

สรุปรายงานผลการประชุมการให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment : MOIT ITA) เสริมสร้างและพัฒนาจริยธรรม  
และการรักษาวินัย ปลุกจิตสำนึกด้านการซื่อสัตย์สุจริตต่อด้านการทุจริต  
วันศุกร์ที่ ๑ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอาคารอุบัติเหตุฉุกเฉินหลังเก่า โรงพยาบาลตะโหมด

ผู้เข้าประชุม

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| ๑. นายวิชัย สว่างวัน           | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหมด                                     |
| ๒. นางวันดี ชนะสิทธิ์          | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป                                    |
| ๓. นางกชพรรณ ภาพพันธ์          | หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล  |
| ๔. นางพรเพชร รักเกตู           | หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์                                  |
| ๕. นางชูฉิม รัตนนราพล          | หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยใน                                   |
| ๖. นางพยอม ปานเพชร             | หัวหน้ากลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์กรร่วม                      |
| ๗. นางสาวจรี พรหมสกุล          | หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู                                   |
| ๘. นายจิตตเวช เกตุชู           | หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศ<br>ทางการแพทย์ |
| ๙. นางวราพรรณ อินทองช่วย       | หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช          |
| ๑๐. นางมาลัย พรหมปลัด          | หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยคลอด                                 |
| ๑๑. นายสุวิทย์ แข็งแรง         | หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชและคุ้มครองผู้บริโภค                       |
| ๑๒. นางสาวสุทัตตา ประจักษ์ชาติ | หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม  |
| ๑๓. นางสาววิภาวดี พรหมทอง      | หัวหน้ากลุ่มงานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก                  |
| ๑๔. นางสุวิมล จิตตกุล          | หัวหน้ากลุ่มงานรังสีวิทยา                                      |
| ๑๕. นางยุพิน ศรีทองช่วย        | หัวหน้ากลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด                               |
| ๑๖. นางสาวจิตติกาญจน์ แสนสิงห์ | หัวหน้างานธุรการ   |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                             |                           |
|-----------------------------|---------------------------|
| ๑. นางนลพรรณ นิลเพชร        | หัวหน้างานโภชนศาสตร์      |
| ๒. นางสาวชฎารัตน์ จิตสวาสดี | หัวหน้างานการเงินและบัญชี |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| ๑. นางสาวอลิษา พรหมสกุล    | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๒. นางสาวธัญญรัตน์ รักพวก  | นักวิชาการพัสดุ             |
| ๓. นางสาวสิริมน แก้วแสงทอง | เจ้าพนักงานพัสดุ            |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายวิชัย สว่างวัน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหมด กล่าวต้อนรับและเปิดประชุม ดังนี้  
วาระที่ ๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

นางวันดี ชนะสิทธิ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป แจ้งรายละเอียด การประเมินคุณธรรมและความ  
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีกรอบการประเมินใน ๙ ตัวชี้วัด ได้แก่

#### ตัวชี้วัดที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูล

MOIT ๑ หน่วยงานมีการวางระบบการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

MOIT ๒ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

#### ตัวชี้วัดที่ ๒ การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

MOIT ๓ หน่วยงานมีการรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

MOIT ๔ หน่วยงานมีมาตรการ และวางระบบเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

MOIT ๕ หน่วยงานมีการสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

#### ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

MOIT ๗ หน่วยงานมีการรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงานและเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และระดับดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

MOIT ๘ หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

#### ตัวชี้วัดที่ ๔ การส่งเสริมความโปร่งใส

MOIT ๙ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน และช่องทางการร้องเรียน

MOIT ๑๐ หน่วยงานมีการสรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของหน่วยงาน และเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

MOIT ๑๑ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

#### ตัวชี้วัดที่ ๕ การป้องกันรับสินบน

MOIT ๑๒ หน่วยงานมีมาตรการ “การป้องกันการรับสินบน” ที่เป็นระบบ

MOIT ๑๓ หน่วยงานประเมินการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗ ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง เกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้างและส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔

#### ตัวชี้วัดที่ ๖ การป้องกันการใช้ทรัพย์สินของราชการ

MOIT ๑๔ หน่วยงานมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการและมีขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานที่ถูกต้อง

#### ตัวชี้วัดที่ ๗ การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต

MOIT ๑๕ หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

MOIT ๑๖ หน่วยงานมีรายงานการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และรายงานผลดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ ข้าราชการจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

MOIT ๑๗\_ หน่วยงานมีความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ อย่างเป็นระบบ

MOIT ๑๘ หน่วยงานมีการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริต (การควบคุมความเสี่ยงการ ทุจริต)

MOIT ๑๙ หน่วยงานมีการรายงานผลการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน : การเรียไรรและกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

#### ตัวชี้วัดที่ ๘ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

MOIT ๒๐ หน่วยงานมีอบรมให้ความรู้ภายในหน่วยงาน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยใช้ หลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุง) พ.ศ.๒๕๖๕

#### ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

MOIT ๒๑ หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และและ รายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

MOIT ๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมาย ในไตรมาสที่ ๑ ร้อยละ ๘๐ ไตรมาสที่ ๒ ร้อยละ ๘๔ ไตรมาสที่ ๓ ร้อยละ ๘๙ และไตรมาสที่ ๔ ร้อยละ ๙๔

สำหรับในไตรมาสที่ ๒ จะมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะต้องมีการอบรม เพื่อชี้แจงเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ดังนี้

#### วาระที่ ๑.๑ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือ พวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่เข้าข่าย ผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวได้จัดทำคู่มือเพื่อให้ศึกษาและทำความเข้าใจ โดยได้แจ้งเวียน หน่วยงานและนำขึ้นเว็บไซต์โรงพยาบาลตะโหนดไว้แล้ว

สำหรับความเสี่ยงอันจะมีโอกาสและผลกระทบที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ทับซ้อน คือ

๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบด้านพัสดุ

๒. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวัง ความก้าวหน้า

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนในการใช้รถราชการ ถึงแม้จะไม่ปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริตหรือการใช้รถราชการไปเพื่อประโยชน์ของบุคคลใด แต่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหลายแห่งมี การตรวจสอบพบว่าได้จัดรถยนต์ส่วนกลางไว้ให้กับผู้บริหารของหน่วยงานใช้ในราชการเป็นประจำ แยกรถยนต์ ส่วนกลางที่บุคลากรในสังกัดจะใช้ไปในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดการนำรถยนต์ส่วนกลางไป ใช้ในกิจการส่วนตัวได้ ดังนั้น การป้องกันความเสี่ยงในปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คือ การกำหนดมาตรการในการขอ อนุญาตใช้รถยนต์ส่วนกลางของหน่วยงานให้ครอบคลุม การกระตุ้นเตือน ปลุกจิตสำนึกของข้าราชการ และ บุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ จึงจะเป็นการลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน บุคลากรทุก ระดับต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์สุจริตขององค์กร รวมถึงเพิ่มมาตรการให้ผู้ตรวจสอบภายใน

ตรวจสอบการใช้พระราชกรณียกิจให้ดำเนินการอย่างถูกต้อง ในส่วนของปัจจัยที่จะทำให้เกิดการทุจริต มีอะไรบ้าง ขอให้  
ที่ประชุมรวมเสนอ

### สรุปข้อเสนอที่ก่อให้เกิดการทุจริตหรือประโยชน์ทับซ้อน

๑. การขาดความสำนึกทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบการทำงานตาม  
มาตรฐานวิชาชีพ

๒. ขาดการจัดทำระบบควบคุมภายในที่ดีของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรสามารถใช้ช่องว่างในการ  
ใช้พระราชกรณียกิจไปใช้เรื่องส่วนตัว

๓. แนวโน้มในปัจจุบันเสี่ยงที่จะเป็นเหตุในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการ  
เป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ และมีการปฏิบัติราชการโดยขาดการคำนึงถึงประโยชน์  
ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอาจสรุปได้ว่าเกิดจาก การ  
ขาดจิตสำนึก และความตระหนักทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพราชการของข้าราชการ

๔. การไม่ดำรงตนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีความมุ่งหวังที่จะได้  
ผลประโยชน์อันสมควรได้สำหรับนำไปใช้ในการดำรงชีวิต

๕. การต้องการตอบสนองความต้องการของผู้ที่ต้องการให้ทำการทุจริตเพื่อให้ได้ผลประโยชน์  
ตอบแทนหรือเพื่อให้ผู้นั้นให้การสนับสนุนตนในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ

๖. ส่วนราชการไม่มีมาตรฐานการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะป้องกันมิให้เกิด  
ปัญหาการทุจริต

๗. ระบบตรวจสอบเพื่อป้องกันปราบปรามผลประโยชน์ทับซ้อนยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำ  
ให้ข้าราชการเห็นว่ามีคุณค่าที่จะเสียหายผลประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการ

### การวิเคราะห์เพื่อจัดทำมาตรการป้องกันการเกี่ยวประโยชน์ทับซ้อน

การทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการรวมถึงการแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ  
ทางราชการนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องมีมาตรการ และแนวทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อเร่งรัดดำเนินการแก้ไข  
และจัดให้หมดสิ้นไป ซึ่งเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์ในปัจจุบันจะพบว่า มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด  
ที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบการกำหนดมาตรการ และแนวทางดังนี้

### จุดแข็งที่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานที่จะช่วยป้องกันปัญหาการทุจริต การจัดซื้อจัด  
จ้าง และระบบการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้

๒. มีมาตรการกำหนดโทษข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรที่กระทำการทุจริต ประพฤติมิชอบ  
กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตามระเบียบที่กำหนด

๓. ภาคประชาชนเริ่มมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง และร้องเรียนปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ  
มากขึ้น

### จุดอ่อนที่ยังเป็นปัญหาต่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ภาวะค่าครองชีพ และการขาดการยึดถือปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการ  
ยังเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการต้องการทำการทุจริต

๒. การขาดประสิทธิภาพของระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ทำให้ข้าราชการยัง  
จำเป็นจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีอำนาจที่ต้องการให้ทำการทุจริตเพื่อประโยชน์ และความก้าวหน้าใน  
ชีวิตราชการ

๓. หน่วยงานในสังกัดยังไม่ได้นำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการใช้รถยนต์ราชการแอบแฝงไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนมาปฏิบัติอย่างจริงจัง

#### โอกาสที่สนับสนุนต่อการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

๑. ขณะนี้รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุข มีแนวทางและมาตรการที่เป็นรูปธรรมที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนการขัดกันในการใช้รถราชการ

๒. สังคมส่วนรวมมีความตระหนักรู้ และเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดปัญหาการทุจริตประพฤตินิยมชอบให้หมดสิ้นไปโดยรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น

๓. การมีหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการเพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤตินิยมชอบอย่างชัดเจน เช่น ป.ป.ช. /สตง. เป็นต้น ซึ่งมีการเผยแพร่การดำเนินคดีให้ประชาชนได้ทราบโดยทั่วกัน

๔. การกำหนดให้หน่วยงานมีตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

๕. การรวมตัวกันติดต่อสื่อสารงานราชการโดยการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์

#### ข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๑. อาจมีผู้มีอำนาจ และมีอิทธิพลในทางการเมือง และการบริหารบางส่วนยังมีความพยายามผลักดันที่จะให้ส่วนราชการกระทำการในลักษณะการทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

๒. ยังคงมีความเพิกเฉยหรือขาดความตระหนักรู้ในความสำคัญของการป้องกันแก้ไขการทุจริตของภาคเอกชน และประชาชนบางส่วน ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ในส่วนของเอกสารคู่มือประโยชน์ทับซ้อนและการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากผลประโยชน์ทับซ้อนจะให้อำนาจการแจ้งเตือนยังหน่วยงานทุกหน่วยอีกครั้งหนึ่ง

#### วาระที่ ๑.๒ การเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม และจริยธรรม

นางวันดี ชนะสิทธิ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าหน่วยงานต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาด้านจริยธรรมและการรักษาวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย มีรายละเอียด ดังนี้

วินัยเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างด้านจิตใจเป็นหลัก เพื่อให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดวินัย ในขณะที่วินัยก็เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาทางบวกของความเป็นข้าราชการ ในส่วนที่เป็นนามธรรมของวินัยนั้นจึงเป็นความรู้สึกที่ฝังงออยู่ในจิตสำนึกที่ถูกต้อง และอยู่ในหัวใจของคนที่มีวินัย ซึ่งละเอียดอ่อนและมีความคงทนมากกว่ารูปธรรม สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยคือการสร้างจิตสำนึก เพื่อให้รับรู้ว่าคุณกระทำผิดวินัยต้องถูกลงโทษ ส่วนผู้ปฏิบัติตามวินัยจะได้รับการยกย่องนอกจากนี้ ในปัจจุบันการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนก็ยังคงถือเป็นความผิดวินัยเช่นกัน

#### การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม

หลักทศพิธราชธรรมใน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างมาเป็นระยะเวลานาน มี ๑๐ ประการ คือ

๑. ทาน หมายถึง การให้ (Charity) มี ๒ อย่างคือ อมิสทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ และ ธรรมทาน ได้แก่ การให้ธรรมหรือความรู้ ให้สติปัญญา ให้กำลังใจ ให้อภัย ให้ความรัก ให้ความเอื้อเฟื้อให้ความ เมตตา

๒. ศีล หมายถึง ความมีระเบียบวินัย (Self – Discipline) ระมัดระวังควบคุมตนเองได้

๓. ปริจาคะ หมายถึง การเสียสละ (Self – Sacrifice) เป็นการให้ทั้งหมด ไม่มีส่วนเหลือ ได้แก่ ทรัพย์ อวัยวะ ชีวิต หรือทั้งหมดเพื่อรักษาความถูกต้องดีงาม

๔. อาชวะ หมายถึง ความซื่อตรง (Honesty)

๕. มัทวะ หมายถึง ความอ่อนโยน (Gentleness) ไม่หยาบคาย ไม่เย่อหยิ่ง ยโสโอหัง

๖. ตปะ หมายถึง การระงับยับยั้งข่มใจ (Self – Austerity) คือ การละความชั่วภายในตนเอง ให้หมดไป หล่อหลอมเอาแต่ความดีงามใส่ตัว มีความดีเป็นแบบอย่าง

๗. อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ (Non – Anger) มีความสุขสงบ เยือกเย็น เห็นตน เห็นคน เห็นงาม เห็นบ้านเมืองอย่างแจ่มใสไม่ขุ่นมัว

๘. อวิหิงสา หมายถึง การไม่เบียดเบียน (Non – Violence) ไม่ผิดทำนองคลองธรรม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเท่าเทียมกัน เสมอภาคกัน เคารพในกฎหมาย ไม่ทะเลาะวิวาท บาดหมางด้วย ความคิดเห็นที่แตกต่างต่างให้ นำความคิดเห็นที่ต่างต่างกันมาสร้างสามัคคี

๙. ชันติ หมายถึง ความอดทน (Tolerance) และเจียมตัวอยู่เสมอ

๑๐. อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่คลาดธรรมดา (Non – Opposition) คือ มีความหนักแน่น ไม่หวั่นไหว โดยสรุปแล้ว ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม ทั้งกาย วาจา และจิตใจ มีความเป็นผู้ให้ เสียสละซื่อตรง ปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยสุจริต รู้จักผิดชอบชั่วดีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติจึงเป็นเรื่องสำคัญ

คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ดังนี้

๑. ดำเนินรอยตามพระบุคลบาท หลักราชการพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

๑) มีความสามารถ

๒) มีความเพียร

๓) มีไหวพริบ

๔) มีความรู้เท่าถึงการ

๕) มีความซื่อตรงต่อหน้าที่

๖) มีความซื่อตรงต่อคนทั่วไป

๗) รู้จักนินยัสคน

เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร “คนเราถ้าพอในความต้องการ ก็มีความโลภน้อยเมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อยถ้าทุกประเทศ มีความคิดอันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียงหมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภ อย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข.” (๔ ธ.ค. ๒๕๔๑) ชีวิต – หน้าที่การงานเกิด “สมดุล” บุคคล – ครอบครัว – องค์กร – ชุมชน และประเทศชาติมีความเข้มแข็งพร้อมรับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก และภายในได้เป็นอย่างดี

หลักประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดีที่ได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท สุจริต เทียงตรง เสียสละ อดทน ฝึกตนมีระเบียบ เพียบพร้อมความรู้ คู่คุณโลบาย ขยายสัมพันธ์ ประสาน รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ให้ สำเร็จทันการปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและ ความถูกต้องเป็นธรรม

๒. วินัยข้าราชการและการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการ

วินัย คือ ข้อปฏิบัติหรือแบบแผน ความประพฤติ อันเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่แสดงออกมา โดย ลักษณะ ดังนี้

- ความคุมตนเอง
- ครองตนด้วยความพอใจ
- ปฏิบัติตามการนำที่ดี
- มีความเป็นระเบียบ ตามกฎและข้อบังคับ
- ประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาข้าราชการและประมวลจริยธรรม รักเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรีแห่งตนมี

จิต สาธารณะ

๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่มาของประมวลจริยธรรม คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐาน ทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น สำหรับข้าราชการแต่ละประเภท สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบคณะรัฐมนตรี จึงกำหนดประมวลจริยธรรมขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับเป็น มาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด ราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ซึ่งผู้ ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดพลเรือนทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ต้อง ดำเนินการให้เป็นไป ตามประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน ๑๐ ข้อ ตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพล เรือนนี้กำหนด ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติ รวม ๑๐ ข้อ สรุปได้ ดังนี้

๑. ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
๒. ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๓. ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของ ประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำ การ อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน
๕. ข้าราชการต้องเคารพ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
๖. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
๗. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและ ใช้ ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ทัน การณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
๙. ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข
๑๐. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการ โดยรวม

๑. กรณีกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น

- ก. กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ให้พ้องหน่วยงานของรัฐได้โดยตรงจะฟ้องเจ้าหน้าที่ไม่ได้
- ข. ไม่ได้กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะเอง

๒. กรณีกระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ

ก. กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่หน่วยงานของรัฐ ต่อเมื่อได้กระทำไปโดยตั้งใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น หากเจ้าหน้าที่ไม่ได้กระทำโดยตั้งใจ ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือประมาทเลินเล่อธรรมดา เจ้าหน้าที่ไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทน ให้แก่หน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ไปรังวัดที่ดินในเวลาราชการ แล้วรังวัดตามเจ้าของพื้นที่บอกแล้วเกินพื้นที่ข้างเคียงแล้วเจ้าของพื้นที่ข้างเคียงเรียกค่าเสียหาย จะต้องเรียกค่าเสียหายต่อกรมที่ดินไม่ใช่ตัวเจ้าหน้าที่

ข. ไม่ได้กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัวเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อหน่วยงานของรัฐเต็มจำนวนเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปที่ทละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ไปรังวัดที่ดิน แล้วจงใจรังวัดเกินพื้นที่ข้างเคียงโดยได้ค่าที่ดินสินบนจากเจ้าของที่ดินแล้วเจ้าของพื้นที่ข้างเคียงเรียกร้องค่าเสียหายจะต้องเรียกค่าเสียหายต่อตัวเจ้าหน้าที่

วาระที่ ๑.๓ มาตรการและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการ ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

นางวันดี ชนะสิทธิ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าเพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติ ราชการ และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลตะโหนดจึงกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการ ปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มี ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โรงพยาบาลได้มีประกาศโรงพยาบาลตะโหนด เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและ การดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ (รายละเอียดดังเอกสารแนบ)

วาระที่ ๑.๔ มาตรการและระบบในการป้องกันการรับสินบน

นางวันดี ชนะสิทธิ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งเกี่ยวกับมาตรการและ ระบบในการป้องกันการรับสินบน เพื่อเป็นการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลตะโหนด และเป็นแนวทางในการป้องกันมิให้แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ โรงพยาบาลตะโหนด จึงกำหนด มาตรการป้องกันการรับสินบน ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด
๒. บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน การรับสินบนทุกรูปแบบ
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้
๔. ไม่เรียก หรือรับสินบน เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง เพื่อการใดๆ อันมิชอบต่อหน้าที่และ

กฎหมาย

๕. ไม่ละเลย หรือเพิกเฉย หากพบการกระทำผิดเข้าข่ายความผิดเกี่ยวกับการรับสินบน โดยแจ้ง ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. ให้ใช้จ่ายเงิน/ทรัพย์สินของทางราชการอย่างเคร่งครัด คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

๗. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของทางราชการเป็นหลัก

๘. วางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ

๙. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ควบคุม กำกับ ดูแล เพื่อมิให้มีการรับสินบนในหน่วยงาน หากพบว่ามี การรับสินบน ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันที



ซึ่งโรงพยาบาลตะโหมดได้จัดทำประกาศและคู่มือการป้องกันการรับสินบนเพื่อเผยแพร่แก่บุคลากรและบุคคลทั่วไปผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ส่วนบุคลากรภายในหน่วยงานจะมีการแจ้งเวียนหน่วยงานเป็นคู่มือฝ่ายละ 1 เล่ม (รายละเอียดดังเอกสารแนบ)

วาระที่ ๑.๕ แนวทางการยืมพัสดุ/ทรัพย์สินของราชการ

นางวันดี ชนะสิทธิ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าปีงบประมาณ ๒๕๖๗ การประเมิน ITA ได้กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง และกำหนดขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

### แนวทางการปฏิบัติในการยืมพัสดุ

๑. การยืมพัสดุ ให้ผู้ยืมทำหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงเหตุผลความจำเป็นและสถานที่ที่จะนำพัสดุไปใช้และกำหนดเวลาที่ส่งคืน พร้อมระบุชื่อ ตำแหน่ง และหน่วยงานของผู้ยืมให้ชัดเจน

๑.๑ การยืมระหว่างหน่วยงาน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือ ผู้มีอำนาจอนุมัติเป็นผู้อนุมัติ

๑.๒ การให้บุคคลยืม

- ยืมใช้ภายในสถานที่หน่วยงานเดียวกัน ให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบพัสดุนั้นเป็นผู้อนุมัติ ได้แก่หัวหน้าเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น

- ยืมใช้นอกสถานที่หน่วยงาน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปฏิบัติราชการแทน)

๑.๓ การให้บุคคลภายนอกยืมใช้ การยืมใช้ดังกล่าวจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น และ ต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปฏิบัติราชการแทน) โดยจัดทำเป็นหนังสือแล้วแต่กรณี

๒. การคืนพัสดุ

๒.๑ พัส্তুประเภทใช้คงรูป หมายถึง การยืมพัสดุที่มีลักษณะคงทนถาวร อายุการใช้งานยาวนาน ได้แก่ครุภัณฑ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ คอมพิวเตอร์คอมพิวเตอร์ชนิดพกพา เป็นต้น

ผู้ยืมจะต้องนำพัสดุนั้นมาส่งคืนในสภาพที่ใช้การได้เรียบร้อย หากเกิดชำรุดเสียหายหรือใช้การไม่ได้หรือสูญหายไป ให้ผู้ยืมจัดการแก้ไข ซ่อมแซมให้คงสภาพเดิม ผู้ยืมต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายหรือชดเชยตามที่กำหนดไว้

๒.๒ พัส্তুประเภทใช้สิ้นเปลือง หมายถึง การยืมพัสดุที่มีลักษณะโดยสภาพเมื่อใช้งานแล้วสิ้นเปลืองหมดไป หรือไม่คงสภาพเดิมอีกต่อไป เช่น วัสดุสำนักงาน เป็นต้น

ผู้ยืมจะต้องจัดหาพัสดุประเภท ชนิด และปริมาณเดียวกัน ส่งคืนให้ผู้ยืมภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือคืนเป็นเงินเท่ากับมูลค่าพัสดุที่ยืม

กรณีมิได้รับพัสดุนั้นภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันครบกำหนด ให้หัวหน้าเจ้าหน้าที่รายงานผู้มีอำนาจอนุมัติให้ยืมเพื่อส่งการต่อไป

วาระที่ ๑.๖ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”

กรณีมิได้รับพัสดุคืนภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันครบกำหนด ให้หัวหน้าเจ้าหน้าที่รายงานผู้มีอำนาจอนุมัติให้ยืมเพื่อส่งการต่อไป

วาระที่ ๑.๖ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”

นางวันดี ชนะสิทธิ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าโรงพยาบาลได้จัดตั้งชมรม STRONG โรงพยาบาลตะโหนด เพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริตและแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ให้มีกิจกรรมสร้างจิตสำนึก ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต” โดยใช้พันธะสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง” และให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนชมรม STRONG ร่วมกันอย่างบูรณาการ ประกอบด้วย

S (Sufficiency) ความพอเพียง

T (Transparency) ความโปร่งใส

R (Realise) ความตื่นรู้

O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N (Knowledge) ความรู้

G (Generosity) ความเอื้ออาทร

โดยชมรม STRONG โรงพยาบาลตะโหนดได้กำหนดกิจกรรมไว้ ๒ กิจกรรม คือ

๑. การให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนมาตรการป้องกันทุจริต จิตพอเพียงด้านทุจริต
๒. กิจกรรมแสดงเจตจำนงในการบริหารงานของผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน



(นางสาวรติกาญจน์ เสนสิงห์)  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
ผู้จดยางงานการประชุม



(นางวันดี ชนะสิทธิ์)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

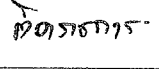
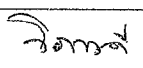
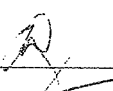

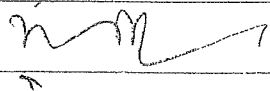
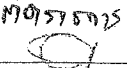



(นายวิชัย สว่างวัน)  
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหนด

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
(MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) เสริมสร้างและพัฒนาจริยธรรม  
และการรักษาวินัย ปลุกจิตสำนึกด้านการซื่อสัตย์สุจริตต่อด้านการทุจริต  
วันพุธที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอาคารอุบัติเหตุฉุกเฉินหลังเก่า โรงพยาบาลตะโหมด

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑	นายวิชัย สว่างวัน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหมด	
๒	นางกชพรรณ กาฬพันธ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	
๓	นางพยอม ปานเพชร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	
๔	นางสาวสุทัตตา ประจักษ์ชาติ	ทันตแพทย์ชำนาญการ	
๕	นายสุวิทย์ แข็งแรง	เภสัชกรชำนาญการ	
๖	นางพรเพชร รักเกตุ	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ	
๗	นางสุวิมล จิตตกุล	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ	
๘	นายจิตตเวช เกตุชู	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	
๙	นางนลพรรณ นิลเพชร	นักโภชนาการปฏิบัติการ	
๑๐	นางสาวจรี พรหมสกุล	นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ	
๑๑	นางสาววิภาวดี พรหมทอง	แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ	
๑๒	นางยุพิน ศรีทองช่วย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	
๑๓	นางมาลัย พรหมปลัด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	
๑๔	นางวราพรรณ อินทองช่วย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	
๑๕	นางชอุ่ม รัตนนราพล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	
๑๖	นางสาวภาวรัตน์ จิตสวาสดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	
๑๗	นางวันดี ชนะสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	
๑๘	นางสาวรัฐติกานุญณ์ แสนสิงห์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	