

แผนการพัฒนาศูนย์ โรงพยาบาลน่าน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถาบันมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาศูนย์ให้มีความรู้เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการสร้างและส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร

โรงพยาบาลน่าน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตามพันธกิจของหน่วยงาน จึงได้กำหนดแผนพัฒนาศูนย์ไว้ในยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาโรงพยาบาลน่าน เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุข นอกจากนี้ โรงพยาบาลน่านมีมาตรการในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบตามศักยภาพของตนเอง และตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี ผูกพันกับหน่วยงาน ร่วมทั้งสร้างและพัฒนาผู้บริหาร หัวหน้างาน ให้มีความรู้ และความคิดทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นและมีจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งเพื่อให้การพัฒนาศูนย์บุคลากรมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ใช้กรอบแนวคิดจากแผนพัฒนาเพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมถึงการดำเนินการ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานการเปิดเผยข้อมูลและการให้บริการสาธารณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นดิจิทัลมากขึ้น คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลน่าน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาศูนย์ของสถาบัน เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และเพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลน่าน โดยมีแนวทางในการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาลให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ,

พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อบริการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวง

สาธารณสุข ประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับ

ของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตาม คุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้
- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทัน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหา มีการประสานงาน การดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน โดยมีการวางแผนการสรรหาพร้อมกัน
- ๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้
- ๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข
 - ๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข
 - ๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล
 - ๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้ สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
๓. ด้านการพัฒนาทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็น บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้
- ๓.๑ จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความ ต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และ เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข
 - ๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
 - ๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
 - ๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล
 - ๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา
๔. ด้านการรักษาไว้ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้
- ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่อง คนดี ทำดี ชื่นชม และมอบเกียรติบัตรทุกรอบ ๖ เดือน
 - ๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานแจ้งในองค์กร
 - ๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และทันสมัยอยู่เสมอ

- ๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และ ส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร
- ๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย
- ๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน
๕. ด้านการใช้ประโยชน์ ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติดังนี้
 - ๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว
 - ๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน
๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับ บุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ
 - ๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ
 - ๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ ๑๑, และ พ.ต.ส.
 - ๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ณ ๑๑ พ.ต.ส. ฯลฯ
 - ๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ โดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ กิจกรรม ประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ เป็นต้น
 - ๖.๖ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ ประจำปี
 - ๖.๗ โครงการ “บวร On Tour” กิจกรรมทำบุญวันเกิดเจ้าหน้าที่ประจำเดือน
 - ๖.๘ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรคนต้นแบบในด้านต่างๆ
 - ๖.๙ จัดตั้งชมรมกิจกรรมและสวัสดิการ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน่าน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	รายละเอียด	หมายเหตุ
๑	ฝึกอบรมหลักสูตรการบำบัดรักษาผู้สูงอายุและสารเสพติด สำหรับพยาบาลวิชาชีพ งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท	ปี ๒๕๖๗
๒	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขในการให้บริการด้านสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน งบประมาณ ๕,๐๐๐ บาท	พยาบาลวิชาชีพ ๑ ราย
๓	ขอสนับสนุนตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อจ้างปี ๒๕๖๗	สายสนับสนุน ๒ ตำแหน่ง
๔	ขอสนับสนุนตำแหน่งนักจิตวิทยา เพื่อรองรับการเปิดมินิธัญญารักษ์น่าน โรงพยาบาลน่าน ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข Quick Win ๑๐๐ วัน จำนวน ๑ อัตรา	
๕	ทบทวนงานในแต่ละกลุ่มงานให้บุคลากรในฝ่ายสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ในฝ่าย	บุคลากร รพ.น่าน
๖	Happy MOPH	บุคลากร รพ.น่าน

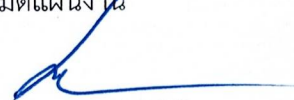
ผู้เสนอแผน



(นางนภัสวรรณ กุลธิ)

ผู้จัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ

ผู้อนุมัติแผนงาน



(นายวิษณุ มงคลคำ)

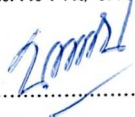
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

วิชาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน

แผนพัฒนา ผู้บริหาร โรงพยาบาลน่าน้อย

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนและแหล่งงบประมาณ			งบประมาณ
			งบประมาณ	เงินบำรุง	งบอื่นๆ	
๑	หลักสูตรด้านการบริหารอื่นๆ	ผู้อำนวยการ รพ.น่าน้อย		/		๖๐,๐๐๐
๒	หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุข ระดับต้น (ผบก.)	หัวหน้าฝ่ายบริหาร		/		๔๐,๐๐๐

ผู้เขียนแผนงาน/โครงการ



(นางนภัสวรรณ กุลธิ)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้อนุมัติแผนงาน/โครงการ



(นายวิชญ์ มงคลคำ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน้อย

แผนพัฒนา ด้านสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาลน่าน้อย

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนและแหล่งงบประมาณ			งบประมาณ
			งบประมาณ	เงินบำรุง	งบอื่นๆ	
๑	แผนงานการสร้างสุขบุคลากร รพ.น่าน้อย ปี ๒๕๖๗	บุคลากร รพ.น่าน้อย			/	๔๐๐,๐๐๐
๒	โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการออกกำลังกายในบุคลากรสาธารณสุข อำเภอน่าน้อย ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗	บุคลากร รพ.น่าน้อย			/	๗๐,๐๐๐

ผู้เขียนแผนงาน/โครงการ



(นางนภัสวรรณ กุสธิ)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้อนุมัติแผนงาน/โครงการ



(นายวิษณุ มงคลคำ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน้อย

แผนพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพ (HA) โรงพยาบาลน่าน้อย

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนและแหล่งงบประมาณ			งบประมาณ
			งบประมาณ	เงินบำรุง	งบอื่นๆ	
๑	โครงการพัฒนางานคุณภาพ HA	บุคลากร รพ.น่าน้อย		/		๔๔,๕๐๐
๒	โครงการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย รพ.น่าน้อย ปี ๒๕๖๗	บุคลากรที่สนใจ	/		/	๔๐,๐๐๐
๓	โครงการประชุมวิชาการ HA Forum	ทีมงานพัฒนาคุณภาพ		/		๔๐,๐๐๐

ผู้เขียนแผนงาน/โครงการ



(นางอภิญญา น้าผึ้ง)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ผู้อนุมัติแผนงาน/โครงการ



(นายวิษณุ มงคลคำ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

รักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน้อย

แผนพัฒนาบุคลากรด้านการกิจอำนวยการ โรงพยาบาลน่าน้อย

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนและแหล่งงบประมาณ			งบประมาณ
			งบประมาณ	เงินบำรุง	งบอื่นๆ	
๑	พัฒนาด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้ถูกต้องตามระเบียบและมีประสิทธิภาพ	บุคลากร งานการเงินและบัญชี		/		๕๐,๐๐๐
๒	การเขียนหนังสือราชการ : เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ	บุคลากร งานธุรการ		/		
๓	พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	บุคลากร งานพัสดุ		/		
๔	โครงการอบรมการขับขี้อย่างปลอดภัย	พนักงานขับรถทุกประเภท		/		

ผู้เขียนแผนงาน/โครงการ

.....


(นางนภัสวรรณ กุลธิ)

นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ

ผู้อนุมัติแผนงาน/โครงการ

.....


(นายวิชณ มงคลคำ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)
 รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน้อย

แผนพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม และจริยธรรม โรงพยาบาลน่าน้อย

ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนและแหล่งงบประมาณ			งบประมาณ
			งบประมาณ	เงินบำรุง	งบอื่นๆ	
๑	โครงการสร้างเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใส โรงพยาบาลน่าน้อย ปี ๒๕๖๗ (ITA)	บุคลากร รพ.น่าน้อย		/		๑๐,๐๐๐
๒	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โรงพยาบาลน่าน้อย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	บุคลากร รพ.น่าน้อย		/		๗,๕๐๐
๓	โครงการอบรมเสริมสร้างวินัยการป้องกันทุจริตและพัฒนาด้านจริยธรรม โรงพยาบาลน่าน้อย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	บุคลากร รพ.น่าน้อย		/		๗,๕๐๐

ผู้เขียนแผนงาน/โครงการ



(นางนภัสวรรณ กุลธิ)

นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ

ผู้อนุมัติแผนงาน/โครงการ



(นายวิษณุ มงคลคำ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน้อย