

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังขึ้น
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โรงพยาบาลวังขึ้น
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

โรงพยาบาลวังซัน เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “องค์กร เป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี พหุภาคีเข้มแข็ง สู่อัจฉริยะผู้สูงอายุคุณภาพดี” มีการกำหนด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โรงพยาบาลวังซัน พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลวังซัน สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังซันปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของโรงพยาบาลวังซันในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาโรงพยาบาลวังซันให้เป็องค์กรเป็นเลิศ ก้าวทัน เทคโนโลยี เพื่อยกระดับโรงพยาบาลวังซันที่บริการผ่านระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการ ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพ อย่างมืออาชีพเสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาองค์กรแห่งความสุข องค์กร แห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยม รวม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วังซัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลวังซันต่อไป ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรโรงพยาบาลวังซันทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลวังซัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

โรงพยาบาลวังซัน

มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลวังชิ้น	๑
โครงสร้างบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น	๓
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๔
แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖
ภาคผนวก	๙

ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลวังชิ้น



ประวัติโรงพยาบาลวังชิ้น

โรงพยาบาลวังชิ้น เป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด ๓๐ เตียง สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีเนื้อที่ ๒๕ ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๕ หมู่ที่ ๘ ตำบล วังชิ้น อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ก่อตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖ ได้รับบริจาคสร้างตึกผู้ป่วยในปี ๒๕๒๘ จึงสามารถรับผู้ป่วยในได้ ๑๘ เตียง และได้รับอนุมัติจากรัฐบาล ให้ขยายการให้บริการเป็น โรงพยาบาลขนาด ๓๐ เตียง เมื่อปี ๒๕๓๗ จึงมีการสร้างตึกผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยในเพิ่มเติม และเปิดรับผู้ป่วยได้เต็ม ๓๐ เตียงในปี ๒๕๓๘

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรเป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี พหุภาคีเข้มแข็ง สู่อุตสาหกรรมสุขภาพดี

พันธกิจ (Mission)

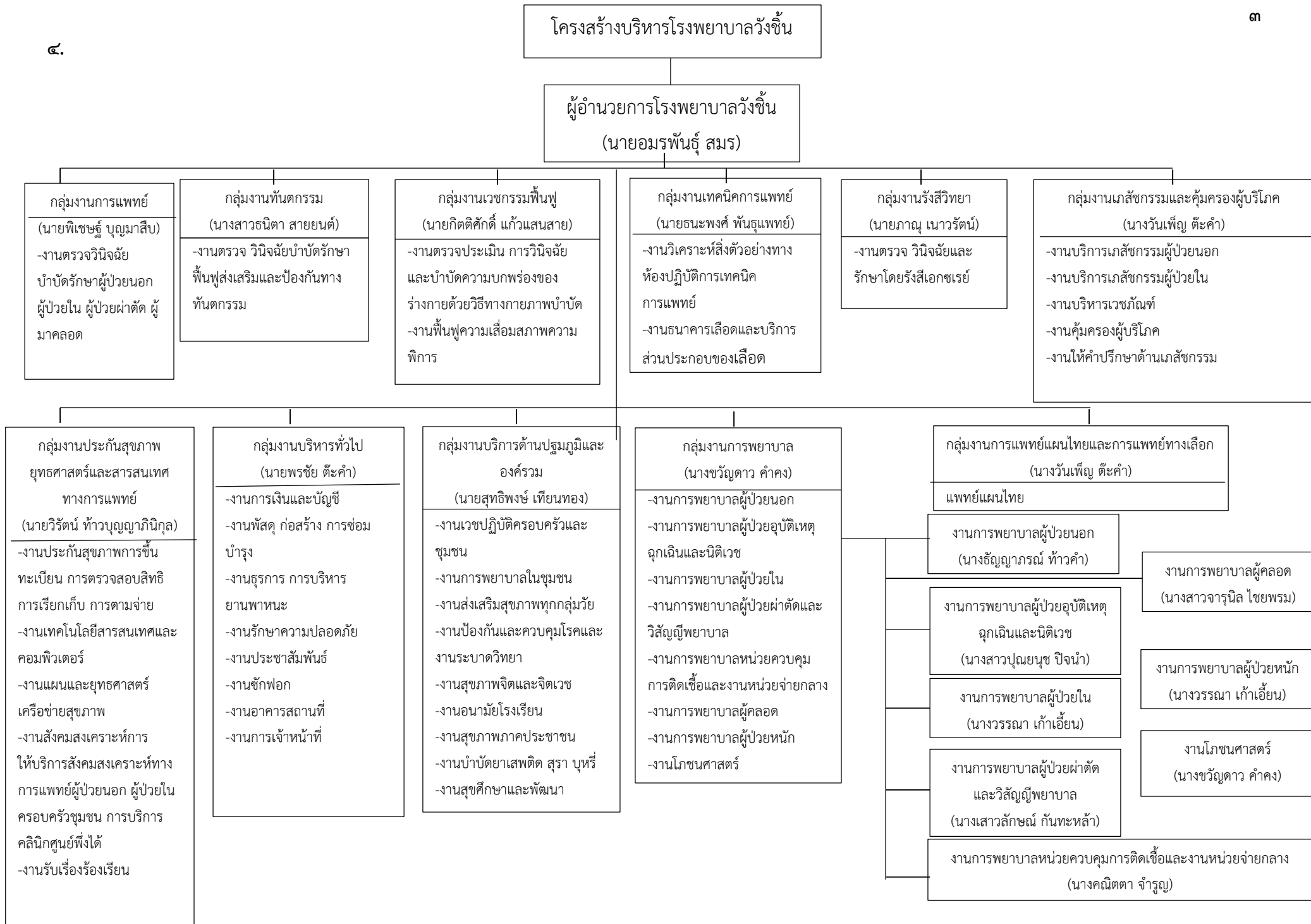
๑. พัฒนาระบบบริการสุขภาพโดยใช้หลักเกณฑ์เวชศาสตร์ครอบครัว
๒. พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาภาคีเครือข่าย และส่งเสริมให้ประชาชนมีความรอบรู้เรื่องสุขภาพ
๖. พัฒนาระบบบริการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบบริหาร ระบบบริการ ให้สอดคล้องเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๒. เสริมสร้างศักยภาพของภาคีเครือข่าย ให้ประชาชนสามารถจัดการปัญหาสุขภาพได้
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

๔.



ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ โรงพยาบาลวังชิ้น เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น โดยบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลวังชิ้นตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
๒. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
๓. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
๕. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลวังชิ้น พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลวังชิ้น สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ ๖ เดือน) โรงพยาบาลวังชิ้น งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน บุคลากรของโรงพยาบาลวังชิ้น ๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร โรงพยาบาลวังชิ้นได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังชิ้น ๒.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความ

๑. **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทาง วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ กพ. กำหนด (Core-competency ๕ ตัว) และ Functional competency เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นโดยมีการพัฒนาที่ หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนัก บริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๓. **ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึง หน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ
๔. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะ ราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้ ๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่สวนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได่มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - คาเป้าหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความ ถูกตองชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คະແນນ ປະເມີນ ຜົນສັມຖຸທິ ຂອງງານ ຄະແນນ ປະເມີນ ສມຣຖນະ ພິຈາຣນາຄວາມດີ ຄວາມຂອບ (ຮອບ ໖ ແລະ ໑໒ ເດືອນ) ແຈງຜລແລະ ປຣິກຊາຫາຣືອເພື່ອ ພັດທນາປັບປຸງ ຄະແນນ ປະເມີນຜລ ການປຸກປັດ ຣາຊກຣ ປະເມີນຜລ ຈັດທຳແຜນພັດທນາບຸຄລາກຣ ຈັດທຳລັກສູຖຣ ຕາມຄວາມຕ້ອ ການ ໂຄຣງການ ບຸຄລາກຣ ປັບປຸງ/ພັດທນາ ໗ ໔.໒ ບຣືກາຣທີ່ດີ(Service Mind –SERV) ຄວາມຕັ້ງຈິງແລະຄວາມ ພຍາຍາມຂອງຂ່າຣາຊກຣໃນການ ໃຫ້ບຣືກາຣເພື່ອສນອງຄວາມຕ້ອງການຂອງປຣະຊາຊນທລອດຈນຂອງໜວງງານຣາຊກຣື ອື່ນ ໆ ທີ່ເຄື່ອງຂອງ ໔.໓ ການສັ່ງສມຄວາມເຂື່ອງຊາຣືໜວງງານອາຊືພ (Expertise –EXP) ຄວາມຂວນຂວາຍ ສນຈິ ໄຣຣຸ ເພື່ອສັ່ງສມພັດທນາສັກຍາຣາຣ ຄວາມຣຸຄວາມສາມາດຂອງຕນໃນການປຸກປັດຣາຊກຣ ດ້ວຍການຣືກຊາ ຄັນຄວາຫາ ຄວາມຣຸ ພັດທນາຕນອຍງຕອເນື່ອງ ອື່ກທັ່ງຣຸຈັກພັດທນາ ປັບປຸງ ປຣະຍຸກຕໃຫ້ຄວາມຣຸເຂງວືຊາການແລະເຕຄໂນລື ດ້າງ ໆ ເຂ່ ກັບການປຸກປັດງານໃຫ້ເຄືດຜລສັມຖຸທິ ໔.໔ ຈຣືຍຣຣຣມ (Integrity) ການຄຣອງຕນແລະປຣະຣຸດປຸກປັດ ຄຸກຕ້ອງເໝາະສມທັ່ງຕາມລັກ ກຸໝາຍແລະຄຸນຣຣຣມທລອດຈນລັກແນວທາງໃນວືຊາຊືພຂອງຕນ ດ້ວຍມຸງປຣະໂຍຂນ ຂອງປຣະຣຊາຊາຕືມາກວາ

ประโยชน์สวนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔.๕ ความรวมแรงรวมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีฐานะหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและ ดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

๕. **สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)** หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมี ในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย ๑๖ ด้าน ดังนี้ ๑) การคิดวิเคราะห์ ๒) การมองภาพรวม ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๔) การสั่งการตาม อำนาจหน้าที่ ๕) การสืบเสาะหาข้อมูล ๖) ความเข้าใจขอแตกต่างทางวัฒนธรรม ๗) ความเข้าใจผู้อื่น ๘) ความ เข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๙) การดำเนินการเชิงรุก ๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ๑๑) ความมั่นใจในตนเอง ๑๒) ความยืดหยุ่นผวนผัน ๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ ๑๕) ความผูกพันที่มีต่อสวนราชการ ๑๖) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำให้สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ของคปสอ.วังชิ้น ในมิติด้านพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้และองค์กร แห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลวังชิ้น โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่ ๑)แผนพัฒนา บุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) ๒)แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ ๓)แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย (คน)/จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
๑. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)			
โครงการ Happy MOPH (องค์กร สาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)	๙๓คน / ๒ ครั้ง	๕๐,๐๐๐	ร้อยละ๘๐ ของบุคลากร ได้รับการประเมินและ พัฒนาตามแนวทาง องค์กรแห่งความสุข
รวมงบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท			
๒. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)			
๑.โครงการพัฒนาทักษะการควบคุมโรค โควิด๑๙และทบทวนทักษะการฉีดวัคซีน	๓๔ คน/๒ ครั้ง	-	เจ้าหน้าที่ร้อยละ๙๐มี ความรู้และทักษะสามารถ ปฏิบัติการและให้บริการ ประชาชนได้
รวมงบประมาณ บาท			
๓. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
๑.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R๒R เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	๓๐คน/๓ครั้ง	๒๔,๐๐๐	ร้อยละ๙๐ของบุคลากรมี ผลงานทางวิชาการเป็น ของตนเองอย่างน้อย๑ เรื่อง
รวมงบประมาณ ๒๔,๐๐๐ บาท			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (๓ แผน) ๗๔,๐๐๐ บาท			

ผังควบคุมกำกับงาน

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (คน) จำนวน (ครั้ง)	ระยะเวลาดำเนินงาน											ผลผลิต/ ตัวชี้วัด	
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.		กย.
๑.โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)														
ประเมิน Happinometer	๙๓/๑ ครั้ง				/									
ประชุมสัมมนา พัฒนาบุคลากร	๔๐ / ๑ ครั้ง						/							
๒.โครงการพัฒนาทักษะการควบคุมโรคโควิด๑๙และทบทวนทักษะการฉีดวัคซีน														
ประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ	๓๔ คน/ ๒ ครั้ง	/		/										
๓.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R๒R เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ														
ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	๓๐คน/๓ ครั้ง				/			/				/		

ภาคผนวก