



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่ อต ๐๐๓๒.๓๐๕.๑/ ๗๓๗

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านโคก

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลบ้านโคก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทำให้บุคลากร มีความสุขอย่างยั่งยืน (เก่ง ดี มีสุข) และเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ EB ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้เกิดการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและมีคุณธรรม ลดการใช้ดุลพินิจที่เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุมัติเผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาลต่อไป

(นายธีรเดช เชียงราน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ

(นายวิชาญ จันทสิงห์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก



ประกาศโรงพยาบาลบ้านโคก
เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรที่เป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะทำให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน มีมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Acceptability) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนาากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริการกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network) โดยมีค่านิยมขององค์กร (MOPH) เป็นรากฐานของการขับเคลื่อนทั้งหมด

เพื่อเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนถือว่ามี ความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานซึ่งหลักการจะได้เป็นคนดีคนเก่งมาอยู่ในระบบราชการได้นั้นยึดหลักการสำคัญประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักสมรรถนะ (Competency - based) หลักผลงาน (Performance - based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ดุลย พินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for health Governance)

๑.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเข้มแข็ง ของบุคลากรทุก ประเภท ทุกสาขาวิชาชีพ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นที่สอดคล้องกับนโยบายองค์กร

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางการปฏิบัติให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓ พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลประสิทธิผล และประสิทธิภาพของบุคลากร ทุกประเภท

มาตรการที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Human resource for health planning)

๒.๑ สร้างกระบวนการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร (Establish robust HRP process on region -- health)

๒.๒ ศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ Evidence base ในการวางแผนกำลังคนในทุกระดับของบุคลากร

๒.๓ ติดตาม ประเมินความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานด้านสุขภาพในพื้นที่และนโยบาย

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ (Human resource for health Information System)

๓.๑ จัดทำ พัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนสุขภาพระดับองค์กรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๒ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านความปลอดภัยในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๓ มีระบบการรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้งานในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลง (Workforce capability)

๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับ (Leadership Development) ทางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง

๑.๒ พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางพัฒนาในระดับพื้นที่ ประเทศ และนโยบายกระทรวงสาธารณสุข (Workforce Renewal)

๑.๓ ส่งเสริมการทำแผนพัฒนารายบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

๑.๔ บูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๑.๕ พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับองค์กร และระดับเครือข่าย

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)

๒.๑ พัฒนาระบบการค้นหาและพัฒนาคนที่มีความสามารถในองค์กร

๒.๒ บูรณาการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพจากทุนต่างๆ ที่เหมาะสม

๒.๓ พัฒนาระบบวิถีการสรรหา รักษา จูงใจกำลังคนคุณภาพสร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ (Career path)

มาตรการที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการ ความรู้และนวัตกรรม (Culture Change & Innovation)

๓.๑ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Core value)

๓.๒ พัฒนาระบบ กลไก ที่จะส่งเสริม สนับสนุน การสร้าง Innovative People

๓.๓ พัฒนาสู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่ อต ๐๐๓๒.๓๐๕.๑/ ๗๖๘

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งเวียนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านโคก

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน โรงพยาบาลบ้านโคก

โรงพยาบาลบ้านโคก ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลบ้านโคก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทำให้บุคลากรมีความสุขอย่างยั่งยืน (เก่ง ดี มีสุข) และเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ EB ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส และมีคุณธรรม ลดการใช้ดุลพินิจที่เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด


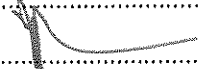

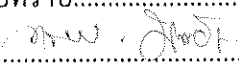
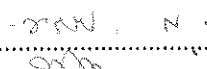

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดโรงพยาบาลบ้านโคก มีแนวทางการปฏิบัติตนตามนโยบาย จึงขอแจ้งเวียนประกาศฯ ดังกล่าวเพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโคกทุกหน่วยงานรับทราบ และถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ลงชื่อ

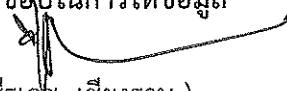

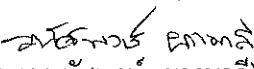
วิชัย จันทร์สิงห์
(นายวิชาญ จันทร์สิงห์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

๑. กลุ่มการพยาบาลรับทราบ 
๒. กลุ่มบริหารงานทั่วไปรับทราบ..... 
๓. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์รับทราบ..... 
๔. กลุ่มงานเวชปฏิบัติรับทราบ..... 
๕. กลุ่มเทคนิคบริการรับทราบ..... 
๖. กลุ่มงานประกันสุขภาพรับทราบ..... 



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
 โรงพยาบาลบ้านโคก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์
 ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
 สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลบ้านโคก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์	
ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรดิตถ์ วัน/เดือน/ปี.มีนาคม ๒๕๖๖..... หัวข้อ <i>ขอขออนุญาตนำข้อมูลของหน่วยงานไปเผยแพร่</i> รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) หมายเหตุ	
ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล  (นายธีรเดช เชียงราน) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่.....เดือน ..มีนาคม.....พ.ศ..๒๕๖๖.....	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายวิชาญ จันทสิงห์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก วันที่.....เดือน..มีนาคม.....พ.ศ.๒๕๖๖...
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายมนัสพงษ์ ผางมาลี) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ.๒๕๖๖...	

6.2.1



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่ อต ๐๐๓๒.๓๐๕.๑/ว/นร

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลบ้านโคก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทำให้บุคลากร มีความสุขอย่างยั่งยืน (เก่ง ดี มีสุข) และเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลในข้อ EB ๖ ดังนั้น จึงขออนุมัติจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานโรงพยาบาล บ้านโคก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุมัติเผยแพร่แผนบนเว็บไซต์โรงพยาบาลต่อไป

(นายธีรเดช เชียงราน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ

(นายวิชาญ จันทสิงห์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566
โรงพยาบาลบ้านโลก

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน(คน)	เดือน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
1.	ด้านการบริหาร การฟื้นฟูด้านการบริหาร	หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน หัวหน้างาน	6 8	ต.ค.2565-ก.ย.2566	1-3 วัน	หน่วยงานที่จัด	เงินบำรุง รพ.
2.	การบริการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	ตามจำนวนที่สอบ บรรจุได้	ต.ค.2565-ก.ย.2566	3-5 วัน	หน่วยงานที่จัด	เงินบำรุง รพ.
3.	ด้านวิชาชีพ การศึกษาต่อเนื่อง 1.1 ปริญญาตรี 1.2 ต่ำกว่าปริญญาตรี 1.3ปริญญาโท/สาขาที่ได้รับอนุมัติ	-จพ.สาธารณสุข -ลูกจ้างชั่วคราวและ ลูกจ้างประจำ -บุคลากรของรพ.ที่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี	ตามจำนวนที่สอบ ได้	สถาบันการศึกษา เป็นผู้กำหนด	2 ปี	สถาบันการศึกษาของรัฐ	ลาศึกษาต่อ โดยไม่ถือว่า เป็นวันลา
4.	ด้านวิชาการ การประจุมวิชาการ/อบรมวิชาการ ทางการแพทย์ -การดูแลประชาชน 5 กลุ่มวัย -พัฒนาบริการตาม service plan	แพทย์ ทันตแพทย์	2 2	ต.ค.2565-ก.ย.2566	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุง รพ.

b, 2, 2

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน(คน)	เดือน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
5.	การประชุมวิชาการ/อบรมวิชาการ ด้านเภสัชกรรม	เภสัชกร	2	ต.ค.2565-ก.ย.2566	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุง รพ.
6.	การประชุมวิชาการ/อบรมวิชาการ ทางการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	28	ต.ค.2565-ก.ย.2566	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุง รพ.
7.	การประชุม/อบรมวิชาการด้าน สาธารณสุข	พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงานในกลุ่มงานเวช ปฏิบัติ	6 1	ต.ค.2565-ก.ย.2566	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุง รพ.
8.	แผนอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ 8.1 การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน 8.2 การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง 8.3 การซ้อมแผนอัคคีภัยใน โรงพยาบาล 8.4 การซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่ 2 ครั้ง/ปี 8.5 การซ้อมแผนโรคอุบัติใหม่ อุบัติ ซ้ำ 8.6 บ้องกัมและควบคุมการติดเชื้อ: การใช้อุปกรณ์ป้องกันตนเอง/ล้างมือ	จนท.ทุกคน พยาบาลวิชาชีพ จนท.ทุกคน จนท.ทุกคน จนท.ทุกคนและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง จนท.ทุกคน	104 28 104 104 104 104	ม.ค.66 ม.ค.66 ม.ย. 66 ธ.ค.66 ธ.ค.66 ธ.ค.66	1 วัน 1 วัน 1 วัน 1 วัน 1-2 วัน 1 วัน	รพ.บ้านโลก	เงินบำรุง รพ.

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน(คน)	เดือน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
9.	การประชุม/อบรมวิชาการด้านอื่นๆ						
	9.1 ด้านการพัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ	2	ต.ค.2565-ก.ย.2566	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุงรพ.
	9.2 ด้านการธุรการ	จพ.ธุรการ	1				
	9.3 ด้านการเงิน	จพ.การเงินและบัญชี	3				
	9.4 ด้านการซ่อมบำรุง	ช่าง	2				
	9.5 ด้านการใช้คอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่รพ.	104		2 วัน/สัปดาห์	สารสนเทศ รพ.	
10.	ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการ						
	10.1 HA เบื้องต้น	หัวหน้าฝ่าย / งาน คณะกรรมการระบบ คุณภาพ	35	มีนาคม 2566	1 วัน	สรพ. งานแผนงานฯ/ คณะกรรมการระบบ คุณภาพ	เงินบำรุงรพ.
	10.2 HA สำหรับผู้บริหาร	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ ผู้แทน	1	มีนาคม 2566	2 วัน		
	10.3 HA สำหรับงานสนับสนุนบริการ	หัวหน้างานพัสดุ/ช่างกลาง/ เวชระเบียน/การเงิน/ซ่อม บำรุง	5	มีนาคม 2566	3 วัน		
	10.4 HA สำหรับผู้ช่วยเหลือทีม	หัวหน้าหน่วยงาน/facilator	15	เม.ย. - พ.ค. 2566	3 วัน		
	10.5 HA สำหรับงานบริการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	28	พ.ค.-มิ.ย.2566	3 วัน		
	10.6 การเยี่ยมสำรวจภายใน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ QMR/ facilator	3	พ.ค. 2566	3 วัน		

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน(คน)	เดือน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
11.	ประชุมพัฒนาวิชาการหัวหน้าฝ่าย/ กลุ่มงาน -กลุ่มการพยาบาล -กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวฯ -ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน -ฝ่ายทันตสาธารณสุข -กายภาพ/แผนไทย -ฝ่ายบริหารทั่วไป	หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้า งาน หัวหน้ากลุ่มงานฯ เภสัชกร ทันตแพทย์ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย	8 1 1 1 1 1	ต.ค.2565-ก.ย.2566	1 วัน	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม งานฯ	
12.	ด้านการส่งเสริมสุขภาพ -การตรวจสุขภาพประจำปี -การให้ความรู้กลุ่มเสี่ยง; ภาวะไขมัน ในเลือดสูง,อันตรายจากภาวะอ้วน, ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง -การจัดมหกรรมเพื่อสุขภาพ -การออกกำลังกาย -โรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ	เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล	104	ต.ค.2565-ก.ย.2566	1 วัน	ทีม HRD	เงินบำรุง รพ.



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลบ้านโคก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลบ้านโคก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	
ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี วัน/เดือน/ปี.มีนาคม ๒๕๖๖..... หัวข้อ รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) หมายเหตุ	
ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล (นายธีรเดช เชียงราน) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่.....เดือน...มีนาคม.....พ.ศ...๒๕๖๖.....	ผู้อนุมัติรับรอง (นายวิชาญ จันทสิงห์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก วันที่.....เดือน...มีนาคม.....พ.ศ.๒๕๖๖...
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ (นายมนัสพงษ์ ผางมาลี) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ.๒๕๖๖....	