



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
พ.ศ. ๒๕๖๙

คำนำ

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี เป็นสถาบันการศึกษาสังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จัดการศึกษา ๒ ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข และหลักสูตรฉุกเฉินการแพทย์บัณฑิต และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาเทคนิคเภสัชกรรม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ และหลักสูตรผู้ช่วยสาธารณสุข

วิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานรองรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและเป็นตามวัตถุประสงค์ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี และให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ของวิทยาลัย ดังนั้น วิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น ซึ่งจะครอบคลุมด้านการบริหาร อัตรากำลัง การสรรหา เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องตามสมรรถนะหลักและเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อช่วยผลักดันการดำเนินการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่วิทยาลัยกำหนดไว้ ซึ่งคณะผู้จัดทำหวังว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่บุคลากรทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

งานทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

- | | |
|---|----|
| - ส่วนที่ ๑ บทนำ | ๑ |
| - ส่วนที่ ๒ แนวทางการบริหารจัดการด้านบุคลากรของวิทยาลัย | ๔ |
| - ส่วนที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑๐ |
| - แผนการพัฒนาบุคลากรสายสอนระดับหลักสูตรปริญญาโท-เอก ใน/ต่างประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ | ๒๐ |
| - แผนการพัฒนาตนเอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๗ | ๒๒ |

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ในการขับเคลื่อนวิทยาลัยให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้บุคลากรของวิทยาลัยมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จจุลวง ดังนั้น กล่าวได้ว่าทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดที่วิทยาลัยให้ความสำคัญ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรได้ก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างเจริญเติบโตพร้อมกับวิทยาลัยอย่างถาวร การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ และที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีความรักองค์กรและผูกพันกับวิทยาลัยพร้อมเสียสละเพื่อให้วิทยาลัยมีการเจริญเติบโตก้าวไปสู่อนาคตที่มั่นคง

๑. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ สนับสนุนการบริหารจัดการของวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความพร้อมเพื่อการพัฒนาวิทยาลัย

๑.๒ พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นนักคิดที่สร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ วางแผนขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล การบริหารจัดการด้วยดิจิทัล เทคโนโลยี การทำงานผ่านระบบออนไลน์หรือ Mobile Technology และการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ

๑.๔ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กรและสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์

๑.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนารายบุคคลและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๖ ถ่ายทอดและปลูกจิตสำนึกค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากร

๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

- เป้าประสงค์
- ๑) มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
 - ๒) มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
 - ๓) มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

- เป้าประสงค์
- ๑) บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
 - ๒) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

- เป้าประสงค์
- ๑) มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
 - ๒) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่โปร่งใสและเป็นธรรม
 - ๓) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามสายงาน (ข้อมูลปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘)

ตำแหน่ง	ขรก.	พรก.	พสบ.	จ้างเหมาฯ	รวม	ลาศึกษา ต่อ	รวมทั้งสิ้น
ผู้อำนวยการ	๑	-	-	-	๑	-	๑
ทันตแพทย์	๖	-	-	-	๖	-	๖
เภสัชกร	๑	-	-	-	๑	-	๑
พยาบาลวิชาชีพ	๔	-	-	-	๔	-	๔
วิทยากร	๑	-	-	-	๑	-	๑
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๕	-	-	-	๕	-	๕
อาจารย์	๒๙	-	-	๑	๓๐	๑	๓๒
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑	-	-	-	๑	-	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑	-	๑	-	๑
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๔	-	๔
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒	-	๒	-	๒
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	-	๒	-	๒
นักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	-	๒	-	๒
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	-	๒	-	๒
นักวิชาการศึกษา	๑	-	๑	๑	๓	-	๓
นักประชาสัมพันธ์	-	-	๑	-	๑	-	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	-	๑	-	๑
บรรณารักษ์	-	-	๑	-	๑	-	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	๑	-	๑
พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	๑	-	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-	๑	-	๑
พนักงานพิมพ์	-	-	๑	๑	๒	-	๒
พนักงานธุรการ	-	-	-	๖	๖	-	๖
พนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้	-	-	๑	๑	๒	-	๒
พนักงานประจำห้องทดลอง	-	-	๑	-	๑	-	๑
พนักงานบริการ	-	-	๓	-	๓	-	๓
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๓	-	๓	-	๓
พนักงานเกษตรพื้นฐาน	-	-	๒	๑	๓	-	๓
พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	-	-	๔	๔	-	๔
นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์	-	-	-	๑	๑	-	๑
รวม	๕๑	๔	๒๓	๑๘	๙๖	๑	๙๘

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑)

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ปี พ.ศ.				
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑
๑. นางสาวอุรารัช บุรณะคงคาตรี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	√				
๒. นางวนิดา วงษาพรหม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	√				
๓. ผศ.ถนอมศักดิ์ บุญสุ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		√			
๔. นายวัชรพล ทองควั่น	อาจารย์		√			
๕. นางเพียงเพ็ญ ชื่นมณี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		√			
๕. นายนิธิต ธานี	ผู้อำนวยการวิทยาลัย ฯ			√		
๖. นางอารี จิ่งเจริญรสสุข	วิทยากรชำนาญการพิเศษ			√		
๗. นางสาวเกศิณี หาญจิ่งสิทธิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ			√		
๘. นายสมชัย จันทิมาศ	พนักงานเกษตรพื้นฐาน			√		
๙. ผศ.ภคิน ไชยช่วย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				√	
๙. ผศ.อานุกาพ แสนใจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์				√	
๑๐. นางสุคนธ์ทิพย์ อรุณกมลพัฒน์	อาจารย์					√
๑๑. นายทองดี สมอาจ	พนักงานบริการ					√

ตารางที่ ๓ แสดงคุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์ (ข้อมูลอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘)

ระดับการศึกษา	รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
ปริญญาเอก	๑๖	๓๑.๓๗
ปริญญาโท	๒๖	๕๐.๙๘
ปริญญาตรี	๙	๑๗.๖๕
รวม	๕๑	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๒

แนวทางการบริหารจัดการด้านบุคลากรของวิทยาลัย

๑. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารอัตรากำลัง

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดมาตรการกำลังคนให้บริหาร อัตรากำลัง อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้การจัดสรรอัตรากำลังมีสัดส่วน จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ต่อสายสอน ไม่เกิน ๐.๘๐ ทั้งนี้ วิทยาลัยมีนโยบายการจัดสรรอัตรากำลังในภาพรวม ดังนี้

๑. การเพิ่มอัตรากำลังของวิทยาลัย/กลุ่มงาน/ สาขาวิชา/ฝ่ายงาน ควรพิจารณาตาม FTE และ FTES และ ประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติม ดังนี้

๑.๑ คำนึงถึงความจำเป็นของการเพิ่มอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัย

๑.๒ เพื่อมิให้เป็นภาระด้านงบประมาณของหน่วยงาน ควรคำนึงถึงสถานการณ์และ ความยั่งยืนทางการเงิน

๑.๒.๑ ควรจัดหารายได้เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่หน่วยงานมี อยู่/ อัตราบรรจุใหม่ โดยมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญของวิทยาลัย/หน่วยงาน สร้างโอกาสในการจัดหารายได้เพิ่ม ใช้ประโยชน์ จากศักยภาพความเชี่ยวชาญเฉพาะของวิทยาลัย/หน่วยงาน และเครือข่ายที่มีอยู่ให้เกิดการสร้าง โอกาสในการจัดหารายได้เพิ่มมากขึ้น เช่น พัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการทุกช่วงวัย (Multiple Ages) จัดทำหลักสูตร อบรม Course ออนไลน์/จัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น บริหารจัดการสินทรัพย์และทรัพย์สินของวิทยาลัยให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดและเพิ่มโอกาสในการจัดหารายได้เพิ่ม เป็นต้น

๑.๒.๒ ปรับกระบวนการทำงานใหม่ โดยลดขั้นตอนการดำเนินงาน หรือมีการนำ เทคโนโลยีมาใช้หรือพัฒนาระบบโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน/ลดขั้นตอน หรือมีการจ้างเหมา เอกชนมาดำเนินการแทน ในรูปแบบ Outsource

๑.๒.๓ ยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น ยุบรวมหน่วยงานที่ซ้ำซ้อน สนับสนุนการบริหารงานใน ลักษณะรวมศูนย์บริการ การบูรณาการของหน่วยงาน ใช้ทรัพยากรและความชำนาญการร่วมกัน (Share Service) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

๑.๒.๔ เกลี่ยกำลังคนที่มีอยู่/เกลี่ยงานบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยังบุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน รวมถึงบูรณาการการทำงานระหว่างสายงาน/ฝ่าย Overload และ Underload ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลก่อนการเพิ่มอัตรากำลัง

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันวิทยาลัยมีบุคลากรทั้งหมด ๕ ประเภท ได้แก่ ๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ๓) พนักงานราชการ ๔) พนักงานสถาบัน และ ๕) ลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของวิทยาลัย

สถาบันพระบรมราชชนก มีพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลง สถานภาพจากข้าราชการพลเรือนสามัญมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเปลี่ยนสภาพพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขเป็นพนักงานสถาบัน

บุคลากรของวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๓ สาย ดังนี้

(๑) สายบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย

(๒) สายวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ วิทยาจารย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เภสัชกร มีหน้าที่ทำการสอนและวิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ทำหน้าที่ตามพันธกิจหลักของวิทยาลัย

(๓) สายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดกลุ่มงาน สาขาวิชา/ฝ่าย/งาน ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุน ภารกิจของวิทยาลัย

จากการแบ่งสายงานของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น วิทยาลัยจึงได้วางแนวทางการพัฒนา บุคลากรตามสายงานต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารองค์กร โดยเฉพาะปัจจุบันที่บริบทของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และกระแสสังคมของโลก ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม สถาบันการศึกษาเองก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน จึงไม่อาจที่จะหยุดนิ่งอยู่ได้ และต้อง มีการปรับตัว พัฒนา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น วิทยาลัยจึงกำหนดให้มีการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหารและเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ แบ่งเป็นกลุ่มตามเป้าหมายบุคลากรที่วิทยาลัยต้องการพัฒนา

นอกจากนี้ การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำในอนาคตเพื่อเป็นผู้บริหารของ วิทยาลัย วิทยาลัยจึงสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการทำงานให้ดำรงตำแหน่งผู้ทำงานบริหาร เช่น หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน เพื่อศึกษาเรียนรู้งานและสร้างประสบการณ์ ในงานด้านบริหาร และส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่วิทยาลัยจัดขึ้นเองหรือเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ด้วย

๒.๒ การพัฒนาบุคลากรสายสอน

วิทยาลัยได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสอนเพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้สอดคล้องตามความต้องการและสมรรถนะหลักของวิทยาลัย ดังนี้

(๑) ด้านการเรียนการสอน

(๑.๑) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรสายสอนให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการสอน เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการในสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๔ ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการในสถาบันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย (๑) ด้านการสอน (๒) ด้านอื่น ๆ ที่มีใช้ ด้านการสอน ตามหัวข้อที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และสนับสนุนการเรียนรู้ด้วย ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๑.๒) วิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายสอน โดยการจัดอบรมที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ การอบรมด้าน เทคนิคการสอน การจัดทำหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA การบริหารหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ใน แนวทาง Outcome Based Education (OBE) การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

(๒) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

(๒.๑) วิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการวิจัย สร้างนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสูง และสนับสนุนการนำผลงานวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์หรือเพื่อสังคม

(๒.๒) กำหนดให้รางวัลนักวิจัยดีเด่น เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติคุณนักวิจัยของวิทยาลัยที่ได้ผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสูงวิชาการและสาธารณชน ตลอดจนเป็นขวัญกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

(๓) ด้านผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

(๓.๑) วิทยาลัยการประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสอนให้ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด และกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมการทำผลงาน ทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายสอนเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การจัดอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเสนอขอตำแหน่ง ๆ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการเสนอขอตำแหน่ง ทางวิชาการ รวมถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ เป็นต้น

(๓.๒) มีการกำหนดภาระงานขั้นต่ำและผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ และผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ของวิทยาลัย โดยนำภาระงานขั้นต่ำและผลงานทางวิชาการมาเป็นตัวชี้วัดผลงานหลักในการ จัดทำข้อตกลงร่วมกัน ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของคณาจารย์ และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ มีการกำกับติดตามการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ โดยกำหนดให้มีการรายงานจำนวนผลงานทางวิชาการเป็นรายเฉพาะบุคคล ของคณาจารย์เป็นประจำทุกปี

๒.๓ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

วิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามภาระงานที่เกี่ยวข้องและเสริมสร้างศักยภาพเพื่อการ พัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เน้นด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบข้อมูลด้วย เทคโนโลยี เพื่อพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพ มีความเชี่ยวชาญในงานมีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนส่งเสริม ด้านวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ นอกจากนั้น ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนนำผลสัมฤทธิ์ที่ได้ไปใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

๑. มีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับวิทยาลัย และหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและ ทักษะของบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่จัดขึ้นทั้งจาก หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

๒. ให้ความสำคัญกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและ สร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพให้แก่บุคลากร และเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีผลงาน เข้ารับการประเมินเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ นอกจากนี้กำหนดให้มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน การอบรมเกี่ยวกับการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานตามภารกิจหลักต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ ตรงกันและ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ เช่น การเบิกจ่ายเงิน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงาน บุคคล กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๔. วิทยาลัยกำหนดให้มีหลักสูตรอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมให้รู้เท่าทันในการปรับใช้ข้อมูล สารสนเทศที่มีอยู่อย่างเหมาะสม สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อส่งเสริมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง นอกจากนี้ วิทยาลัยได้กำหนดให้ทุกกลุ่มงาน/หน่วยงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกประเภทให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานควบคู่กันไปด้วย

๓. การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

วิทยาลัยมีนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดให้บุคลากรของวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะให้สอดคล้องและตอบสนองต่อเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาทั้งส่วนบุคคลและวิทยาลัย โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กำหนดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคลากร ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงานของบุคลากรสายงานสอนและสายงานสนับสนุน

๒. มีการประเมินผลงานด้านความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานในเชิงพฤติกรรม โดยกำหนดค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ตามสมรรถนะที่กำหนดใน ข้อ ๑ เพื่อนำข้อมูลจากผลการประเมินมาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน และวางแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓. กำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

๔. วิทยาลัยกำหนดตัวชี้วัดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการวัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators KPIs) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะให้สอดคล้องและตอบสนองต่อเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาทั้งส่วนบุคคลและวิทยาลัย

๕. มีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๖ เดือน

๖. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนารายบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาตน พัฒนางาน และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้ร่วมงานได้จัดเก็บรวบรวม ข้อมูลการพัฒนารายบุคคลทุกระดับ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนการพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป

๔. สมรรถนะ/ขีดความสามารถของบุคลากร

วิทยาลัยได้กำหนดความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ของบุคลากรทั้งสายบริหาร สายสอน และสายสนับสนุน ในเบื้องต้น เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากร ทุกตำแหน่ง ทั้งองค์กรเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน มีจำนวน ๕ คุณลักษณะ ได้แก่ (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การบริการที่ดี (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๔) จริยธรรม (๕) ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม)

(๒) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ กำหนด เฉพาะสำหรับ สายงานหรือกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยให้กำหนดสมรรถนะตามสายงาน ที่ใช้ร่วมกัน จำนวน ๓ คุณลักษณะ

อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่า สมรรถนะบุคลากรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องตามการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยในระยะแรกได้นำสมรรถนะ ของบุคลากร สายสนับสนุนมาใช้ในการประเมินหาช่องว่างสมรรถนะเพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรมีทิศทางที่สอดคล้องตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรโดยแท้จริงเป็นของบุคลากรโดยแท้ ริง

ขีดความสามารถที่จำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย ได้ดำเนินการดังนี้

๑) วิเคราะห์และกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นของบุคลากร เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ

๒) วิเคราะห์ Gap Analysis เพื่อให้ทราบขีดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน

๓) นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำแผน HR ถ่ายทอดลงสู่หน่วยงาน

๔) ติดตามการดำเนินงานตามแผน HR

๕) วิเคราะห์ผล และนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการวิเคราะห์และทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในปีถัดไป รายละเอียดดังตาราง

ตาราง ๔ แสดงขีดความสามารถที่จำเป็นของบุคลากร

บุคลากรสายบริหาร	การประเมิน
ทักษะด้านการบริหาร	- ประเมินความรู้ก่อน - หลังการอบรม
บุคลากรสายสอน (๕๐ ชั่วโมง)	การประเมิน
ความรู้ความสามารถในด้านการสอน สมรรถนะอาจารย์ มีมืออาชีพ และการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	- ประเมินโดย คณะกรรมการการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงาน โดยวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์ใหม่จะต้อง ผ่านการอบรมหลักสูตรความรู้ความสามารถในด้านการ สอน สมรรถนะอาจารย์มืออาชีพและการจัดการเรียน การสอนออนไลน์ - ประเมินผลการสอนเมื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ - ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง (สายสอนได้รับงบประมาณตนเอง ปีละ ๑๐,๐๐๐ บาท)
ความสามารถในการสร้างผลงานวิจัย	- ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง
ความสามารถด้านการบริการวิชาการ	- ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง

บุคลากรสายสอน (๕๐ ชั่วโมง)	การประเมิน
ทักษะภาษาอังกฤษ	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง - สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดเกณฑ์ภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ OBE และเกณฑ์ AUN-QA	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพหลักสูตร โดยใช้เกณฑ์ AUN-QA
บุคลากรสายสนับสนุน (๓๐ ชั่วโมง)	การประเมิน
<p>ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภายใต้การกำหนดขอบเขตของคุณวุฒิที่เจาะจงตรงตามความต้องการของหน่วยงาน อาทิ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการสอบคัดเลือกบรรจุเข้าปฏิบัติงาน โดยวัดจากความรู้ในสาขาวิชาที่หน่วยงานกำหนด โดยสอบข้อเขียน ปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์ - ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน - ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง - ประเมินโดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ทักษะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R)	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง - ประเมินโดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
<p>IT literacy</p> <p>๑. ระบบ IT ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ERP</p> <p>๒. ระบบ IT ทั่วไป เช่น Microsoft Office การใช้ Google Form</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการสอบคัดเลือกบรรจุเข้าปฏิบัติงาน โดยวัดทักษะ IT ทั่วไป - ประเมินความรู้ก่อน-หลังการอบรม - ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

ส่วนที่ ๓

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล ดังนั้น เพื่อเป็นการผลักดันการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ วิทยาลัยจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ | ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล |
| เป้าประสงค์ | ๑) มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
๒) มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
๓) มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา |
| ยุทธศาสตร์ที่ | ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร |
| เป้าประสงค์ | ๑) บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
๒) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น |
| ยุทธศาสตร์ที่ | ๓ การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร |
| เป้าประสงค์ | ๑) มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
๒) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๓) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี |

และได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- ยุทธศาสตร์** **๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล**
เป้าประสงค์ ๑) มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
 ๒) มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
 ๓) มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
โครงการการวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากร กิจกรรม ๑. ทบทวนแผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในการจัดการเรียน การสอน และเป็นตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษา	ระดับความสำเร็จในการทบทวน ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ พ.ย. ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหาร และพัฒนาบุคลากร ทรัพยากรบุคคล/ งานทรัพยากรบุคคล
๒. จัดทำแผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ ในการจัดการเรียน การสอน และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษา	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการบริหาร และพัฒนาบุคลากร ทรัพยากรบุคคล/ งานทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓. จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัย	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัย	จำนวนหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัย	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ พ.ย. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร ทรัพยากรบุคคล/ งานทรัพยากรบุคคล/ ภาควิชา/กลุ่มงาน
๔. สรรหา/บรรจุ/แต่งตั้งบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องตามที่ ก.พ. และสถาบันพระบรมราชชนก กำหนด	เพื่อให้การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้งบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องตามที่ ก.พ. และสถาบันพระบรมราชชนก กำหนด	๑. ร้อยละของหน่วยงานที่สามารถสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้งบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง ๒. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้งบุคลากร	ปีละ ๔ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ๑ พ.ย. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ๑ ก.พ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ ๑ พ.ค. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๔ ๑ ส.ค. ๒๕๖๙	๕,๐๐๐	คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร ทรัพยากรบุคคล/ งานทรัพยากรบุคคล
๕. ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ระบบบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก	๑. เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านบุคลากร ๒. เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด	๑. ร้อยละการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล	ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ๑ เม.ย. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	งานทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ : ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

เป้าหมาย : ๑) บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง

๒) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<p>โครงการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าใน สายอาชีพบุคลากร กิจกรรม ๑. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</p>	เพื่อให้บุคลากรได้รับ คำแนะนำในการปฏิบัติตัว ตามจรรยาบรรณของ ข้าราชการหรือบุคลากรสาย สนับสนุน ความรู้เกี่ยวกับ การทำงาน และอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนได้รับการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานทรัพยากรบุคคล
๒. กิจกรรมสำรวจความต้องการ พัฒนาตนเอง	เพื่อให้บุคลากรได้วิเคราะห์ ความรู้ความสามารถของ ตนเองเพื่อหาส่วนขาดใน การพัฒนาตนเอง	ร้อยละของบุคลากรมีแผนพัฒนา ตนเองตามสมรรถนะ	๑ – ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการด้านการศึกษาต่อ	ให้บุคลากรนำองค์ความรู้มา พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ด้านการศึกษาต่อตามแผน ฯ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ (ฝึกอบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน) เพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน ด้าน การวิจัย และอื่น ๆ	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	๔๐๐,๐๐๐ ตามแผน ปฏิบัติการ วสส. อุบลราชธานี	- บุคลากรสายวิชาการ - งานทรัพยากรบุคคล
๕. การพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนด้านพัฒนาคุณภาพงาน และสมรรถนะรวมทั้งพัฒนาการ บริหารจัดการ	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	๖๙ADM-HR- ๐๐๑	- บุคลากรสายสนับสนุน - งานทรัพยากรบุคคล
๖. โครงการสัมมนาวิชาการ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพ อาจารย์และบุคลากรให้มี ศักยภาพในการทำงานเป็น ทีมมีจิตสำนึกร่วมต่อองค์กร ๒. เพื่อให้อาจารย์และ บุคลากรได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ การจัดการเรียนการ สอนที่สอดคล้องกับเกณฑ์ ประกันคุณภาพการศึกษา	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ ๒. ระดับความพึงพอใจต่อการเข้า ร่วมโครงการสัมมนาวิชาการ	๑ – ๓ พ.ค. ๒๕๖๙	๔๕๐,๐๐๐	- บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน - งานทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ : ๓ การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตบุคลากร

- เป้าประสงค์ : ๑) มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
๒) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๓) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<p>โครงการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตบุคลากร</p> <p>กิจกรรม</p> <p>๑. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน</p>	<p>ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อเกณฑ์การประเมินบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</p>	๑ - ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	งานทรัพยากรบุคคล
<p>๒. จัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อความปลอดภัยในสำนักงาน และโครงการ สบข. โมเดล</p>	<p>เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในสำนักงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</p>	<p>ครั้งที่ ๑ ๓ มี.ค. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ๑ พ.ค. ๒๕๖๙</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ/ งานทรัพยากรบุคคล</p>

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓. ทบทวนระเบียบบ้านพักของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี	เพื่อเป็นการสร้างเสริมขวัญกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามระเบียบบ้านพักของทางราชการ ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าพักอาศัยในบ้านพักของวิทยาลัย	๑ - ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	- กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์ - กลุ่มงานบริการวิชาการและวิจัย
๔. การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อประเมินสุขภาพของบุคลากร การค้นหาความผิดปกติและเป็นแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลสุขภาพตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมตรวจสุขภาพประจำปี	๕ ก.พ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	งานทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนาคณาจารย์สายสอนระดับหลักสูตรปริญญาโท-เอก ใน/ต่างประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

หน่วยงาน: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	หลักสูตร	ระดับปริญญา		หลังปริญญาเอก	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑
		โท	เอก						
ในประเทศ									
๑	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต - สาธารณสุขศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต		/		- การจัดการสุขภาพชุมชน/ บริหารสาธารณสุข - สาธารณสุขศาสตร์ - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ	- การจัดการสุขภาพชุมชน/ บริหารสาธารณสุข - สาธารณสุขศาสตร์ - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ	- การจัดการสุขภาพชุมชน/ บริหารสาธารณสุข - สาธารณสุขศาสตร์ - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ	- การจัดการสุขภาพ ชุมชน/บริหาร สาธารณสุข - สาธารณสุขศาสตร์ - สุขศึกษาและ พฤติกรรมศาสตร์ - ระบาดวิทยาและ ชีวสถิติ - อุกเขิญการแพทย์	- การจัดการสุขภาพชุมชน/ บริหารสาธารณสุข - สาธารณสุขศาสตร์ - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ - อุกเขิญการแพทย์
๒	- สาธารณสุขศาสตร์ มหาบัณฑิต - วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต	/			- สาธารณสุขศาสตร์	- สาธารณสุขศาสตร์	- สาธารณสุขศาสตร์	- สาธารณสุขศาสตร์	- สาธารณสุขศาสตร์
๓	วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต	/			- ทันตสาธารณสุข - ทันตกรรมประดิษฐ์ - ปรีทันตศาสตร์/ปริทันตวิทยา	- ทันตสาธารณสุข - ทันตกรรมผู้สูงอายุและผู้ป่วย พิเศษ	- ทันตสาธารณสุข/ ทันตแพทยศาสตร์	- ทันตสาธารณสุข	- ทันตสาธารณสุข
๔	เภสัชศาสตร์ดุษฎี บัณฑิต		/		-	-	- เภสัชศาสตร์	-	-
๕	เภสัชศาสตร์ มหาบัณฑิต	/			- เภสัชศาสตร์ - เภสัชกรรมคลินิก - การจัดการเภสัชกรรม	- เภสัชศาสตร์ - เภสัชกรรมคลินิก - การจัดการเภสัชกรรม	- เภสัชศาสตร์ - เภสัชกรรมคลินิก - การจัดการเภสัชกรรม	- เภสัชศาสตร์ - เภสัชกรรมคลินิก - การจัดการเภสัชกรรม	- เภสัชศาสตร์ - เภสัชกรรมคลินิก - การจัดการเภสัชกรรม

ลำดับ	หลักสูตร	ระดับปริญญา		หลังปริญญาเอก	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑
		โท	เอก						
ต่างประเทศ									
๑	PH.D/ D.P.H		/		<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการระบบสุขภาพชุมชน - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - Public Health - เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการระบบสุขภาพชุมชน - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - Public Health - เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการระบบสุขภาพชุมชน - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - Public Health - เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ - Primary care - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - อนามัยสิ่งแวดล้อม - ดูกิจกรรมแพทย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการระบบสุขภาพชุมชน - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - Public Health - เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ - เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - อนามัยสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการระบบสุขภาพชุมชน - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ - Public Health - เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข - ระบาดวิทยาและชีวสถิติ - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - อนามัยสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ระดับปริญญา		หลังปริญญาเอก	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑
		โท	เอก						
	สาธารณสุขชุมชน								
๑	นายจินดา คำแก้ว ตำแหน่งอาจารย์	-	√	-	สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต	สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ลาทำดุษฎีนิพนธ์ ๓ เดือน)			
๒	ดร.นฤมล กิ่งแก้ว ตำแหน่งอาจารย์	-	-	√	โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง	โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง			
๓	นางสาวนภาพร ห่วงสุขสกุล ตำแหน่งอาจารย์	-	√		ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย		

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ระดับปริญญา		หลังปริญญาเอก	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑
		โท	เอก						
	กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์								
๑๒	นายภาณุ คำวงษ์ ตำแหน่งอาจารย์	/					หลักสูตร สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สาธารณสุขศาสตร์		
	งานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยา บริการ								
๑๓	นายอัษฎาวุธ ควรนาม ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	/			สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี				
๑๔	นายนาตดอนหมื่นเจริญ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (พนักงานราชการ)	/			สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี				
	กลุ่มงานกิจการนักศึกษาและทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม								
๑๕	นายอานนท์ ทุมรินทร์ ตำแหน่งอาจารย์	/				เภสัชศาสตรมหา บัณฑิต หรือ สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต	เภสัชศาสตรมหา บัณฑิต หรือ สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต		
๑๖	นางแก้วใจ มาลีลัย ตำแหน่งอาจารย์		/		สาธารณสุขศาสตรดุษฎี บัณฑิต (หลักสูตร นานาชาติ) วิชาเอกสุขภาพโลก	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอายุรศาสตร์ เขตร้อน (หลักสูตร นานาชาติ) (ลาเก็บ ข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ ๓ เดือน)			

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ระดับปริญญา		หลังปริญญาเอก	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑
		โท	เอก						
	กลุ่มงานบริการวิชาการและวิจัย								
๑๗	นายคุณัฐวุฒิ หลวงเทพ ตำแหน่งเภสัชกรชำนาญการ	/			เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต				
	งานประกันคุณภาพการศึกษา								
๑๘	นางสาวอริยา ปาละวงศ์ ตำแหน่งอาจารย์	/			เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต				
	กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา								
๑๙	นางสาปิยาอร จวนชัยภูมิ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	/					สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต		

หมายเหตุ

- การจัดทำแผนการศึกษาต่อ ให้วิทยาลัยทำแผนศึกษาต่อของบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)
- สำหรับบุคลากรที่ลาศึกษาต่ออยู่ก่อนแล้วและยังไม่เปลี่ยนสถานะเป็นอาจารย์ ต้องกลับมาเปลี่ยนสถานะจากข้าราชการ ก.พ. เป็นข้าราชการ ก.ค.ศ. ตำแหน่งอาจารย์
- สำหรับบุคลากรที่ยังไม่ได้เปลี่ยนสถานะต้องเปลี่ยนเป็น ก.ค.ศ. และประสงค์จะลาศึกษาหรือฝึกอบรมตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ต้องเปลี่ยนสถานะจากข้าราชการ ก.พ. เป็นข้าราชการ ก.ค.ศ. เพื่อให้สามารถบริหารจัดการด้วยระบบเดียว คือข้าราชการ ก.ค.ศ. ตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก

แผนการพัฒนาคณะเอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

บุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล	พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ		
	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน	
สายวิชาการ											
๑	นายจินดา คำแก้ว อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	การเรียนการสอนศตวรรษที่ ๒๑ / การ ประกันคุณภาพการศึกษา	สบข.	-	✓	✓
๒	นางอารี จีงเจริญรส วิทยากรชำนาญการพิเศษ	✓	✓	✓	✓	✓	การจัดการสิ่งแวดล้อม น้ำ อากาศ ฯลฯ เมืองน่าอยู่	-	มหาวิทยาลัย / ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย / ยุโรป	✓	✓
๓	นายอนุสรณ์ บุญทรง อาจารย์	-	✓	✓	✓	✓	อาชีพอนามัยและความปลอดภัย / อนามัยสิ่งแวดล้อม	มหาวิทยาลัย	ญี่ปุ่น	-	✓
๔	นางสาวนฤมล กิ่งแก้ว อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	- อาจารย์ใหม่ / ความเป็นครู - รูปแบบการจัดการเรียนการสอน - การวัดและการประเมินผลการศึกษา	สบข.	-	✓	✓
๕	ดร.เกศินี หาญจั้งสิทธิ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบข.	-	-	✓
๖	นายนิธิศ ธาณี อาจารย์ (ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ)	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน/ การบริหาร	สบข.	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๗	นางสาวปณิดา ครองยุทธ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบข.	-	-	✓
๘	นายปิยะณัฐ ัจฉาทวารีย์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบข.	-	-	✓
๙	นายเทพ นันทพูลทรัพย์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบข.	-	-	✓
๑๐	นางสาวสิริสุดา วงษ์ใหญ่ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบข.	-	-	✓
๑๑	นางสาวนภาพร ห่วงสุขสกุล อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบข.	-	-	✓
๑๒	นางวันเพ็ญ สมหอม ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓
๑๓	นายศุภชัย ยาณะเรือง ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓
๑๔	นางอุไรวรรณ ทองทั่ว ทันตแพทย์ชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓
๑๕	น.ส.พัชราพร ดิษฐ์ทับ ทันตแพทย์ชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๑๖	นายวรัญญู อ่อนสี อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓
๑๗	นางสาวชมพูนุช พิวเพิ่มพูลศิริ ทันตแพทย์ชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓
๑๘	นางสาวนิลบล ปานะบุตร อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓
๑๙	นางสาวพาณิชา สร้อยทอง ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓
๒๐	นายวิชากร ว่องธวัชชัย ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมวิชาชีพคลินิกทันตกรรมของ ทันตแพทยสภาและสมาคมเฉพาะสาขา ทันตกรรม	ทันตแพทยสภา /สมาคมฯ	-	✓	✓
๒๑	นายสมพร แก้วทอง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	กระบวนการวิจัย	สมาคมฯ / สบช /คณะกรรมการ วิจัยฯ	-	✓	✓
๒๒	วุฒิฉาน ห้วยทราย อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบช.	-	✓	✓
๒๓	นางสาวกิตติยา ศรีมาฤทธิ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบช.	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๒๔	นางสาวศตายุ ผลแก้ว อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สบช.	-	✓	✓
๒๕	นางกิงแก้ว มาพงษ์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	การจัดการเรียนการสอน / การวัดและ ประเมินผล / QA	สบช.	-	✓	✓
๒๖	ดร.รับขวัญ เชื้อลี อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	e-learning / เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน การจัดการเรียนการสอน	สบช.	สบช.กำหนด	✓	✓
๒๗	นายสารสิทธิ์ โรจน์ธนะธัญญา อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Module ของสภาเภสัชฯ	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๒๘	นายสมคิด บรรรสุทธิ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Module ของสภาเภสัชฯ	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๒๙	นายประดิษฐ์ โครตสังข์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Module ของสภาเภสัชฯ	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๓๐	นางสาวธนีสสา รามฤทธิ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Pharmacotherapy	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๓๑	นางสาวชนม์ชนก ฉวีวงศ์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Pharmacotherapy	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๓๒	นางสาวอริยา ปาละวงศ์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Pharmacotherapy	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๓๓	นายคณัฐวุฒิ หลวงเทพ เภสัชกรชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓	Pharmacotherapy	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๓๔	นายภาณุ คำวงษ์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Pharmacotherapy	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๓๕	นางสาวพิมพ์ชนก ทองทวน อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Pharmacotherapy	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๓๖	นางสาววิชยา สีมวงษ์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Pharmacotherapy	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓
๓๗	นางนุชจรินทร์ แก่นบุปผา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓	การดูแลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉิน	สบช.	-	✓	✓
๓๘	นางพนาไพโร โฉมงามพยาบาล วิชาชีพชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓	พยาบาลเวชปฏิบัติ / Re-Hospital Care / การดูแลผู้สูงอายุ	สบช.	USA / อียิปต์ / สหราชอาณาจักร	✓	✓
๓๙	ดร.ภคิน ไชยช่วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	พยาบาลเวชปฏิบัติ	สบช.	USA	✓	✓
๔๐	นางนัจรินทร์ ผิวฝ่อง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓	Reflective Thinking / E-learning	สบช.	สบช.กำหนด	✓	✓
๔๑	นางกันยรัตน์ ชีราวุฒิ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Reflective Thinking / Humanistic Care / PBL / Communiti & Family Health Leadership	-	สบช.กำหนด	✓	✓
๔๒	นายอานนท์ ทุมรินทร์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Module ของสภาเภสัชฯ	สป. กระทรวง สาธารณสุข	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๔๓	นายวัชรพล ทองควีน อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักการปฏิบัติราชการที่ดี (กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ)	สบช.	-	✓	✓
๔๔	นายอานุภาพ แสนใจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	ฐานข้อมูลที่ต้องใช้ในวิทยาลัย	สบช.	-	✓	✓
๔๕	นางสาวณัฐชานันท์ กมลฤกษ์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Data analytics /Data mining/ สนับสนุนวิจัยบริการวิชาการ/PSF	สบช.	-	✓	✓
๔๖	นายธวัชชัย เต็มใจ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Data analytics /Data mining/ สนับสนุนวิจัยบริการวิชาการ/PSF/ ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	สบช.	-	✓	✓
๔๗	นายถนอม นามวงศ์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Data analytics /Data mining/ สนับสนุนวิจัยบริการวิชาการ/PSF ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	สบช.	-	✓	✓
๔๘	นางสุคนทิพย์ อรุณกมลพัฒน์ อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน/ การบริหารหลักสูตร/วิจัย	สบช.	-	✓	✓
๔๙	นายถนอมศักดิ์ บุญสุ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	✓	✓				การบริหารหลักสูตร/AUN QA	สบช.		✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๕๐	นางแก้วใจ มาลีลัย อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	Data analytics / สนับสนุนวิจัย/PSF	สบข.	-	✓	✓
สายสนับสนุน / ข้าราชการ											
๑	น.ส.พัชรี ไสดี นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	✓	✓	✓	✓	✓	- การบริหารทรัพยากรบุคคล - การพัฒนาบุคลากร - หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี - ระเบียบด้านการเงิน การบัญชีและงบประมาณ - การบริหารงานพัสดุ / การปฏิบัติงาน / การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ อิเล็กทรอนิกส์ และพัสดุทั่วไป	สบข. / คณะฯ คลังจังหวัด / กรมบัญชีกลาง / สมาคมนักบัญชี/ สมาคมนักบริหาร พัสดุฯ / อื่น ๆ		✓	✓
๒	นายอัษฎาวุธ ควรรนาม นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ / คอมพิวเตอร์กราฟฟิก / ระบบฐานข้อมูล และการสำรองข้อมูล / การสร้างและ ออกแบบเว็บไซต์ / google application certifcate / การบำรุงรักษาอุปกรณ์ / ความสามารถในคอมพิวเตอร์	สบข.	-	✓	✓
๓	นางสาวยุภาพร จันดี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	กฎ ระเบียบงานการเงิน งานธุรการและ งานสารบรรณ	สบข.	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล	พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ		
	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน	
สายสนับสนุน / พนักงานราชการ											
๑	น.ส.ปาณิสรา ก้อนทองดี นวก.การเงินและบัญชี	✓	✓	✓	✓	✓	- หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี - ระเบียบด้านการเงิน การบัญชีและงบประมาณ - การบริหารงานพัสดุ / การปฏิบัติงาน / การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ อิเล็กทรอนิกส์ และพัสดุทั่วไป - การตรวจสอบ ควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานราชการ- การพัฒนางานธุรการ งานสารบรรณในสำนักงาน- การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร- การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน (ศึกษาดูงาน)	สบช./ คลังจังหวัด / กรมบัญชีกลาง / สมาคมนักบัญชีฯ / สมาคมนักบริหารพัสดุฯ / อื่น ๆ	-	✓	✓
๒	นายณัฐวิชัยต์ วัังคะฮาด นักวิชาการพัสดุ	✓	✓	✓	✓	✓	กฎหมาย ระเบียบงานพัสดุ การปฏิบัติงานพัสดุ	สบช.	-	✓	✓
๓	นายนาดอน หมั่นเจริญ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	✓	✓	✓	✓	✓	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ / คอมพิวเตอร์กราฟฟิก / ระบุฐานข้อมูลและการสำรองข้อมูล / การสร้างและออกแบบเว็บไซต์ / google application certificate / การบำรุงรักษาอุปกรณ์ / ความสามารถในคอมพิวเตอร์	สบช.	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล	พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๔ นางสาวอารีรัตน์ วรรณานักจัดการงานทั่วไป	✓	✓	✓	✓	✓	การอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป	สบช. / คณะฯ	-	✓	✓
สายสนับสนุน / พนักงานสถาบัน										
๑ นางบุปผาวัลย์ ทิมเวียง นักจัดการงานทั่วไป	✓	✓	✓	✓	✓	การพัฒนานักศึกษาในทศวรรษที่ ๒๑ / การพัฒนาคุณธรรม / จริยธรรมสำหรับนักศึกษา	สบช. / คณะฯ	-	✓	✓
๒ นางสาวณิระชา ภายสิทธิ์ นักประชาสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	การสื่อสาร / ความละเอียดรอบคอบ / ความสามารถในคอมพิวเตอร์ / การจัดการเอกสาร / การให้บริการที่ประทับใจ	สบช. / คณะฯ	-	✓	✓
๓ นายวิทยา สิทธิจินดา นักวิชาการสาธารณสุข	✓	✓	✓	✓	✓	การใช้จ่ายสมุนไพรไทยและการแพทย์พื้นบ้าน / การบริหารงานกิจการนักศึกษา	มรภ. เชียงราย	-	✓	✓
๔ นางชลทิชา โคตรสังข์ นักวิชาการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย / การเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุม / การจัดการเอกสารสำนักงาน / ระบบสารสนเทศด้านงานทะเบียนนักศึกษา	มธ. / สบช.	-	✓	✓
๕ นางสาวสิมมร โกสีย์บุตร บรรณารักษ์	✓	✓	✓	✓	✓	การบริการที่ดี / การจัดการระบบข้อมูล	สบช.	-	✓	✓
๖ นายณัฐยศ ทองมัน นักวิชาการคอมพิวเตอร์	✓	✓	✓	✓	✓	การบำรุงรักษาอุปกรณ์ / การจัดการข้อมูล ภัยข้อมูล ป้องกันจากไวรัส	สบช.	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๗	นายศรเพชร ไตรศรี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	✓	✓	✓	✓	✓	ระบบฐานข้อมูลด้านงานประกันคุณภาพ การศึกษา / ระบบกำกับงบประมาณ / การจัดทำแผนปฏิบัติงาน แผน ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์	สบช.	-	-	✓
๘	นายศุภพิพัฒน์ พลหาญ นักทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	การใช้ภาษาอังกฤษ / การคิดอย่างเป็น ระบบ / การคิดวิเคราะห์ / ความสามารถในการ คอมพิวเตอร์	สบช.	-	✓	✓
๙	นางสาวสุดารัตน์ บุญพอ นักทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	การบริหารงานทรัพยากรบุคคล / การคิด อย่างเป็นระบบ / การคิดวิเคราะห์ / ความสามารถในการคอมพิวเตอร์	สบช.	-	✓	✓
๑๐	นางสาวศิริยงค์ บุญพินิจ นักวิชาการพัสดุ	✓	✓	✓	✓	✓	กฎหมาย ระเบียบงานพัสดุ การ ปฏิบัติงานพัสดุ	สบช.	-	✓	✓
๑๑	นางสาวสุชาดา อัครประสา เจ้าพนักงานธุรการ	✓	✓	✓	✓	✓	การอบรมเพื่อพัฒนาด้านงานสารบรรณ	สบช. และอื่น ๆ	-	✓	✓
๑๒	นางสมทรัพย์ ดวงมาลา พนักงานประจำห้องทดลอง	✓	✓	✓	✓	✓	การจัดเก็บเครื่องมือแพทย์ / ระเบียบงาน สารบรรณ	สบช. และอื่น ๆ	-	✓	✓
๑๓	นางจริยา แผ่นผา พนักงานพิมพ์	✓	✓	✓	✓	✓	พนักงานธุรการยุคใหม่กับการจัดการ ระบบงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ	สบช. / หน่วยงานเอกชน	-	✓	✓
๑๔	นางสาวนันทกานต์ กุคำจัด พนักงานช่วยเหลือคนไข้	✓	✓	✓	✓	✓	- อบรมเฉพาะทางด้านพันตกรรม	มหาวิทยาลัย / สบช.	-	✓	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๑๕	นางสาวขวัญฤทัย ปทุมวัน นักวิชาการเงินและบัญชี	✓	✓	✓	✓	✓	- หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี - ระเบียบด้านการเงิน การบัญชีและ งบประมาณ - การบริหารงานพัสดุ / การปฏิบัติงาน / การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ อิเล็กทรอนิกส์ และพัสดุทั่วไป - การตรวจสอบ ควบคุมภายในและการ บริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงาน ราชการ - การพัฒนางานธุรการ งานสารบรรณใน สำนักงาน - การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร - การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน (ศึกษา ดูงาน)	สบช./ คลัง จังหวัด / กรมบัญชีกลาง / สมาคมนักบัญชีฯ / สมาคมนัก บริหารพัสดุฯ / อื่น ๆ	-	✓	✓
๑๖	นายชูชาติ ธาณี พนักงานบริการ	✓	✓	✓	✓	✓	กฎระเบียบในการขับขีรถยนต์และการ ให้บริการที่ดี	สบช. และอื่น ๆ	-	-	✓
๑๗	นายรัชชัย บุญมาลี พนักงานขับรถยนต์	✓	✓	✓	✓	✓	กฎระเบียบในการขับขีรถยนต์และการ ให้บริการที่ดี	สบช. และอื่น ๆ	-	-	✓
๑๘	นายนคร ยี่เซ่ง พนักงานขับรถยนต์	✓	✓	✓	✓	✓	กฎระเบียบในการขับขีรถยนต์และการ ให้บริการที่ดี	สบช. และอื่น ๆ	-	-	✓

ประเภทบุคลากร / ชื่อ - สกุล		พ.ศ.					ชื่อหลักสูตร/สาขา/ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	ชื่อสถานศึกษา/หน่วยงานที่จัด		เป็นความต้องการ	
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑		ในประเทศ	ต่างประเทศ	ตนเอง	หน่วยงาน
๑๙	นายสมพงษ์ กนกหงษ์ พนักงานขับรถยนต์	✓	✓	✓	✓	✓	การบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฮดรอลิก และ คอมพิวเตอร์ / ความสามารถในการ คอมพิวเตอร์	สบช. และอื่น ๆ	-	✓	✓
๒๐	นายทองดี สมอาจ พนักงานบริการ	✓	✓	✓	✓	✓	ความรู้ด้านระบบไฟฟ้า งานประปา ระบบโทรศัพท์ การซ่อมบำรุง และการให้บริการที่ดี	สบช. และอื่น ๆ	-	-	✓
๒๑	นายทรงกรด อุทุมพันธ์ พนักงานบริการ	✓	✓	✓	✓	✓	ความรู้ด้านระบบไฟฟ้า งานประปา การ ซ่อมบำรุง และระบบเกษตร	สบช. และอื่น ๆ	-	-	✓
๒๒	นายเสถียร จันทาพุด พนักงานเกษตรพื้นฐาน	✓	✓	✓	✓	✓	การดูแลไม้ดอกไม้ประดับ / ระบบเกษตร / ออกแบบภูมิทัศน์จัดสวน / การ ให้บริการที่ดี	สบช. /ม.อุบลฯ และอื่น ๆ	-	-	✓
๒๓	นายสมชัย จันทิมาศ พนักงานเกษตรพื้นฐาน	✓	✓	✓	✓	✓	การดูแลไม้ดอกไม้ประดับ / ระบบเกษตร / ออกแบบภูมิทัศน์จัดสวน / การ ให้บริการที่ดี	สบช. /ม.อุบลฯ และอื่น ๆ	-	-	✓