EB24-1(1.1)

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม
โรงพยาบาลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ไตรมาสที่ ๒

ลำดับ	โครงการ / กิจกรรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๑	ประกาศเจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านทุจริต	เพื่อแสดงออกถึงความโปร่งใสใน การบริหารงาน	ไม่มีงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ดำเนินการในการประชุมคณะกรรมการบริหาร รพ. แสดงโดยภาพประกอบ
๒	ประกาศเจตจำนงของผู้เจ้าหน้าที่ใน การต่อต้านทุจริต	เพื่อแสดงออกถึงความโปร่งใสใน การบริหารงาน	ไม่มีงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ดำเนินการในการประชุมงานพัฒนาคุณภาพ รพ. แสดงโดยภาพประกอบ
๓	สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารและ บุคลากรมีความรับผิด	ประกาศและเผยแพร่เจตจำนง และนโยบายต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน	ไม่มีงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ดำเนินการในการประชุมงานพัฒนาคุณภาพ รพ. แสดงโดยภาพประกอบ
๔	พัฒนาและยกระดับคุณธรรมความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	การสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง	ไม่มีงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ดำเนินการแล้วในการประชุมทีมพัฒนาทรัพยากรบุคคล วางแผนการตรวจสอบในเดือน ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓
๕	เสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรมสู่ การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน	เสริมสร้างความเข็มแข็งในการสร้าง วินัยและระบบ คุณธรรมของ บุคลากรในสังกัด	ไม่มีงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ยังไม่ได้ดำเนินการ มีแผนดำเนินการในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓

(นางจามรี ไตรจันทร์)
เภสัชกรชำนาญการพิเศษ
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(นางสาวอภิญญา เพ็ชรศรี)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าพะยอม รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน

กิจกรรมที่ ๑.ประกาศเจตจำนงของผู้บริหารในการ ต่อต้านทุจริต

นางสาวอภิญญา เพ็ชรศรี นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าพะยอม รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน พร้อมด้วยคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการ ประกาศเจตจำนง ต่อต้านการทุจริต

เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

กิจกรรมที่ ๒ ประกาศเจตจำนงของผู้เจ้าหน้าที่ใน การต่อต้านทุจริต
กิจกรรมที่ ๓ สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารและ บุคลากรมีความรับผิด

ประชุมโครงการ การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเขาชัยสน ปี ๒๕๖๓ กิจกรรมที่ ๑ ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เจ้าหน้าที่ ๑๐๐ %
เรื่อง การป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อ และ การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านทุจริตในหน่วยงาน
วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมลีลาวดี โรงพยาบาลเขาชัยสน

กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาและยกระดับคุณธรรมความ โปร่งใส ในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการประชุมการดำเนินการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
วันที่ ๒๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมลีลาวดี รพ.เขาชัยสน

รายชื่อ ผู้เข้าประชุม

๑.นางสาวอภิญญา	เพ็ชรศรี	ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ	ประธาน
๒.นางสาวศรินรัตน์	เปาะทองคำ	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	รองประธาน
๓.นางสาวดวงใจ	คำคง	ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๔.นางสาวศิริพร	เพชรย้อย	ตำแหน่ง ทันตแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๕.นายประหยัด	ไกรมุ่ย	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญงาน	กรรมการ
๖.นายสุริยา	สุขเนียม	ตำแหน่ง นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๗.นางพรภิมล	คงเอียด	ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๘.นางสาวนัยนา	หมันเทศ	ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ	กรรมการ
๙.นางสาวกฤติยา	หนูเจริญ	ตำแหน่ง แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๐.นางจามรี	ไตรจันทร์	ตำแหน่ง เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑.นส.สุพัตรา	เหตุทอง	ตำแหน่ง จพ.ธุรการชำนาญงาน
๒.นางเสาวนีย์	สงคง	ตำแหน่ง จพ.ทันตสาธารณสุขชำนาญงาน
๓.นายสาฮาเรร์	มะ	ตำแหน่ง จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติงาน
๔.นางดลญา	พรรณราย	ตำแหน่ง จพ.เภสัชกรรมชำนาญงาน

ที่ประชุมพร้อม เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นางสาวอภิญญา เพ็ชรศรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน กล่าวเปิดประชุม เรื่อง การดำเนินการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมและสืบเนื่อง

ไม่มี

วาระที่ ๓ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

นส.ศรินรัตน์ เปาะทองคำ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป แจ้งรายละเอียด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเพื่อวัด ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน ๕ ดัชนี ได้แก่

๑.ดัชนีความโปร่งใส (Transparence Index) ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดซื้อจัดจ้าง

EB ๑ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี (ที่ผ่านมา)

EB ๒ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการดำเนินเพื่อส่งเสริม ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

EB ๓ หน่วยงานมีการเผยแพร่การจัดซ้อจัดจ้างประจำปี

EB ๔ หน่วยงานมีการเผยแพร่บันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ ๒ การมีส่วนร่วม (ตามภารกิจหลักที่หน่วยงานเลือก)

EB ๕ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างไร

EB ๖ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลัก ของหน่วยงานหรือไม่

EB ๗ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการตามภารกิจหลักของ หน่วยงานหรือไม่

ตัวชี้วัดที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูล

EB ๘ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการเผยแพร่ข้อมูลต่อ สาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

EB ๙ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

(๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ตัวชี้วัดที่ ๔ การดำเนินการตามภารกิจ

EB ๑๐ หน่วยงานมีการเผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปี

EB ๑๑ หน่วยงานมีการเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี (ที่ผ่านมา)

EB ๑๒ หน่วยงานมีการเผยแพร่การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี

ตัวชี้วัดที่ ๕ การปฏิบัติงานตามหน้าที่

EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

EB ๑๔ หน่วยงานมีการรายงานการประเมินผลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ ทราบในรอบปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๖ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

EB ๑๕ หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงของผู้บริหารต่อสาธารณชน

ตัวชี้วัดที่ ๗ การจัดการเรื่องร้องเรียน

EB ๑๖ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

(๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

ตัวชี้วัดที่ ๘ การรับสินบน

EB ๑๗ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน

(๔) ดัชนีวัฒนธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต

EB ๑๘ หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตใน หน่วยงาน

EB ๑๙ หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่ม ดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้นหรือไม่

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

EB ๒๐ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

EB ๒๑ หน่วยงานมีการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการกำหนด มาตรการ กลไก หรือวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

EB ๒๒ หน่วยงานมีการประชุม หรืออบรม/สัมมนา หรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน ในการให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จิตพอเพียงต้านทุจริต แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต

EB ๒๓ หน่วยงานมีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือแผนที่เกี่ยวข้อง

EB ๒๔ หน่วยงานมีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตหรือแผนที่เกี่ยวข้อง

(๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (work Integrity Index)

EB ๒๕ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

EB ๒๖ หน่วยงานมีการเผยแพร่กระบวนการอำนวยความสะดวก หรือการให้บริการ ประชาชนด้วยการแสดงขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้

นางจามรี ไตรจันทร์ หัวหน้ากลุ่มงานเสริมสร้างคุณธรรมและคุ้มครองผู้บริโภค แจ้งที่ประชุมทราบความก้าวหน้าการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิง ประจักษ์ (Evidence Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ดังนี้ ไตรมาสที่ ๒ ได้ดำเนินการในส่วนแบบประเมินซึ่งผลในส่วนของข้อมูลที่ดำเนินการจัดส่งไปแล้ว มีผลการดำเนินงานผ่านทุกข้อ แต่ในภาพรวมยังพบว่าขณะนี้ดำเนินการไปได้ยังรวมร้อยละ ๔๙.๒๓ ซึ่งยังไม่ผ่านการประเมิน และกำหนดดำเนินการต่อในรอบไตรมาสที่ ๓ และมีเป้าหมายให้มีการหลักฐานเชิงประจักษ์ผ่านทุกตัวชี้วัด ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งจะทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นางจามรี ไตรจันทร์ เสนอ ให้คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลจากการรายงานความเสี่ยง และความเสี่ยงที่เกิดในหน่วยงานอื่น มากำหนดเป็นความเสี่ยงในหน่วยงาน พร้อมทั้งร่วมกำหนดแนวทางการป้องกันความเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ เพื่อนำไปสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรทราบและดำเนินการต่อไป ซึ่งกำหนดออกมา ๓ ประเด็นดังนี้ ๑. การบริหารความเสี่ยง ๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน ๓. การป้องกันการทุจริตในองค์กร

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่เข้าข่าย ผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวได้จัดทำคู่มือเพื่อให้ศึกษาและทำความเข้าใจ โดยได้แจ้งเวียน หน่วยงานทราบ ซึ่งความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดในเรื่องนี้ ได้แก่

๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบด้านพัสดุ

๒. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวังความก้าวหน้า

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนในการใช้รถราชการ การใช้รถยนต์ราชการถึงแม้จะไม่ปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริตหรือการใช้รถราชการไปเพื่อประโยชน์ของบุคคลใด แต่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหลายแห่งมีการตรวจสอบพบว่าได้จัดรถยนต์ส่วนกลางไว้ให้กับผู้บริหารของหน่วยงานใช้ในราชการเป็นประจำ นอกรถยนต์ ส่วนกลางที่บุคลากรในสังกัดจะใช้ไปในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดการนำรถยนต์ส่วนกลางไป ใช้ในกิจการส่วนตัวได้ ดังนั้น การป้องกันความเสี่ยงในปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คือ การกำหนดมาตรการในการขอ อนุญาตใช้รถยนต์ส่วนกลางของหน่วยงานให้ครอบคลุม การกระตุ้นเตือน ปลุกจิตสำนึกของข้าราชการและ บุคลากรในสังกัดให้เข้าใจ จึงจะเป็นการลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในบุคลากรทุกระดับและเพิ่มมาตรการให้ผู้ตรวจสอบภายใน ตรวจสอบการใช้รถราชการให้ดำเนินการอย่างถูกต้อง

ที่ประชุมร่วมสรุปในส่วนของปัจจัยที่จะทำให้เกิดการทุจริต มีอะไรบ้าง ที่ประชุมร่วมเสนอ โดยมีข้อสรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทุจริตหรือประโยชน์ทับซ้อนคือ

๑. การขาดความสำนึกทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

๒. ขาดการจัดทำระบบควบคุมภายในที่ดีของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรสามารถใช้ช่องว่าในการ ใช้รถราชการไปใช้เรื่องส่วนตัว

๓. การไม่ดำรงตนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีความมุ่งหวังที่จะได้ ผลประโยชน์อันสมควรได้สำหรับนำไปใช้ในการดำรงชีวิต

ความเสี่ยงในหน่วยงานที่เกิด หรืออาจเกิด คือ

๑.กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบด้านพัสดุ

แนวทางการแก้ปัญหา ที่ดำเนินการคือ การตรวจสอบภายในโดยทีมบริหารเวชภัณฑ์ยาและเวชภัณฑ์ที่ไม่ใช่ยา โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบแบบไขว้

๒.การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวังความก้าวหน้า แนวทางการแก้ปัญหา ที่ดำเนินการคือ การให้ความรู้แก่ เจ้าหน้าที่ในทุกระดับ ในเรื่องที่สามารถดำเนินการได้หรือไม่ได้

๓.การใช้รถของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

แนวทางการแก้ปัญหา เรื่องการใช้รถของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว คือ

๑.ชี้แจงสื่อสารให้เจ้าหน้าที่รู้และเข้าใจว่า ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ส่วนตนได้ เนื่องจากเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน

๒ กำหนดแนวทางการใช้รถราชการโดยมีการตรวจสอบโดยผ่านหัวหน้ากลุ่มงานที่ขอและหัวหน้ากลุ่มงานที่ควบคุมรถ

๓. มีระบบการตรวจสอบระยะทางที่ใช้ในการใช้รถในแต่ละครั้ง ผ่านหัวหน้ากลุ่มงานผู้ควบคุม หากมีการระยะทางเกินเส้นทางที่กำหนด จะต้องมีเหตุผลประกอบ

๔. หากพบว่ามีการดำเนินงานที่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน จะดำเนินการความผิดวินัย ตามข้อกำหนด

๔.ความเสี่ยงในหน่วยงานที่เกิด หรืออาจเกิด คือ การใช้ทรัพย์สินของทางโรงพยาบาลเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องเขียน งานพิมพ์ มีการนำไปใช้ส่วนตัวที่บ้าน

แนวทางการแก้ปัญหา คือ

๑ กำหนดแนวทางในการเบิกจ่าย วัสดุสิ้นเปลืองบางประเภท เช่น หมึกเครื่องคอมพิวเตอร์ กรรไกร คัดเตอร์ ตัวแม็ก ให้มีการนำซากที่ไม่สามารถใช้งานได้แล้ว แลกเพื่อการเบิกจ่าย

๒ ชี้แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๓ ติดตามประเมินผล

๔.หากไม่มีซาก หน่วยงานต้องดำเนินการจัดหามาเอง

ที่ประชุมมีมติให้มีการติดตามผลและให้มีการรายงานผลในการประชุมคณะกรรมการบริหารของ รพ.ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๒๕ น

ผู้จดรายงานการประชุม

(นางจามรี ไตรจันทร์)
เภสัชกรชำนาญการพิเศษ
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวอภิญญา เพ็ชรศรี)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าพะยอม รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน
ประธานคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล