

แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โรงพยาบาลเขาสกิม จังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ									
(๑) แนวทาง/แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓)		(๔) งบประมาณ (บาท)	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖)			
		ผลลัพธ์				ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
แนวทางที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต									
แผนย่อยที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต									
กลยุทธ์ที่ ๓ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกในการนำจริยธรรม และค่านิยม MOPH เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต	๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ - ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - ข้อกำหนดจริยธรรมของทุกส่วนราชการ - จรรยาวิชาชีพของทุกวิชาชีพ - คุณธรรมที่สำคัญของคนไทย ๕ ประการ ประกอบด้วย พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู - ค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “MOPH”								
	(๑) จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ประมวลจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง และค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข “MOPH”	ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกมีการนำจริยธรรม และค่านิยม MOPH เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต	๑.ผู้บริหาร, หัวหน้างาน ๒.บุคลากรในโรงพยาบาล ๓. ผู้รับบริการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓		
	(๒) กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต “โรงพยาบาลเขาสกิมใสสะอาดร่วมต้านทุจริต (MOPH Together Against Corruption) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกมีการนำจริยธรรม และค่านิยม MOPH	๑.ผู้บริหาร, หัวหน้างาน ๒.บุคลากรในโรงพยาบาล ๓. ผู้รับบริการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓		

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แนวทาง/แผน ย่อย / กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
		เป็นรากฐานในการ สร้างวัฒนธรรมการ ต่อต้านการทุจริต							
	(๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ภายใน หน่วยงาน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยใช้ หลักสูตร ด้านทุจริตศึกษา (Anti- Corruption Education) กระทรวง สาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. ๒๕๖๕	บุคลากรมีความ ตระหนักถึง ความสำคัญของการป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตมากขึ้น มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใส	๑.ผู้บริหาร, หัวหน้างาน ๒.บุคลากร ในโรงพยาบาล	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป			✓	✓

แนวทางที่ ๒ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนย่อยที่ ๒ การป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความตระหนัก ให้ผู้บริหารทุกระดับ มีความพร้อมรับผิด (Accoutability)	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ประกาศเจตจำนงของผู้บริหารในการ ต่อต้านการทุจริต และมีการสื่อสารจริยธรรม ที่ทรงพลัง ที่แสดงออกถึงความโปร่งใส ใน การบริหารราชการและให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถตรวจสอบได้								
	(๑) จัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความ ร่วมมือในการถือปฏิบัติตาม “เจตจำนง สุจริต” ระหว่างผู้อำนวยการโรงพยาบาล เขาสุกิกับผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน ทุกกลุ่ม/งาน เพื่อบันทึกข้อตกลง ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต	ผู้บริหารทุกระดับ มีความตระหนัก และมีความพร้อม รับผิด (Accoutability)	ผู้บริหาร, หัวหน้างาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓		
	(๒) จัดทำประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผู้บริหารทุกระดับ มีความตระหนัก และมีความพร้อม รับผิด (Accountability)	ผู้บริหาร, หัวหน้างาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓		

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แนวทาง/แผน ย่อย / กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
	(๓) จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการ รับสินบนทุกรูปแบบของโรงพยาบาล เขาสุกิม ๑. มาตรการป้องกันการให้และรับของขวัญ ของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ในโอกาสต่าง ๆ ๒. มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวน การจัดซื้อจัดจ้าง ๓. มาตรการป้องกันการรับสินบนประเด็น การเงินบริจาคและทรัพย์สินบริจาค ๔. มาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไขการ กระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ มาตรการการใช้รถราชการ มาตรการการ เบิกจ่ายค่าตอบแทน มาตรการจัดทำโครงการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา ตามที่กฎหมายกำหนด และมาตรการ การ จัดหาพัสดุตามที่กฎหมายกำหนด ๕. มาตรการการจัดสวัสดิการภายในของ สถานพยาบาล ของหน่วยงานที่มีกองทุน สวัสดิการภายในหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ จังหวัดที่ไม่มี คณะกรรมการสวัสดิการ และ กองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงาน ส่วน ภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขในลักษณะสวัสดิการเชิงธุรกิจ	ผู้บริหารทุกระดับ มีความตระหนัก และมีความพร้อม รับผิดชอบ (Accountability)	๑.ผู้บริหาร, หัวหน้างาน ๒.บุคลากร ในโรงพยาบาล	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป		✓	✓	
	๒.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตาม เจตจำนงของผู้บริหาร ในการต่อต้านการ ทุจริต								

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แนวทาง/แผนย่อย / กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	(๑) กิจกรรมกำกับติดตามระบบบริหารความเสี่ยง การจัดเก็บและช่องทางการร้องเรียน	เพื่อนำผลการกำกับติดตาม มาปรับปรุง ระบบบริหารความเสี่ยง และช่องทางการร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและตอบสนองต่อผู้รับบริการได้ทันทั่วถึง	๑.คณะกรรมการ RM ๒.ผู้บริหาร, หัวหน้างาน ๓.เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลช่องทางการร้องเรียน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการ RM	✓	✓	✓	✓
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตและใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย	๒.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเข้าร่วมการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขกำหนด								
	(๑) เข้าร่วมการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด	เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๑.ผู้บริหาร ๒.ผู้รับผิดชอบการรวบรวมหลักฐาน ITA	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓	✓	✓
	๒.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาความรู้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงาน								

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แนวทาง/แผน ย่อย / กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
	ระบบการบริหาร พัสตุนาคร้อยอย่างมีอาชีพ โปร่งใส และตรวจสอบได้								
	(๑) จัดส่งผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ไปอบรมและประชุมกับหน่วยงานต่างๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ เพื่อให้มี ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงาน ระบบการบริหาร พัสตุนาคร้อยอย่างมีอาชีพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	เพื่อให้จำนวน ข้อตรวจพบในการ ตรวจสอบภายใน ลดลง ที่สะท้อนให้ เห็นถึงการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตามระเบียบและ กฎหมายมากขึ้น	ผู้ปฏิบัติงาน ด้านพัสดุของ โรงพยาบาล	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	งานพัสดุ กลุ่มงานบริหารทั่วไป		✓	✓	
	๒.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๙ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน - การเรียไรของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข - การรับบริจาค โดยดำเนินการให้ ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และต้อง ละเว้นการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการ อันเป็นการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม								
	(๑) จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติ ที่ชัดเจนสำหรับการ เรียไร และ รับบริจาค ของหน่วยงานในสังกัด รพ.ระเบียบต้อง ครอบคลุม วัตถุประสงค์, วิธีการ, ช่องทาง, การอนุมัติ, และการกำกับดูแล ให้เป็นไปตาม กฎหมาย และ ระเบียบของทางราชการ อย่าง เคร่งครัด	เพื่อให้ การเรียไร และการรับบริจาค เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และ เจตนารมณ์ของผู้ บริจาค อย่าง ถูกต้องและโปร่งใส	๑.ผู้บริหาร, หัวหน้างาน ๒.บุคลากร ในโรงพยาบาล ๓. ผู้บริจาค (บุคคล/นิติบุคคล) ๔.ประชาชน/ ผู้รับบริการ ๕.หน่วยงานกำกับ ดูแล	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	งานพัสดุ,งานการเงิน กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓		
	๒.๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๑๑ ขับเคลื่อนมาตรการป้องกันการทุจริต การรับสินบน ในกระบวนการเบิกจ่ายยา								

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
แนวทาง/แผน ย่อย / กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ	ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
	ตามสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ ที่กำหนดหลักเกณฑ์การจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยา ๑๑.๕ บังคับใช้เกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริม การขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยาของหน่วยงานในสังกัดสํานักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามประกาศกระทรวง สาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหา และการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยาของกระทรวง สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔								
	(๑) จัดทำประกาศเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔	การจัดซื้อจัดหาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๔๐% ของการจัดซื้อจัดหาทั้งหมด	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานเภสัชกรรม	✓	✓		
	๒.๗ แนวทางการพัฒนาที่ ๑๗ ๑.เสริมสร้างระบบการรับเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์ อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เสริมสร้างระบบการร้องเรียน / แจ้งเบาะแส เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ								
	(๑) จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือปฏิบัติการการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (๒) จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือปฏิบัติการการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติ	พัฒนาระบบร้องเรียนของโรงพยาบาล เขาสุกิม เพื่อแก้ไขปัญหาปรับปรุงบริการ	๑.บุคลากรโรงพยาบาล ๒.ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ๓.คู่ค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์		✓		

(๑) แนวทาง/แผน ย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ (บาท)	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	มิชอบ ภายในหน่วยงาน	และป้องปรามการ ทุจริตอย่างโปร่งใส	ภายนอก ๔.คณะกรรมการ ตรวจสอบ						
	๒.๘ แนวทางการพัฒนาที่ ๑๘ (๓) เสริมสร้างการเคารพสิทธิมนุษยชน และจริยธรรมที่เป็นสากล ที่เคารพสิทธิ มนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่เห็นชอบมาตรการ ใน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน และ ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการ อันเป็นการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๖๓								
	(๑) จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือแนวปฏิบัติการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน	เพื่อให้หน่วยงานมี นโยบาย และ แนวทางปฏิบัติ ที่ชัดเจนในการ ป้องกัน และ แก้ไข ปัญหา การล่วง ละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในสถานที่ ทำงาน	๑.ผู้บริหาร, หัวหน้างาน ๒.บุคลากร ในโรงพยาบาล ๓.คณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง ๔.ผู้ที่มาติดต่อ หรือปฏิบัติงานใน พื้นที่	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป		✓		
กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพ กลไกการเสริมสร้าง วินัยและระบบ คุณธรรม	๒.๙ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการเสริมสร้าง วินัยและระบบคุณธรรม ส่งเสริมข้าราชการ พลเรือน พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข และลูกจ้างประจำให้มีวินัย								

(๑)	(๒)	(๓)		(๔)	(๕)	(๖)			
		ผลลัพธ์				ช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการ			
		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
แนวทาง/แผนย่อย / กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม			งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ				
	(๑) จัดทำ/ปรับปรุง ประกาศ ระเบียบการเข้าปฏิบัติงานและการลาของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเขาสุกิม	เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลเขาสุกิมเข้าปฏิบัติงานตรงเวลาและลงเวลาในระบบ Working Space	๑.ผู้บริหาร, หัวหน้างาน ๒.บุคลากรในโรงพยาบาล	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓			
แนวทางที่ ๓ ปรามปรามการทุจริต									
แผนย่อยที่ ๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปรามปรามการทุจริต									
	๓.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๘ ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในการปรามปรามการทุจริต ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด (Service Level Agreement : SLA) และมีการสอบทาน								
	(๑) จัดทำ SOP กระบวนการดำเนินงานในการปรามปรามการทุจริตในโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดและมีการสอบทาน	เพื่อสร้างความมั่นใจว่ากระบวนการปรามปรามการทุจริตมีความถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความโปร่งใส ผ่านกลไกการสอบทานภายใน	๑.คณะกรรมการสอบสวน/เจ้าหน้าที่วินัย ๒.ผู้บริหารและหน่วยตรวจสอบภายใน ๓. บุคลากรในรพ. ทุกคน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	งานเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓		

ลงชื่อ.....ผู้เสนอแผน
(นางสาวกุลศรา เอกษมนนท์)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน
(นายพิริยะ ภิบาลกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาสุกิ