

3693



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด (กลุ่มงานพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล) โทร. ๗๑๔๖

ที่ รอ ๐๐๓๓.๑๐๒/

วันที่ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามนโยบายของโรงพยาบาล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

ด้วย กลุ่มงานพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามนโยบายของโรงพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล สอดคล้องยุทธศาสตร์โรงพยาบาลที่..๓(ST๓)..สอดคล้องเป้าประสงค์โรงพยาบาลที่..G๑๒..โครงการที่..... ซึ่ง มีในแผน () ไม่มีในแผน () อื่นๆ ระบุ..... โดยขอใช้งบประมาณจาก () ไม่ใช้งบฯ เงินบำรุง () เงิน PP ๖๐% () PP ๓๐% () อื่นๆ ระบุ..... เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๑๓๙,๒๗๐ (หนึ่งแสนสามหมื่นเก้าพันสองร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน) ซึ่งการใช้งบประมาณ () ตรงตามแผน () มากกว่าแผน น้อยกว่าแผน รายละเอียดโครงการตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

จิมพร

(นางชไมพร ทิมเรืองเวช)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

การตรวจสอบ

(๑) กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ	(๒) ฝ่ายการเงินและบัญชี
<input checked="" type="checkbox"/> ตรวจสอบแล้วเห็นควรอนุมัติโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> ตรวจสอบแล้วเห็นควรอนุมัติโครงการ
<input type="checkbox"/> เห็นควรแก้ไข	<input type="checkbox"/> เห็นควรแก้ไข
.....	1. ใ้ไปปฏิรูปการดำเนินงาน
.....
ลงชื่อ (นายเสกสันติ จันทะมงคล)	ลงชื่อ (นางวราภรณ์ ค้อชากุล)
หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ	หัวหน้ากลุ่มงานการเงิน

ความเห็นรองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

เห็นควรอนุมัติ

อื่นๆ

(นายณรงค์ชัย สังข)

รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการ

และสนับสนุนบริการสุขภาพ

คำสั่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ๗ พ.ย. ๒๕๖๕

อนุมัติ

อื่นๆ

(นายชาญชัย จันทรรักษ์กุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

๑๘ พ.ย. ๒๕๖๕

10 มีในแผนงานโครงการที่..

(นางสาวศิริกัญญา กาญจนพิมพ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

รหัสโครงการ 256๐๖5๐๗

สนย.



บันทึกข้อความ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด
เลขรับที่ 19616
ลงวันที่ 22 พ.ย. 2565
เวลา.....

ส่วนราชการ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด (กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล) โทร. ๐ ๔๓๕๑ ๘๒๐๐ ต่อ ๗๑๔๖

ที่ รอ ๐๐๓๓.๑๐๒/๔๖๓๗

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามนโยบายของโรงพยาบาล

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ต้นเรื่อง

ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถตลอดจนพัฒนาทักษะที่ส่งผลต่อการมีสมรรถนะ (Competency) ยกระดับชั้น ย่อมทำให้บุคลากรเติบโตอย่างมีศักยภาพและที่สำคัญจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ (Competency) เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของโรงพยาบาลและผู้รับบริการรวมถึงสร้างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนหรือเอื้อต่อการเรียนรู้ จึงใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืนที่สุด ที่จะเป็นโยบายต่อทั้งตัวบุคลากรและองค์กร ตลอดจนเพื่อช่วยในการวางแผนของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในระยะยาวอีกด้วย

ข้อพิจารณา

โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ขออนุมัติจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามนโยบายของโรงพยาบาล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและสมรรถนะตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในโครงการที่แนบมาพร้อมนี้

- ทราบ/เห็นชอบ อนุมัติ/อนุญาต
 ดำเนินการ แจ้งผู้เกี่ยวข้อง
 ขอพบ ประสาน.....
 มอบหมาย.....

(นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

(นายสุรเดช ชวะเดช)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ชื่อโครงการ :	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามนโยบายของโรงพยาบาล
สอคคลองยุทธศาสตร์โรงพยาบาล :	พัฒนาระบบพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข
สอคคลองเป้าประสงค์โรงพยาบาล :	G11 บุคลากรมีความสุข ได้รับการพัฒนาและ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
สนับสนุนตัวชี้วัดหลัก รพ./หน่วยงาน :	OG3.3.1 ร้อยละบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง :	งานพัฒนาบุคลากรและองค์การ (HRD)
หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ :	ไม่ระบุ
หัวหน้าโครงการ :	ชื่อ-สกุล ชไมพร ทิมเรืองเวช ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ติดต่อ 7660
ผู้ประสานงานโครงการ :	ชื่อ-สกุล แพรวพรรณ พลเยี่ยม ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ติดต่อ 7146
ประเภทแผนงาน :	แผนพัฒนาบุคลากร
ประเภทโครงการ :	โครงการพัฒนาบุคลากร

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถตลอดจนพัฒนาทักษะที่ส่งผลต่อการมีสมรรถนะ (Competency) ยอดเยี่ยมขึ้น ย่อมทำให้บุคลากรเติบโตอย่างมีศักยภาพและที่สำคัญจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ (Competency) เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของโรงพยาบาลและผู้รับบริการรวมถึงสร้างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนหรือเอื้อต่อการเรียนรู้ จึงใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ยอดเยี่ยมที่สุด ที่จะเป็ประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคลากรและองค์กร ตลอดจนเพื่อช่วยในการวางแผนของกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในระยะยาวอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์โครงการ

- 2.1 บุคลากรมีความสุข
- 2.2 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- 2.3 บุคลากรมีสมรรถนะตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล

3. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากโครงการ

บุคลากรโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

4. พื้นที่ดำเนินการ/ระยะเวลาดำเนินโครงการ

โรงพยาบาลร้อยเอ็ด

เริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2565 และสิ้นสุดโครงการวันที่ 30 กันยายน 2566

5. ผลผลิต/ผลลัพธ์และเป้าหมาย

ลงชื่อ..... (หัวหน้าสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์)

รหัสโครงการ 2566063003



ประเภทตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย
ผลลัพธ์	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	ร้อยละ	80
ผลลัพธ์	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้งต่อคนต่อปี	ร้อยละ	55
ผลผลิต	ระดับความสุขคนทำงาน(Happinometer)	ระดับ	62
ผลผลิต	ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ระดับ	68

6. แนวทาง/แผนการดำเนินงาน

- 1.6.1 จัดอบรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- 2.6.2 จัดอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง
- 3.6.3 จัดอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน
- 4.6.4 จัดอบรมเทคนิคการบริหารจัดการการเงิน เพื่อความสมดุลในชีวิตด้วยบัญชีครัวเรือน

7. การติดตามและประเมินผล

7.1 วิธีการรายงานความก้าวหน้าโครงการ (/) รายงาน RBM รายเดือน หรือ เมื่อมีการจัดทำกิจกรรม

7.2 วิธีการประเมินโครงการ ใช้วิธีการประเมินผลแบบ CIPP Model โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ระยะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการและประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ และรายงานผลโดยใช้แบบรายงานสรุปผลการประเมินผลการดำเนินโครงการของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด (รง.โครงการ)

7.3 ระยะเวลาในการประเมินผล ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 สิ้นสุดโครงการ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566

8. งบประมาณโครงการ

กิจกรรม : 6.1 จัดอบรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

ระยะเวลา : 1 พฤษภาคม 2566 - 31 พฤษภาคม 2566

รายการ	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม	แหล่งงบประมาณ	หมายเหตุ
ค่าอาหารกลางวัน	150 คน x 3 มื้อ	70	31,500	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	150 คน x 6 มื้อ x 0 บาท	35	31,500	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	
ค่าวัสดุอุปกรณ์	150 คน	20	3,000	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	เบิกจากพัสดุ
ป้ายไวนิล/วีดีทัศน์	1 ชิ้น	3,000	3,000	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	จัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง
			69,000		

กิจกรรม : 6.2 จัดอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง

ระยะเวลา : 1 กุมภาพันธ์ 2566 - 28 กุมภาพันธ์ 2566

รายการ	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม	แหล่งงบประมาณ	หมายเหตุ
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	120 คน x 3 รุ่น	35	12,600	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	

ลงชื่อ..... (หัวหน้าสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์)

รหัสโครงการ 2566063003



8. งบประมาณโครงการ

ค่าอาหารกลางวัน	120 คน x 3 รุน	70	25,200	งบเงินบำรุงของ ร.พ.
ค่าตอบแทนวิทยากรหลัก	16 คน x 1 ชั่วโมง	600	9,600	งบเงินบำรุงของ ร.พ.
ค่าจัดดอกไม้/ค่าจัดสถานที่	1 ชุด	2,000	2,000	งบเงินบำรุงของ ร.พ.
รวม			49,400	

กิจกรรม : 6.3 จัดอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน

ระยะเวลา : 1 มกราคม 2566 - 31 มกราคม 2566

รายการ	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม	แหล่งงบประมาณ	หมายเหตุ
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	120 คน x 3 รุน	35	12,600	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	
รวม			12,600		

กิจกรรม : 6.4 จัดอบรมเทคนิคการบริหารจัดการการเงิน เพื่อความสมดุลในชีวิตด้วยบัญชีครัวเรือน

ระยะเวลา : 1 พฤศจิกายน 2565 - 30 พฤศจิกายน 2565

รายการ	จำนวน	ราคาต่อหน่วย	รวม	แหล่งงบประมาณ	หมายเหตุ
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	130 คน x 1 มื้อ	35	4,550	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	
ค่าตอบแทนวิทยากรหลัก	1 คน x 3 ชั่วโมง	600	1,800	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	
ค่าพาหนะ	1 คน x 115 กิโลเมตร x 2 เที่ยว	4	920	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	
ค่าจัดดอกไม้/ค่าจัดสถานที่	1 ครั้ง	1,000	1,000	งบเงินบำรุงของ ร.พ.	
รวม			8,270		

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ลงชื่อ..... (หัวหน้าสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์)

รหัสโครงการ 2566063003



ใช้งบประมาณจากงบเงินบำรุงของ ร.พ.

จำนวน 139,270 บาท

สรุปใช้งบประมาณในโครงการทั้งสิ้น จำนวน 139,270 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นเก้าพันสองร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน)

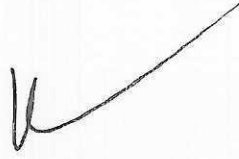
ผู้เขียนโครงการ

จ.ไพบร.

(นางชไมพร ทิมเรืองเวช)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผู้เสนอโครงการ



นางนุรักษ์ จิรชวาลา
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ๑

ผู้เห็นชอบโครงการ

จ.


(นายณรงค์ชัย สิงชา)

รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาระบบบริการ
และสนับสนุนบริการสุขภาพ

นางนุรักษ์ จิรชวาลา

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด



(นายสุรเดช ชวะเดช)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ลงชื่อ..... (หัวหน้าสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์)

รหัสโครงการ 2566063003



แบบ Act ๓ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (กำหนดโครงการ)
 (หน่วยงาน) กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ/หัวหน้าโครงการ) นางชมพู ทิมเรืองเวช
 ประเภทโครงการ () โครงการสนับสนุนงบประมาณประจำ (✓) โครงการพัฒนาทาง/ตามนโยบาย

ชื่อโครงการ พัฒนาบุคลากรมีความสุข มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะเพื่อตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล	สนับสนุนตัวชี้วัด รพ.-	สนับสนุนตัวชี้วัดหน่วยงานที่	สนับสนุนตัวชี้วัดหน่วยงานที่
สนับสนุนเป้าประสงค์ หน่วยงานที่	สนับสนุนตัวชี้วัด รพ.-	สนับสนุนตัวชี้วัดหน่วยงานที่	สนับสนุนตัวชี้วัดหน่วยงานที่
๑๑๑ บุคลากรมีความสุข ได้รับการพัฒนาและ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	๖๒ ร้อยละบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	๖๒ ร้อยละบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	๖๒ ร้อยละบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
๑๑๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สมรรถนะเพื่อตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล	๖๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์กร	๖๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์กร	๖๕ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์กร
(๕๔) เป้าประสงค์.	๖๗ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ คน ต่อปี	๖๗ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ คน ต่อปี	๖๗ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อ คน ต่อปี
๑. บุคลากรมีความสุข	(๕๕) ผลลัพธ์/ผลผลิต/ค่าเป้าหมาย	(๕๕) ผลลัพธ์/ผลผลิต/ค่าเป้าหมาย	(๕๕) ผลลัพธ์/ผลผลิต/ค่าเป้าหมาย
๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	๑. ร้อยละบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
๓. บุคลากรมีสมรรถนะตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล	๒. ระดับความผูกพันทีมงาน(Happinometer)	๒. ระดับความผูกพันทีมงาน(Happinometer)	๒. ระดับความผูกพันทีมงาน(Happinometer)
	๓. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์กร	๓. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์กร	๓. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์กร
	๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อคนต่อปี	๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อคนต่อปี	๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

(๗) กิจกรรม	(๘) เป้าหมาย	(๘) ช่วงเวลาดำเนินการ		(๑๐) งบประมาณ	(๑๑) ผู้รับผิดชอบ					
		เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่		บาท	หลัก	ร่วม			
๒. พัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะ ตามนโยบายของโรงพยาบาล ได้แก่ ๒.๑ จัดอบรมพื้นฐานวิชาชีพข้าราชการใหม่ (นอกสถานที่) ร่วมกับเขตสุขภาพที่๗	ข้าราชการใหม่ ๘๐ คน	๑ ตุลาคม ๖๕	๓๑ มีนาคม ๖๖	-ค่าอาหารว่าง ๕๕คน วันละ ๒ มื้อ มีมูลค่า ๓๕ บาท จำนวน ๖ วัน -ค่าอาหารกลางวัน ๕๕ คน วันละ ๗๐ บาท จำนวน ๕ วัน -ค่าตอบแทนวิทยากร จำนวน ๑ คนๆละ ๓ ชั่วโมงๆละ๑,๒๐๐บาท -ค่าลงทะเบียนออนไลน์ ๕๐ คนๆ ละ ๓,๕๐๐ บาท -ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการดูงาน ๒,๐๐๐ บาท -ค่าวัสดุอุปกรณ์	๑๘,๘๐๐	๑๘,๘๐๐	๓,๖๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๒,๐๐๐	๑๘๕,๒๐๐

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด

(นายเสกสันติ จันทะมงคล)

หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ