเกณฑ์ที่ตัวชี้วัดกำหนด
๕. กำหนดแนวทาง ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และร่วมปรับปรุง การพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว
๖. ถ่ายทอดและทำความเข้าใจ แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ได้รับรู้
๗. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม
๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หากคำสั่งใดที่ขัดแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิกและใช้คำสั่งนี้แทน

สั่ง ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ฉัตรมงคล

( นายจตุรนต์ พลราช )

ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์