

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง เพนงครภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนทอง” มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ เพื่อให้การดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง ในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง ให้เป็นองค์กรบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนา ระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง ที่บริหารและบริการผ่านระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาองค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยม รวม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทองงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง ต่อไป

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทองทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ จนสำเร็จด้วยดี

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง

มกราคม ๒๕๖๙

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ | ๑ |
| โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ | ๓ |
| ทิศทางการพัฒนาบุคลากร | ๔ |
| แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๖ |
| ภาคผนวก | ๙ |

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง



๒.วิสัยทัศน์ (Vision):ระดับอำเภอ

“บูรณาการระบบบริหาร บริการได้มาตรฐาน พหุภาคีเข้มแข็ง สุขภาพดีวิถีคนคลอง”

พันธกิจ (Mission) :

- ๑.พัฒนาระบบบริการสุขภาพครอบคลุมทุกมิติทั้งการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค คุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพ
- ๒.พัฒนาภาคีเครือข่ายและส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้
- ๓.พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
- ๔.พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมร่วม (Core Value): “MOPH”

M: Mastery

ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิด พูด อย่างมีสติ ใช้กิจริยาจาจาเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ)

O: Originality

สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบ
สุขภาพ

๒

P: People-centered
approach

ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน

H: Humility

มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์
ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความ
ขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

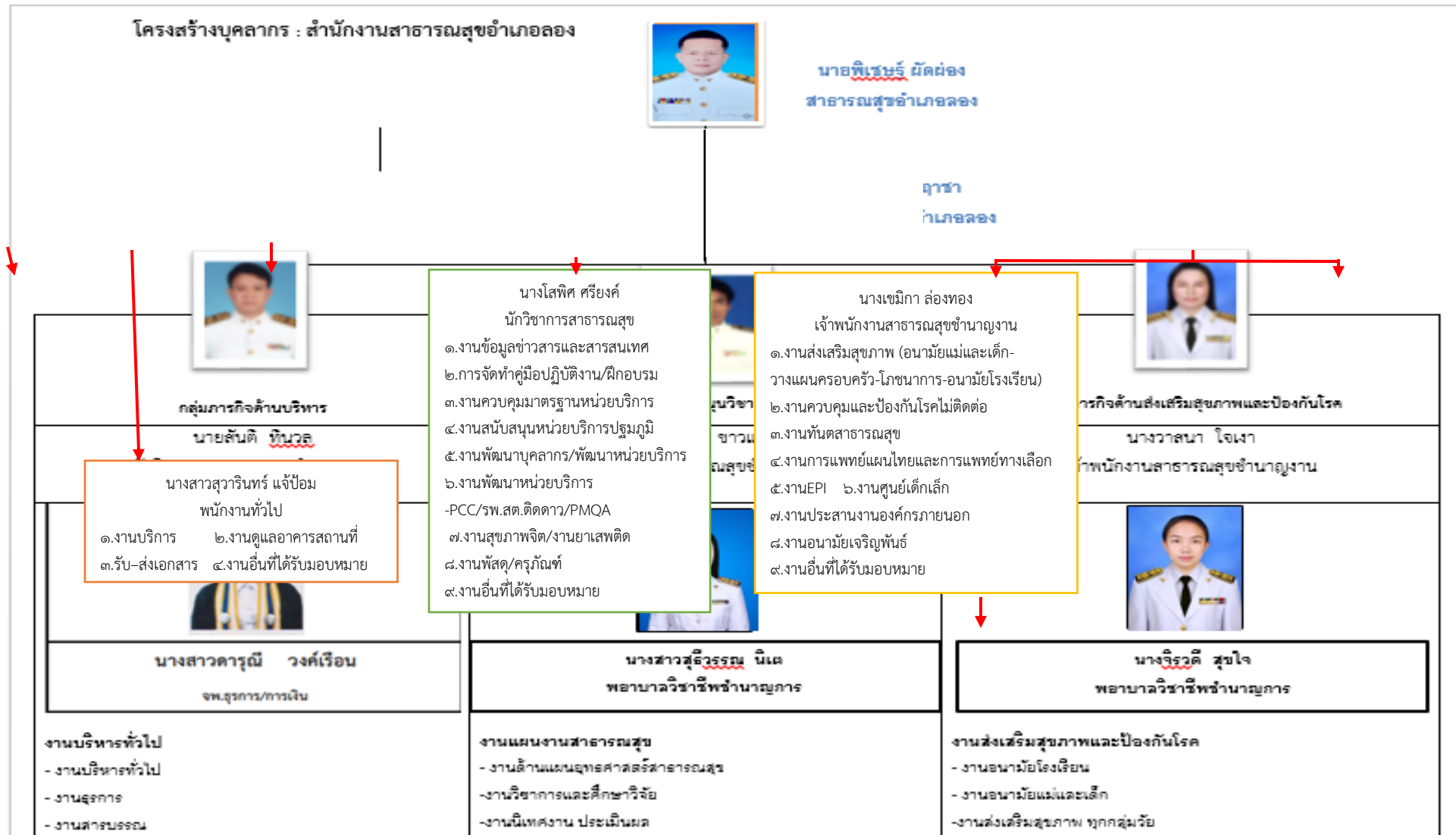
จุดมุ่งหมาย (Purposes):

๑. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๒. เพื่อให้หน่วยงานสาธารณสุขในเครือข่ายทุกระดับ มีการบูรณาการระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้อัตลักษณ์สถาบัน
๓. เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
๔. เพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้ตามบริบทของพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues):

๑. สร้างเสริม ป้องกัน ควบคุม และรักษา พันฟู สุขภาพของประชาชนอย่างเหมาะสม
๒. พัฒนาระบบบริการสุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓. บูรณาการระบบบริหารจัดการและสารสนเทศให้เอื้อต่อการบริการด้านสุขภาพ
๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสุขภาพในการจัดการด้านสุขภาพในพื้นที่

๔. โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง



ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกฎกระทรวง การแบ่ง ส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๔ แห่ง โดยบทบาทหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ 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

ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ได้เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ ๖ เดือน) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน บุคลากรของสสอ.เมือง ๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรูปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ๒.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 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 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 อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - คาเป้าหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คະແນນ ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน คະແນນ ประเมินสมรรถนะ พิจารณาความดี ความชอบ (รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน) แจงผลและ ปรีกษาหารือเพื่อ พัฒนาปรับปรุง คະແນນ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ ประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตร ตามความต้องการ โครงการ บุคลากร ปรับปรุง/พัฒนา ๗ ๔.๒ บริการที่ดี(Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของ ๔.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า

ประโยชน์สวนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาคักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔.๕ ความรวมแรงรวมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีพื้นฐานหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

๕. **สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)** หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมี ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย ๑๖ ด้าน ดังนี้ ๑) การคิดวิเคราะห์ ๒) การมองภาพองค์รวม ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๔) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๕) การสืบเสาะหาข้อมูล ๖) ความเข้าใจขอแตกต่างทางวัฒนธรรม ๗) ความเข้าใจผู้อื่น ๘) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๙) การดำเนินการเชิงรุก ๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ๑๑) ความมั่นใจในตนเอง ๑๒) ความยืดหยุ่นผอมผัน ๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ ๑๕) ความผูกพันที่มีต่อสวนราชการ ๑๖) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้จัดทำให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ คปสอ.ล่อง ในมิติด้านพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้ และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง ปง โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่ ๑)แผนพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) ๒)แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ ๓)แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคลอง ปงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

| โครงการ/กิจกรรม | กลุ่มเป้าหมาย (คน)/จำนวน (ครั้ง) | งบประมาณ (บาท) | ผลผลิต/ตัวชี้วัด |
|---|-------------------------------------|-------------------|--|
| ๑. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency) | | | |
| โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข) | ๑๐ คน / ๒ ครั้ง | - | ร้อยละ๘๐ ของบุคลากรได้รับการประเมินและพัฒนาตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| รวมงบประมาณ ๐ บาท | | | |
| ๒. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) | | | |
| ๑.โครงการพัฒนาทักษะการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค(คบส.) | ๑๐ คน/ ๒ ครั้ง | ๒,๖๐๐ | เจ้าหน้าที่ร้อยละ๘๐มีความรู้และทักษะสามารถปฏิบัติการและให้บริการประชาชนได้ |
| รวมงบประมาณ บาท | | | |
| ๓. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร | | | |
| ๑.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R2R เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ | ๑๐ คน/ ๒ ครั้ง | ๒,๖๐๐ | ร้อยละ๘๐ของบุคลากรมีผลงานทางวิชาการเป็นของตนเองอย่างน้อย ๑ เรื่อง |
| | | | |
| รวมงบประมาณ ๕,๒๐๐ บาท | | | |
| รวมงบประมาณทั้งสิ้น (๓ แผน) ๕,๒๐๐ 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 | ๑๐/๑ครั้ง | | | | / | | | | | | | | | |
| ประชุมสัมมนา พัฒนาบุคลากร | ๑๐/๑ครั้ง | | | | | | / | | | | | | | |
| ๒.โครงการพัฒนาทักษะการควบคุมโรคโควิด๑๙และทบทวนทักษะการฉีดวัคซีน | | | | | | | | | | | | | | |
| ประชุมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ | ๑๐ คน/ ๒ ครั้ง | / | | / | | | | | | | | | | |
| ๓.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R๒R เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ | | | | | | | | | | | | | | |
| ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ | ๑๐คน/๒ ครั้ง | | | | / | | | / | | | | / | | |