



# สถาบันวัคซีนแห่งชาติ

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันวัคซีนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้น โดยสถาบันวัคซีนแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบงานของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

ทั้งนี้ สถาบันวัคซีนแห่งชาติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สถาบันได้วางไว้ต่อไป

สำนักอำนวยการ  
สถาบันวัคซีนแห่งชาติ

# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

## สถาบันวัคซีนแห่งชาติ

### ที่มาและความสำคัญ

สถาบันวัคซีนแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันวัคซีนแห่งชาติโดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านงานบริหารความมั่นคงด้านวัคซีน งานด้านพัฒนาศักยภาพด้านวัคซีนของประเทศ และการบริหารองค์การยุคใหม่ มีจิตให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำสถาบันวัคซีน ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรม ตามแผนสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินกิจกรรม สถาบันวัคซีนแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันตามสมรรถนะหลักขององค์กร (PERFECT) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการ
2. พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน
3. พัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับระบบงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ
4. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร (PERFECT) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง
5. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเข้าถึงและเชื่อมโยงความรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงาน
6. ส่งเสริมจัดการความรู้ภายในองค์กรในสำนักต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน
7. เพื่อพัฒนาสถาบันวัคซีนแห่งชาติให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## ตัวชี้วัด

1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80
2. จำนวนความรู้ที่นำมาปรับกับกระบวนการทำงาน Standard Operation Procedures (SOPs) ไม่น้อยกว่า 1 งาน/ปี

## เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ทุกคน

### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดสถาบันทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## การเตรียมการและการวางแผน

1. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละบุคคล สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่การพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

## การดำเนินการพัฒนา

1. การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา
2. วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานเครือข่ายอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

## แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งภายในและต่างประเทศ
4. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในสำนักต่าง ๆ ของสถาบันเพื่อให้สามารถนำความรู้ จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
5. ส่งเสริมสนับสนุน จัดส่งผู้บริหารและบุคลากร เข้าร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหารและภาวะผู้นำ
6. ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
7. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางให้สามารถระบุระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้
8. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และปรับปรุงกระบวนการงานให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

## ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของสถาบัน มี 7 ประเภท ได้แก่

1. การประชุม ฟังบรรยาย อบรม และสัมมนา
2. การศึกษาดูงาน
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน
6. การมอบหมาย/สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
7. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

โดยข้อที่ 1-4 ได้จัดไว้ในหลักสูตรพัฒนาบุคลากร ข้อ 5-6 ดำเนินการภายในกลุ่มตามภารกิจ และข้อ 7 ภาระงานในด้านของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานร่วมกับงานบุคคลของสถาบัน

## หลักสูตรการพัฒนา

สถาบันวัดชินแห่งชาติ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (In-House Training)
2. หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency)

## การติดตามและประเมินผล

สำนักอำนวยการจะติดตามและประเมินผล อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยติดตามโครงการดำเนินการใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำ รายงานสรุปผลของแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สถาบันจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการ ประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1. การใช้บันทึกข้อความ ก่อนเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/ศึกษาดูงาน/เยี่ยมชมการ ปฏิบัติงาน จะมีหัวข้อเกี่ยวกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานของสถาบัน และหลังเข้ารับการ อบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/ศึกษาดูงาน/เยี่ยมชมการปฏิบัติงาน จะมีหัวข้อเกี่ยวกับการติดตามประเมินผล ในเรื่องของประโยชน์ที่ได้รับและการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานของสถาบัน ภายหลังจากการได้รับ การพัฒนาภายใน 2 อาทิตย์หลังจากเสร็จสิ้นการอบรม และจะต้องเขียนให้เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

2. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของ ผู้เข้ารับการพัฒนา

3. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่นใน กรณีที่สถาบันส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## แผนอัตรากำลังของหน่วยงาน

สถาบันวัคซีนแห่งชาติ มีบุคลากร จำนวน 41 คน ประกอบด้วย

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ผู้บริหาร                            | จำนวน 5 คน  |
| 2. เจ้าหน้าที่สถาบัน (สายวิชาการ)       | จำนวน 14 คน |
| 3. เจ้าหน้าที่สถาบัน (สายสนับสนุน)      | จำนวน 13 คน |
| 4. ผู้ประสานงานโครงการ (จ้างเหมาบริการ) | จำนวน 3 คน  |
| 5. เจ้าหน้าที่ธุรการ (จ้างเหมาบริการ)   | จำนวน 4 คน  |
| 6. พนักงานขับรถยนต์                     | จำนวน 2 คน  |

## รายละเอียดอัตรากำลังของหน่วยงาน

สำนัก	ตำแหน่ง						คุณวุฒิ				
	เจ้าหน้าที่สถาบัน (สายวิชาการ)	เจ้าหน้าที่สถาบัน (สายสนับสนุน)	ผู้ประสานงาน โครงการ	เจ้าหน้าที่ ธุรการ	พนักงาน ขับรถยนต์	รวม	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	รวม
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	-	1			1		1
ผู้จัดการสำนัก	2	2				4	1	3			4
สำนักอำนวยการ		8	-	4	2	14		1	11	2	14
สำนักบริหารความมั่นคง ด้านวัคซีน	6	-	1	-	-	7	3	4			7
สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์	3	4	-	-	-	7		5	2		7
สำนักพัฒนาศักยภาพด้าน วัคซีนของประเทศ	5	-	2	-	-	7	1	6			7
ตรวจสอบภายใน	-	1	-	-	-	1			1		1
รวม	17	15	3	4	2	41	5	19	15	2	41

## แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	แผนปฏิบัติการ	สมรรถนะหลักองค์กร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4	
<b>1. การพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร</b>								
1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติตามสมรรถนะหลักขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน - อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์กร Ethics จริยธรรมองค์กร หัวข้อ “การพัฒนาชีวิตด้วยจิตจริยธรรม” - หลักสูตร อยู่อย่างไรให้มีความสุขกับสถาบันวัคซีนแห่งชาติภายใต้พระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. 2561	จริยธรรม (Ethics)		↔			งานบุคคล สำนักอำนวยการ
2. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละบุคลากรใหม่ของสถาบันผ่านเกณฑ์โปรแกรมปฐมนิเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน - โปรแกรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	การเป็นมืออาชีพ (Professional)	←			→	งานบุคคล สำนักอำนวยการ
	ร้อยละบุคลากรของสถาบันเข้าร่วมหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน - หลักสูตรการบริหารความเสี่ยง	การเป็นมืออาชีพ (Professional)			↔		งานบุคคล สำนักอำนวยการ
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ด้านวัคซีน การวิจัย การบริหารโครงการ และการประสานงานทั้งในและต่างประเทศ	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน - การพัฒนาศักยภาพผู้จัดการโครงการ	การเป็นมืออาชีพ (Professional)	↔				สถาบันวัคซีนแห่งชาติ



วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลงานสำคัญ	แผนปฏิบัติการ	สมรรถนะ หลักองค์กร	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				Q1	Q2	Q3	Q4	
<b>2. การพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง</b>								
1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันวัคซีนแห่งชาติตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งตามแผนพัฒนารายบุคคลร้อยละ 80	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562	-					สถาบันวัคซีนแห่งชาติ

**แผนพัฒนาฝึกอบรม/สัมมนา**  
**จากการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถาบันวัคซีนแห่งชาติ**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตรการพัฒนาฝึกอบรม/สัมมนา																												
		โปรแกรม Microsoft Office	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานและนำไปใช้	การพัฒนาภาษาอังกฤษ	อบรมโปรแกรมบัญชีหรือระบบอีคอมเมิร์ซ	การพัฒนาบุคลากรด้านภาคบริการและสินค้า	อบรมโปรแกรมจัดการข้อมูลด้านสุขภาพ (EHR/EMR)	การใช้งานระบบบัญชีภาครัฐ (FMVCS)	การทบทวนชีวิต และประเมินผลการทำงาน (360)	การบริการลูกค้า	หลักสูตรการเขียนเพื่อการประชาสัมพันธ์	การบริการเชิงรุก	การเขียนและประเมินผลโครงการ	การใช้งานระบบบริหารงานวิจัย (NRS)	ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	การกำหนดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ	เทคนิคการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย	กระบวนการบริหารจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง	Marketing and sales	การเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารแห่งชาติ	การบริการเชิงยุทธศาสตร์	การสรุปความจำเป็นและลดทอน	ทักษะการถ่ายทอดความรู้/เทคนิคการสอน	ความรู้ด้านวิจัยและการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	การประเมินความเสี่ยงเป็นได้ หรือควบคุมความเสี่ยง	การพัฒนาทักษะการจัดการ	การวิจัยพัฒนาวัคซีนตั้งแต่ต้นจนถึงสายน้ำ	การบริการลูกค้า	การพัฒนาระบบสารสนเทศ	สรุปผลสัมฤทธิ์ของงาน
1	นางสาวเพชรดา กาแก้วโรจน์	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
2	นางสุดธิดา อวยพร	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
3	นางสาวศรัญญา สระคำ	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
4	นายสุรเดช คำเอี่ยม	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5	นายวันเฉลิม คงยืน	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
6	นางสาวศุภจิรา พันธุ์ทอง	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
7	นายณัฐ จินดาประชา	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
8	นางสมฤดี จันทร์ฉวี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	2
9	นางสาวนพรพรรณ ต๊ะอ้าย	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
10	นางสาวกมลวรรณ โชติพิศพงษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
11	นางสาวอุทุมพร ทีลาศ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
12	นางสาวจิตติมา ช้างน้อย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
13	นางสาวผาณิตา โกมลมาลย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
14	นางสาวชिरาภรณ์ ตายะ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตรการพัฒนาฝึกอบรม/สัมมนา																																	
		โปรแกรม Microsoft Office	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานและนำไปใช้	การพัฒนาภาษาอังกฤษ	อบรมโปรแกรมบัญชีสำเร็จรูปอีทีเอส	การพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานภาครัฐ	อบรมแผนปฏิบัติการที่จัดทำและกรมวิทย์สุขภาพรัฐ 2560	การใช้งานระบบบัญชีภาครัฐ (CFMVS-CFS)	การทำตัวชี้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)	การบริหารงานบุคคลเบื้องต้น	หลักสูตรระเบียบเพื่อโอกาสประชาสัมพันธ์ดิจิทัลและภายใน	การบริหารโครงการมืออาชีพ	การเขียนและประเมินโครงการ	การใช้งานระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (NRVIS)	ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในงานปฏิบัติงาน	การทำแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ	เทคนิคการจัดทำข้อเสนอจัดงบ	กระบวนการบริหารจัดการข้อมูลและกรณีศึกษาสูง	Macche busness and marketing	การเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารแห่งชาติ	การบริหารลิสต์ ยุทธศาสตร์	การสรุปงาน จับประเด็น และถอดประเด็น	ทักษะการถ่ายทอดความรู้/เทคนิคการสอน	ความรู้ด้านระเบียบและการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	การประเมินโครงการเมื่อไม่ได้ หรือความคุ้มค่าของผลงานวิจัย	การพัฒนาทักษะภาษาผู้จัดการโครงการ	การวิจัยพัฒนาวิจัยเชิงตลาดต้นน้ำถึงสายน้ำ	การบริหารจัดการความเสี่ยง	การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น	สรุปจำนวนที่ออกเข้าร่วม					
15	นางสาวอัญญารัตน์ ธรรมเจริญ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
16	นายวรวิช บุญยาภิธาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
17	นายอภิชาติ ก้องเสียง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
18	นางสาวกฤษณา นุราช	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
19	นางสาวชนนิกานต์ ขวัญช่วย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
20	นางสาวณัฐญา อนุรัฐพันธุ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
21	นางสาวศิริพันธ์ สุวรรณน้อย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
22	นางสาวนันทะภร แก้วอรุณ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1			
23	นางสาวสิริพัฒน์ เจนสุริยะกุล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2		
24	นางสาวอุมาพร ไตวิจิตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2		
25	นางสาวใจญา สติยเสมากุล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	2		
26	นางสาวศิริวรรณ วันศุกร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
27	นางสาววันอิตีซาม มะสาแม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	2		
28	นางสาวมนัสนันท์ ชันใส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1		
29	นางสาวอณิกา อิสลาม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1		
สรุปจำนวนผลรวม : คน		3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	6	1	3	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	56

## สรุปแผนความต้องการพัฒนาฝึกอบรม/สัมมนา ของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

\* หัวข้อ การพัฒนาฝึกอบรม/สัมมนาเรียงตามลำดับความต้องการมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก

- |  |  |
|--|--|
| 1. ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน                 | คิดเป็นร้อยละ 21 ของความต้องการของบุคลากรทั้งหมด |
| 2. การเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารต่างชาติ | คิดเป็นร้อยละ 14 ของความต้องการของบุคลากรทั้งหมด |
| 3. โปรแกรม Microsoft Office                          | คิดเป็นร้อยละ 10 ของความต้องการของบุคลากรทั้งหมด |