



ประกาศโรงพยาบาลบ้านเขว้า

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านเขว้า  
รอบการประเมินที่ 1 และ 2 ประจำปีงบประมาณ 2562

.....

ตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญหนังสือที่ นร 1008/ว28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552 เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ 0201.034/ว101 ลงวันที่ 7 เมษายน 2554 เรื่องการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สำหรับกลุ่มวิชาชีพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และหนังสือที่ สธ 0201.034/ว197 ลงวันที่ 18 เมษายน 2555 เรื่องซักซ้อมความเข้าใจการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 76 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลบ้านเขว้า จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) กลุ่มทั่วไป และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และให้มีคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการทำหน้าที่กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำคู่มือการประเมินผล รวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคคลโรงพยาบาลบ้านเขว้า ที่ได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการไว้ เสนอคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านเขว้านี้ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง)กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มทั่วไป ในรอบการประเมินที่ 1/2562 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2562 และ ในรอบการประเมินที่ 2/2562 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2562 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2562

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะ ให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มทั่วไปด้วย

ข้อ 2 องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

2.1 องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ 1/2561 และ รอบ 2/2562 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ มีคะแนนรวมร้อยละ 100

สัดส่วนคะแนนดังนี้ 1. ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มวิชาชีพ

กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 70 และสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 30

2. ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) กลุ่มทั่วไป

กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 80 และสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 20

ข้อ 3 ผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 50 และสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 50

2.1.1 องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดคะแนนทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ 100 คะแนนแล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบตัวชี้วัด ดังนี้

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มวิชาชีพ และจ้างชั่วคราวอื่นๆให้รับผิดชอบคนละ 3-5 ตัวชี้วัด

ทั้งนี้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอาจมอบหมายตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษให้กับบุคลากรปฏิบัติเพิ่มเติมและเมื่อรวมกันแล้วไม่เกินจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนด

อนึ่ง กรณีคณะกรรมการปฏิบัติการฯ กลั่นกรองตัวชี้วัดพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวชี้วัดที่มอบหมายให้บุคคลมีความสำคัญและไม่ควรตัดตัวชี้วัดข้อใดข้อหนึ่ง อาจมอบหมายตัวชี้วัดให้บุคคลมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้ ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองและเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการให้ความเห็นชอบ

การมอบหมายตัวชี้วัดลงสู่บุคคลให้ดำเนินดังนี้

ประเภทของตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดงานประจำ (ที่ผ่านการกลั่นกรองความเหมาะสมจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์แล้ว) และตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษ โดยที่จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดแต่ละประเภท คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ (กลั่นกรอง) สามารถปรับจำนวนและน้ำหนักให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มได้

## 2.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

2.2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามคำสั่งโรงพยาบาลบ้านเขว้า ที่ 16/2562 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562 รวบรวมผลการปฏิบัติราชการ และคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

2.2.2 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลบ้านเขว้าเป็นผู้ประเมินดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับกรรมการบริหารและแพทย์
- หัวหน้ากลุ่มงาน สำหรับหัวหน้างานในกลุ่มงาน ยกเว้นแพทย์
- หัวหน้างาน สำหรับบุคลากรที่อยู่ในบังคับบัญชา

โดยประเมินดังนี้ 1. ข้าราชการและลูกจ้างวิชาชีพ ประเมิน 180 องศา (เนื่องจากเป็นวงเงินโควตาของกลุ่มงานตัวเอง)

แบ่งสัดส่วนคือ 1. หัวหน้า 60%

2. ประเมินตนเอง 40%

2. ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวทั่วไป ประเมิน 180 องศา แบ่งสัดส่วน

1. หัวหน้าประเมิน 60%

2. ประเมินตนเอง 40%

ข้อ 3 ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับปฏิทินการประเมินผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ และให้การปฏิบัติงานที่มีความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการคิदनน้ำหนักในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผลงานรอบ 1/2562 ให้ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2561-15 มีนาคม 2562 รอบที่ 2/2562 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2562-15 กันยายน 2562 ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะข้าราชการและลูกจ้างวิชาชีพ 70:30 ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มทั่วไป สัดส่วน 80 : 20 สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองราชการสัดส่วน 50:50

สำหรับวิธีการคิदनน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของผลงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนักตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์การประเมินผลใหม่ ทั้งนี้การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

3.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบที่ 1/2562 และ 2/2562 ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามคำสั่งโรงพยาบาลบ้านเขว้า ที่ 16/2562 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562 ดำเนินการรวบรวมผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2562 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2561-15 มีนาคม 2562 สรุปลงผลคะแนนให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ 29 มีนาคม 2562 และรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2562- 15 กันยายน 2562 สรุปลงภายในวันที่ 30 กันยายน 2562

3.2 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ 2.2.2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาในข้อ 3.1 และสรุปลงผลคะแนนให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์

การมอบหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลในกลุ่มข้าราชการ ควรพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบตาม Job description ของแต่ละคนด้วย

ทั้งนี้หากบุคคลที่ได้รับผิดชอบงานสูงกว่าหรือต่ำกว่าระดับตัวชี้วัดที่กำหนด สามารถมอบหมายให้ ได้รับผิดชอบได้ โดยให้คณะกรรมการอำนวยการฯ เป็นผู้พิจารณามอบหมายให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและ ภาระหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่บุคลากรในกลุ่ม งานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้เสร็จ และรวบรวมส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปและโภชนศาสตร์ เสนอให้ คณะกรรมการอำนวยการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

#### คำจำกัดความ

ตัวชี้วัดงานประจำ หมายถึงตัวชี้วัดงานที่ได้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน หัวหน้างานคัดเลือกมา จากงานประจำที่ยังเป็นปัญหาหรือผลดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผล สัมฤทธิ์ก่อนที่จะลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษ หมายถึง ตัวชี้วัดที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมอบหมายให้บุคลากร ปฏิบัติเป็นกรณีๆ และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบเพื่อนำไปบรรจุในคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ลงนาม รวมทั้งผู้อำนวยการจะเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์

2.1.2 องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ก.พกำหนด 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) บริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

น้ำหนักคะแนนของแต่ละสมรรถนะดังนี้

สมรรถนะ	น้ำหนักคะแนน
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	20
2. บริการที่ดี	20
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	20
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	20
5. ร่วมแรงร่วมใจ	20

ให้คะแนนทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 100 แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม มาตราวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละ รอบการประเมิน

### การกลั่นกรองตัวชี้วัด

4.1 ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองความถูกต้อง เหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัด รายบุคคล การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Profile) เมื่อมีการกลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธานคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์และหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ลงนามในเอกสารรับรองฯ ให้เรียบร้อย

4.2 หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึกข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นลายลักษณ์อักษรในเวลาไม่เกิน 15 วันหลังการลงนามรับรองการปฏิบัติราชการ

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการและคณะกรรมการถือว่าผลการดำเนินการเป็นโมฆะไม่ให้นำมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชาประเมิน รวมทั้งให้ดำเนินการสอบวินัยผู้ที่เกี่ยวข้อง

### ข้อ 5 การรายงานและประเมินผล

#### 5.1 การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดสำคัญๆที่มอบหมายลงสู่บุคคล ใช้ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินกำหนด

#### 5.2 การประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

การประเมินสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลบ้านเขว้าเป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์กำหนด

ข้อ 6 การจัดทำเอกสารลงนามรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

#### 6.1 แบบลงนามรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard)

ตามเอกสารแนบท้าย บุคลากรที่ต้องรับผิดชอบหลายๆงานที่อยู่คนละหน่วยงาน ให้หัวหน้าหน่วยงานหลักเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ

#### 6.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล(Individual Scorecard)

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน สรุปผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและผลการประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารโรงพยาบาลบ้านเขว้า แล้วรวบรวมส่งให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ทราบตามที่กำหนดในรอบประเมินนั้นๆ

เมื่อคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลฯ แล้วห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานและค่าคะแนนใดๆทั้งสิ้น และกรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่าค่าคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริงจะใช้คะแนนที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบพบแทน

ข้อ 7 ในแต่ละรอบการ...//6

ข้อ 7 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 การแบ่งเม็ดเงินจัดสรรให้ข้าราชการตามมติกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์

ข้อ 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มวิชาชีพ ให้มีการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 3

8.1 ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

8.1.1 องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ 70

องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30

ข้อ 9 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ลูกจ้างประจำ ให้มีการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง ตามเกณฑ์ในข้อ 3

9.1. องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ 80

องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการสัดส่วนคะแนนร้อยละ 20

มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2561 - 30 กันยายน 2562

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562



(นายวัชรพงษ์ กระบี่ศรี)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพล รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านเขว้า