

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนเมืองแพร่” มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ พ.ศ.2564 - 2567 เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2565 - 2569) และนโยบายประเทศไทย 4.0 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ให้เป็นองค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ที่บริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัลเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ แก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพและพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยมร่วม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ต่อไป ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ในครั้งนี้ จนสำเร็จด้วยดี

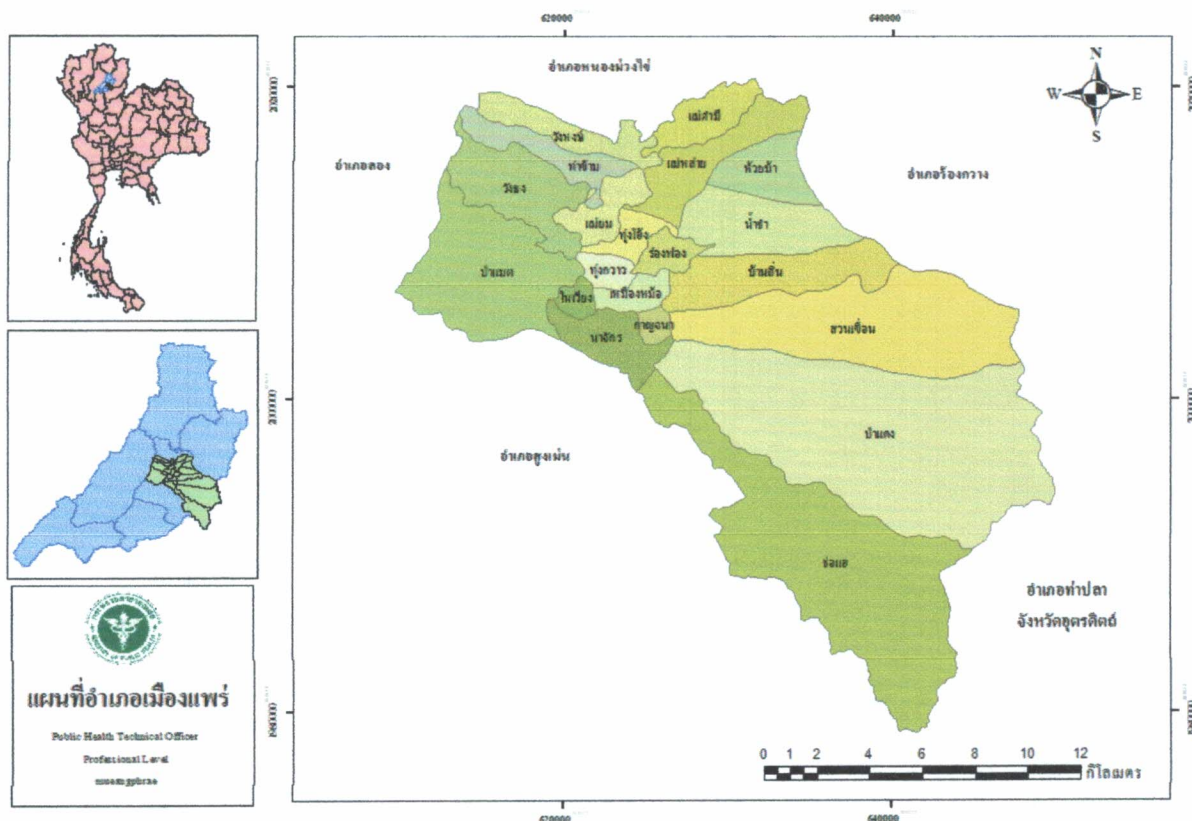
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่
กุมภาพันธ์ 2567

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่	1
โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่	3
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	4
แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567	6
ภาคผนวก	9

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่

1



2.วิสัยทัศน์ (Vision) :

“บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนเมืองแพร่”

พันธกิจ (Mission) :

- 1.พัฒนาระบบบริการสุขภาพครอบคลุมทุกมิติทั้งการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค คุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพ
- 2.พัฒนาภาคีเครือข่ายและส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้
- 3.พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
- 4.พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมร่วม (Core Value): “ MOPH ”

M : Mastery

ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิดพูด อย่างมีสติ ใช้กิริยาวาจาเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ

O : Originality	สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ
P : People – Centered approach	ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน
H: Humility	มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่น แก้ปัญหาในยามคับขัน

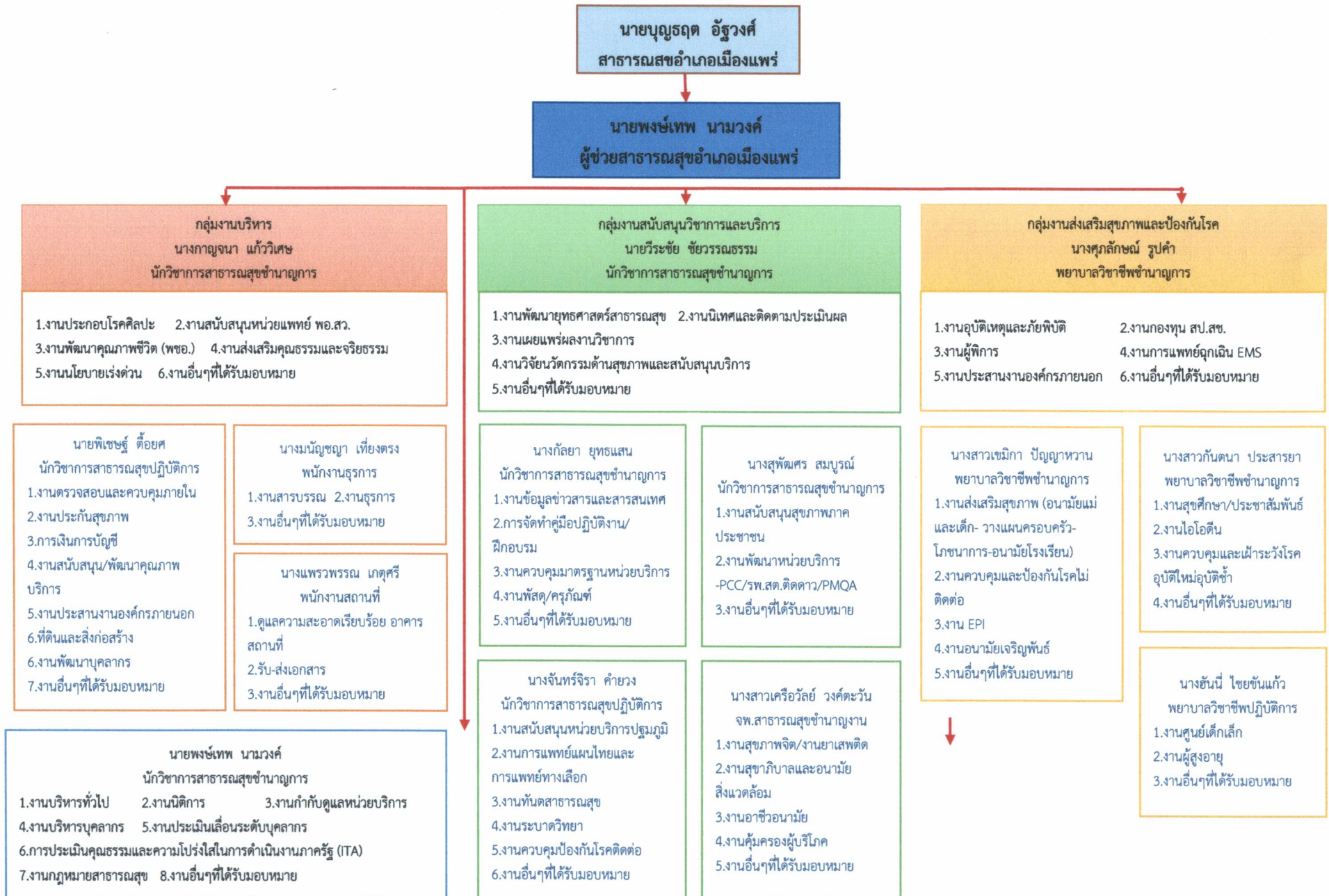
จุดมุ่งหมาย (Purposes) :

1. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับ มีการบูรณาการระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้อัตลักษณ์สากล
3. เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
4. เพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้ตามบริบทของพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

1. สร้างเสริม ป้องกัน ควบคุม และรักษา พันฟู สุขภาพของประชาชนอย่างเหมาะสม
2. พัฒนาระบบบริการสุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. บูรณาการระบบบริหารจัดการและสารสนเทศให้เอื้อต่อการบริการด้านสุขภาพ
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสุขภาพในการจัดการด้านสุขภาพในพื้นที่

4. โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่



ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกฎหมายกระทรวง การแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2560 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 27 แห่ง โดยบทบาทหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2560 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
2. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
3. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข ในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
5. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พ.ศ. 2565 – 2567 เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตาม แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข(พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2569) และนโยบายประเทศไทย 4.0 จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2565 ได้เห็นชอบ(ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ 6 เดือน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนบุคลากรของสสอ.เมืองแพร่ 3.สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสสอ.เมืองแพร่ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

2.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความ

1. **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ กพ. กำหนด (Core-competency 5 ตัว) และ Functional competency เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นโดยมีการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. **ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึงหน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 5 ระดับ
4. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ดังนี้

4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อนผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - ค่าเป้าหมายพฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม -การทำงานเป็นทีมคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานคะแนนประเมินสมรรถนะพิจารณาความดีความชอบ (รอบ 6 และ 12 เดือน)แจ้งผลและปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาปรับปรุงคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตร ตามความต้องการโครงการบุคลากรปรับปรุง/พัฒนา

4.2 บริการที่ดี (Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4.4 จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ฐานหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

5. **สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)** หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย 16 ด้าน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 5) การสืบเสาะหาข้อมูล 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจผู้อื่น 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 9) การดำเนินการเชิงรุก 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 11) ความมั่นใจในตนเอง 12) ความยืดหยุ่นผ่อนผัน 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 16) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ คปสอ.เมืองแพร่ ในมิติด้านพัฒนาองค์กร 6.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ โดยแบ่งเป็น 3 แผน ได้แก่

- 1.แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)
- 2.แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)
- 3.แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย(คน) / จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
1. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)			
โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)	13 คน/3 ครั้ง	65,000	ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการประเมินและพัฒนาตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข
รวมงบประมาณ 65,000 บาท (หกหมื่นห้าพันบาทถ้วน)			
2. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)			
1.โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	13 คน/1 ครั้ง	20,000	เจ้าหน้าที่ร้อยละ 90 มีความรู้และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้กลุ่มเป้าหมายได้
รวมงบประมาณ 20,000 บาท (สองหมื่นบาทถ้วน)			
3. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
1.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R2R เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	13 คน/2 ครั้ง	40,000	ร้อยละ 95 ของบุคลากรมีผลงานทางวิชาการ เป็นของตนเองอย่างน้อย 1 เรื่อง
รวมงบประมาณ 40,000 บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (3 โครงการ) 125,000 บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน)			

ผังควบคุมกำกับงาน

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (คน) จำนวน (ครั้ง)	ระยะเวลาดำเนินงาน												ผลผลิต/ ตัวชี้วัด
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	
1.โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)														
ประเมิน Happinometer	13 คน/ 2 ครั้ง						/						/	
ประชุมสัมมนา พัฒนาบุคลากร	13 คน/ 1 ครั้ง							/						
2.โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ														
ประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	13 คน/ 1 ครั้ง				/									
3.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R2R														
ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	12 คน/ 2 ครั้ง							/			/			