

**แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน (ระยะเวลา 5 ปี)**  
**อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี**  
**ปีงบประมาณ 2565 – 2569**

---

**วิสัยทัศน์**                    **“ใช้เทคโนโลยียกระดับบริการ แรงงานต่างด้าวสะอาด คุณภาพคู่คุณธรรม เป็นผู้นำสร้างประโยชน์ให้สังคม”**

**ตัววัดวิสัยทัศน์**

ใช้เทคโนโลยียกระดับบริการ	แรงงานต่างด้าวสะอาด	คุณภาพคู่คุณธรรม	เป็นผู้นำสร้างประโยชน์ให้สังคม
1. อัตราของหน่วยบริการในโรงพยาบาล มีการใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 80	1. อัตราของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจโรคต้องห้ามและมีบัตรประกันสุขภาพ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 80	1. อัตราของผู้ป่วย Stroke เข้าถึงโรงพยาบาลภายใน 3 ชั่วโมง <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 50	1. อัตราของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนฯ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 90
2. อัตราของผู้รับบริการมีการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพเพื่อเข้ารับบริการ <u>เป้าหมาย</u> เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	2. อัตราของผู้ป่วยที่ส่งต่อข้ามพรมแดนมีการดำเนินการตาม SOP ที่กำหนดไว้ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 80	2. อัตราของการเกิด Under triage <u>เป้าหมาย</u> ไม่เกินร้อยละ 5	2. อัตราของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 100
3. อัตราของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 85	3. อัตราของแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝากครรภ์ 5 ครั้ง ตามเกณฑ์ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 40	3. อัตราของผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง Stroke ขาดนัด กลับมารับการรักษาหลังจากได้รับการตามจากเจ้าหน้าที่ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 100	3. อัตราของความสำเร็จตามแผนดำเนินงานกิจกรรมจิตอาสา <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 80
4. อัตราของความพึงพอใจของผู้	4. อัตราของแรงงานต่างด้าวกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่มีระบาด	4. อัตราของผู้ป่วย STEMI ได้รับการทำ EKG หลังจากคัดกรองไม่เกิน 10 นาที <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 100	
		5. อัตราของผู้บาดเจ็บ Trauma fast track เข้าถึงโรงพยาบาลภายใน 40 นาที <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 90	

ใช้เทคโนโลยีระดับบริการ	แรงงานต่างด้าวสะอาด	คุณภาพคู่คุณธรรม	เป็นผู้นำสร้างประโยชน์ให้สังคม
<p>ให้บริการที่ใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 90</p> <p>5. ระยะเวลารอคอยที่แผนก ผู้ป่วยนอก <u>เป้าหมาย</u> &lt; 90 นาที</p>	<p>ของโรคติดต่อที่ป้องกันได้ด้วย วัคซีน ได้รับวัคซีนครบตามเกณฑ์ <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 100</p>	<p>6. อัตราของการเกิด Recurrent stroke <u>เป้าหมาย</u> &lt; ร้อยละ 4</p> <p>7. อัตราของครัวเรือนที่ได้รับการติดตามโดยทีม รพ.สต. <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 85</p> <p>8. อัตราของการเกิด Pressure sore ระดับ 2 ในผู้ป่วยติดเตียง <u>เป้าหมาย</u> ไม่เกินร้อยละ 10</p> <p>9. อัตราของความพึงพอใจของ Care giver (ทุกโรค) ที่มีต่อ คุณภาพการเยี่ยมบ้าน <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 80</p> <p>10. อัตราของประชาชนที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคจากหน่วย เคลื่อนที่ตามเป้าหมาย <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 80</p> <p>11. อัตราของคะแนนบททดสอบ CPR หลังอบรมให้ประชาชน กลุ่มเป้าหมาย <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 80</p> <p>12. อัตราของคะแนนบททดสอบความรู้เรื่องการตอบโต้ภาวะ ฉุกเฉินและโรคประจำฤดูกาลในกลุ่มผู้นำชุมชน <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 90</p> <p>13. อัตราของความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 100</p> <p>14. อัตราของผลคะแนนการประเมิน ITA <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 100</p>	

ใช้เทคโนโลยียกระดับบริการ	แรงงานต่างด้าวสะอาด	คุณภาพคู่คุณธรรม	เป็นผู้นำสร้างประโยชน์ให้สังคม
		<p>15. อัตราของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามเป้าหมาย</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 100</p> <p>16. จำนวนข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่เกิดจากการให้บริการ</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ลดลงร้อยละ 50 ต่อปี</p> <p>17. โรงพยาบาลผ่านการประเมินมาตรฐาน EMS (Environment, Modernization and Smart Service)</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ผ่านระดับ The best)</p> <p>18. อัตราของคนต่างด้าวที่ข้ามพรมแดน และป่วยเป็นโรคติดต่อตาม MOU ระหว่างประเทศ ได้รับการสอบสวนโรคตามมาตรฐาน</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 95</p> <p>19. ข้อมูลการสอบสวน ควบคุม และป้องกันโรคถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ตามมาตรฐานแต่ละโรคที่กำหนดตามมาตรฐานกระทรวง</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 95</p> <p>20. อัตราของการป่วยตายด้วยโรคติดต่อตาม MOU ระหว่างประเทศ</p> <p><u>เป้าหมาย</u> 0 : แสนปชก.</p> <p>21. การซ้อมแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ ด้านการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อระหว่างประเทศ</p> <p><u>เป้าหมาย</u> ปีละ 1 ครั้ง</p>	

**Core Competency :** มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านสาธารณสุข และการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อข้ามพรมแดน

- พันธกิจ :**
1. การใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
  2. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านสาธารณสุข และการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อข้ามพรมแดน
  3. การให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรม
  4. การปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรให้เป็นผู้นำในการสร้างประโยชน์ให้สังคม

- Key Focus Area :**
- ปี 2565 Smart OPD , Smart Office และ แรงงานต่างด้าว สะอาด ปลอดภัย COVID-19
  - ปี 2566 Stroke Prevention , Smart OPD Service
  - ปี 2567 การดูแลบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ป่วยติดยาและสารเสพติดระยะกลาง (Intermediate Care) และระยะยาว (Long term Care) ภายใต้ชื่อ "มินิธัญญารักษ์"
  - ปี 2568 .....
  - ปี 2569 .....

#### คำนิยาม “PONGNAMRON”

P = Partnership	หมายถึง การทำงานแบบคู่ซี้ คู่คิด
O = Origin	หมายถึง จุดเริ่มของงานที่มีคุณภาพมาจากบุคลากรที่มีคุณภาพ
N = Nice	หมายถึง การให้บริการด้วยความเป็นมิตร
G = Growth	หมายถึง องค์กรเจริญเติบโตด้วยความโปร่งใส
N = Nature	หมายถึง เรียนรู้และใช้มาตรฐาน HA อย่างเป็นธรรมชาติ
A = Advance	หมายถึง องค์กรที่มีความก้าวหน้า
M = Moral	หมายถึง การมีคุณธรรม จริยธรรม
R = Reason	หมายถึง การกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยเหตุและผล
O = Opinion	หมายถึง การรับฟังความเห็นจากบุคลากร ผู้รับบริการ และสังคมภายนอก

N = Network

หมายถึง การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

## เป้าหมาย / เป้าประสงค์ (Goals)

BSC	Customer & Stakeholders	ประสิทธิผล	Internal process	Learning & Development
กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับบริการ/ประชาชน/เครือข่าย	องค์กร	ระบบบริการ	บุคลากร / สารสนเทศ
<b>Goals</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>เข้าถึงบริการสุขภาพรวดเร็ว ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>ผู้รับบริการพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ</li> <li>แรงงานต่างด้าวสะอาด ปลอดภัย</li> <li>ปลอดภัยจากโรคติดต่อข้ามพรมแดน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>เป็นโรงพยาบาลที่มีความทันสมัยใช้เทคโนโลยียกระดับบริการ</li> <li>เป็นโรงพยาบาลคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>เป็นองค์กรที่เป็นผู้นำด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเพิ่มขึ้น</li> <li>ลดความแออัด และลดระยะเวลา รอคอย</li> <li>มีความสามารถในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ หรือเมื่อมีการระบาดของโรคติดต่อ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> <li>ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ</li> <li>บุคลากรมีสมรรถนะในการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อข้ามพรมแดน</li> <li>บุคลากรเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีใจเป็นจิตอาสา</li> </ol>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ</li> <li>การประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง/ผู้ประกอบการนำแรงงานมาขึ้นทะเบียนและตรวจโรคต้องห้าม</li> <li>การสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อข้ามพรมแดน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาเทคโนโลยี/Application สุขภาพเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> <li>การพัฒนาคุณภาพควบคุมไปกับคุณธรรมและจริยธรรม</li> <li>การเป็นผู้นำด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>หน่วยบริการมีการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเพิ่มขึ้น</li> <li>ระบบคัดกรอง และระบบนัดหมายที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>การเตรียมความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ เมื่อมีโรคติดต่อระบาด</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ</li> <li>การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อข้ามพรมแดน</li> <li>การปลูกฝังให้บุคลากรเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีใจ</li> </ol>

				เป็นจิตอาสา
<b>Strategy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> <li>● พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสาธารณสุข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> <li>● ส่งเสริมคุณภาพการบริการและจรรยาบรรณการดูแลผู้ป่วยเพื่อตอบสนองให้ตรงตามบริบทของชุมชนและสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> <li>● พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสาธารณสุข</li> <li>● พัฒนาทีม CDCU ให้มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> <li>● พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสาธารณสุข</li> <li>● พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ และปลูกฝังให้มีจิตอาสาพัฒนาสังคม</li> </ul>
<b>Core Value (PONGNAMRON)</b>	<p>O = Opinion (การรับฟังความเห็นจากบุคลากร ผู้รับบริการ และสังคมภายนอก)</p> <p>N = Network (การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย)</p>	<p>G = Growth (องค์กรเจริญเติบโตด้วยความโปร่งใส)</p> <p>A = Advance (องค์กรที่มีความก้าวหน้า)</p>	<p>N = Nice (การให้บริการด้วยความเป็นมิตร)</p> <p>N = Nature (เรียนรู้และใช้มาตรฐานบริการ HA อย่างเป็นธรรมชาติ)</p>	<p>P = Partnership (การทำงานแบบคู่ซี้ คู่คิด)</p> <p>O = Origin (กำเนิดงานที่ดีมาจากบุคลากรที่มีคุณภาพ)</p> <p>M = Moral (มีคุณธรรม จริยธรรม)</p> <p>R = Reason (การกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยเหตุและผล)</p>

SWOT Analysis	
S (Strength)	W (Weakness)
<p>S1 : ผู้อำนวยการให้ความสำคัญและเป็นผู้กำหนดเป้าหมายสูงสุดขององค์กร</p> <p>S2 : มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>S3 : มีงบประมาณเพียงพอที่จะใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยี/Application สุขภาพและสิ่งแวดล้อม (Financial risk score = 0)</p> <p>S4 : บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตามเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S5 : มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านสาธารณสุข</p> <p>S6 : มีบุคลากรเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อ</p> <p>S7 : ผู้นำสูงสุดมีการกระจายอำนาจให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน สามารถตัดสินใจในการพัฒนาหน่วยงานอย่างอิสระ</p> <p>S8 : โรงพยาบาลผ่านมาตรฐานของ สรพ.ชั้นที่ 3 (ต่ออายุครั้งที่ 2)</p> <p>S9 : ผู้นำสูงสุดเป็นผู้นำการสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <p>S10 : บุคลากรมีใจเป็นจิตอาสาพัฒนาสังคม</p>	<p>W1 : บุคลากรยังไม่มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาเทคโนโลยี/Application สุขภาพ</p> <p>W2 : การใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพที่มีอยู่แล้วยังไม่เต็มศักยภาพ</p> <p>W3 : มีพื้นที่จำกัด ไม่พร้อมที่จะรองรับการขยายโครงสร้าง</p> <p>W4 : พบปัญหาเรื่องการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยโรคฉุกเฉินและผู้ป่วยในชุมชนห่างไกล</p> <p>W5 : มีการส่งมอบข้อมูลด้านสุขภาพสู่ชุมชนน้อย</p> <p>W6 : ไม่มีแพทย์เฉพาะทาง</p> <p>W7 : ฐานข้อมูลด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวไม่มีความชัดเจน</p> <p>W8 : การส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดนไม่เป็นระบบ</p>
SWOT Analysis	
O (Opportunity)	T (Threat)
<p>O1 : นโยบายจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมอบหมายให้เป็น อำเภอดันแบบด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขชายแดน</p> <p>O2 : การสนับสนุนและให้ความร่วมมือของสมาคมการค้าและท่องเที่ยวชายแดนไทย-กัมพูชาจังหวัดจันทบุรี เรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว</p> <p>O3 : ความร่วมมือของหน่วยงานราชการในพื้นที่ชายแดน เช่น สสอ., รพ.สต., ตม.</p>	<p>T1 : นโยบายปิดด่านข้ามพรมแดน ทำให้แรงงานลักลอบเข้ามาในประเทศแบบผิดกฎหมาย</p> <p>T2 : มีปัญหาการส่งออกลำไย ทำให้เกษตรกรขาดรายได้</p> <p>T3 : ผู้สูงอายุมีและใช้ Smart phone น้อย</p> <p>T4 : ปัญหาการระบาดของ COVID-19 ทำให้ไม่มีการดูแลเยี่ยมบ้าน</p>

<p>จันทบุรี, ศูนย์ประสานงานชายแดนไทย-กัมพูชา, หน่วยงานทหาร และหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>O4 : ความร่วมมือของนายจ้าง/ผู้ประกอบการในพื้นที่</p> <p>O5 : การสนับสนุนและให้ความร่วมมือของผู้นำชุมชน/ท้องถิ่น</p> <p>O6 : กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ประกาศใช้ เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>O7 : โครงการจิตอาสาพระราชทาน</p> <p>O8 : นโยบาย Smart Hospital</p> <p>O9 : มีเทคโนโลยี/Application สุขภาพที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ได้เลย</p> <p>O10 : ประชาชนส่วนใหญ่มีและใช้ Smart phone (ยกเว้นผู้สูงอายุ)</p> <p>O11 : ได้รับมอบหมายจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้โรงพยาบาลเป็นศูนย์ส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดน</p>	<p>T5 : ปัญหาการระบาดของ COVID-19 ทำให้บุคลากรมีภารกิจเพิ่มขึ้น</p> <p>T6 : ระบบการสาธารณสุขของประเทศเพื่อนบ้านมีศักยภาพน้อยกว่าประเทศไทย</p> <p>T7 : การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างพื้นที่ไม่เป็นระบบ</p>
--	--



TOWS Matrix		
จุดแข็ง (Strength) - S	โอกาส (Opportunities) - O	S-O Strategies (กลยุทธ์เชิงรุก)
<p>S1 : ผู้อำนวยการให้ความสำคัญและเป็นผู้กำหนดเป้าหมายสูงสุดขององค์กร</p> <p>S2 : มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>S3 : มีงบประมาณเพียงพอที่จะใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยี/ Application สุขภาพ (Financial risk score = 0)</p> <p>S4 : บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตามเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S5 : มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านสาธารณสุข</p> <p>S6 : มีบุคลากรเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการสอบสวนควบคุม ป้องกันโรคติดต่อ</p> <p>S7 : ผู้นำสูงสุดมีการกระจายอำนาจให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน สามารถตัดสินใจในการพัฒนาหน่วยงานอย่างอิสระ</p> <p>S8 : โรงพยาบาลผ่านมาตรฐานของ สรพ.ชั้นที่ 3 (ครั้งที่ 3)</p> <p>S9 : ผู้นำสูงสุดเป็นผู้นำการสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <p>S10 : บุคลากรมีใจเป็นจิตอาสาพัฒนาสังคม</p>	<p>O1 : นโยบายจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมอบหมายให้เป็นอำเภอต้นแบบด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขชายแดน</p> <p>O2 : การสนับสนุนและให้ความร่วมมือของสมาคมการค้าและท่องเที่ยวชายแดนไทย-กัมพูชาจังหวัดจันทบุรี เรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว</p> <p>O3 : ความร่วมมือของหน่วยงานราชการในพื้นที่ชายแดน เช่น สสอ., รพ.สต., ตม.จันทบุรี, ศูนย์ประสานงานชายแดนไทย-กัมพูชา, หน่วยงานทหาร และหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>O4 : ความร่วมมือของนายจ้าง/ผู้ประกอบการในพื้นที่</p> <p>O5 : การสนับสนุนและให้ความร่วมมือของผู้นำชุมชน/ท้องถิ่น</p> <p>O6 : กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ประกาศใช้ เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>O7 : โครงการจิตอาสาพระราชทาน</p> <p>O8 : นโยบาย Smart Hospital</p> <p>O9 : มีเทคโนโลยี/Application สุขภาพที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ได้เลย</p> <p>O10 : ประชาชนส่วนใหญ่มีและใช้ Smart phone (ยกเว้นผู้สูงอายุ)</p> <p>O11 : ได้รับมอบหมายจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้โรงพยาบาลเป็นศูนย์ส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ (S2,S3-O9,O10)</li> <li>● พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ และปลูกฝังให้มีจิตอาสาพัฒนาสังคม (S1,S10-O7)</li> </ul>
TOWS Matrix		
จุดแข็ง (Strength) - S	อุปสรรค (Threats) - T	S-T Strategies (กลยุทธ์เชิงรับ)

<p>S1 : ผู้อำนวยการให้ความสำคัญและเป็นผู้กำหนดเป้าหมายสูงสุดขององค์กร</p> <p>S2 : มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>S3 : มีงบประมาณเพียงพอที่จะใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยี/ Application สุขภาพ (Financial risk score = 0)</p> <p>S4 : บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตามเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S5 : มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านสาธารณสุข</p> <p>S6 : มีบุคลากรเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการสอบสวนควบคุม ป้องกันโรคติดต่อ</p> <p>S7 : ผู้นำสูงสุดมีการกระจายอำนาจให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน สามารถตัดสินใจในการพัฒนาหน่วยงานอย่างอิสระ</p> <p>S8 : โรงพยาบาลผ่านมาตรฐานของ สรพ.ชั้นที่ 3 (ครั้งที่ 3)</p> <p>S9 : ผู้นำสูงสุดเป็นผู้ให้การสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <p>S10 : บุคลากรมีใจเป็นจิตอาสาพัฒนาสังคม</p>	<p>T1 : นโยบายปิดด่านข้ามพรมแดน ทำให้แรงงานลักลอบเข้ามาในประเทศไทยแบบผิดกฎหมาย</p> <p>T2 : มีปัญหาการส่งออกกล้วย ทำให้เกษตรกรขาดรายได้</p> <p>T3 : ผู้สูงอายุมีและใช้ Smart phone น้อย</p> <p>T4 : ปัญหาการระบาดของ COVID-19 ทำให้ไม่มีการดูแลเยี่ยมบ้าน</p> <p>T5 : ปัญหาการระบาดของ COVID-19 ทำให้บุคลากรมีภารกิจเพิ่มขึ้น</p> <p>T6 : ระบบการสาธารณสุขของประเทศเพื่อนบ้านมีศักยภาพน้อยกว่าประเทศไทย</p> <p>T7 : การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างพื้นที่ไม่เป็นระบบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาทีม CDCU ให้มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (S6-T1,T6,T7)</li> </ul>
<b>TOWS Matrix</b>		
<b>จุดอ่อน (Weakness) - W</b>	<b>โอกาส (Opportunities) - O</b>	<b>W-O Strategies (กลยุทธ์เชิงพัฒนา)</b>
<p>W1 : บุคลากรยังไม่มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาเทคโนโลยี/ Application สุขภาพ</p> <p>W2 : การใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพที่มีอยู่แล้วยังไม่เต็มศักยภาพ</p> <p>W3 : มีพื้นที่จำกัด ไม่พร้อมที่จะรองรับการขยายโครงสร้าง</p> <p>W4 : พบปัญหาเรื่องการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยโรคฉุกเฉินและ</p>	<p>O1 : นโยบายจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมอบหมายให้เป็นอำเภอต้นแบบด้านการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขชายแดน</p> <p>O2 : การสนับสนุนและให้ความร่วมมือของสมาคมการค้าและท่องเที่ยวชายแดนไทย-กัมพูชาจังหวัดจันทบุรี เรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว</p> <p>O3 : ความร่วมมือของหน่วยงานราชการในพื้นที่ชายแดน เช่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านสาธารณสุข (W7-O1,O2,O6) (W8-O11)</li> </ul>

<p>ผู้ป่วยในชุมชนห่างไกล</p> <p>W5 : มีการส่งมอบข้อมูลด้านสุขภาพสู่ชุมชนน้อย</p> <p>W6 : ไม่มีแพทย์เฉพาะทาง</p> <p>W7 : ฐานข้อมูลด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวไม่มีความชัดเจน</p> <p>W8 : การส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดนไม่เป็นระบบ</p>	<p>สสอ., รพ.สต., ตม.จันทบุรี, ศูนย์ประสานงานชายแดนไทย-กัมพูชา, หน่วยงานทหาร และหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>O4 : ความร่วมมือของนายจ้าง/ผู้ประกอบการในพื้นที่</p> <p>O5 : การสนับสนุนและให้ความร่วมมือของผู้นำชุมชน/ท้องถิ่น</p> <p>O6 : กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ประกาศใช้ เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>O7 : โครงการจิตอาสาพระราชทาน</p> <p>O8 : นโยบาย Smart Hospital</p> <p>O9 : มีเทคโนโลยี/Application สุขภาพที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ได้เลย</p> <p>O10 : ประชาชนส่วนใหญ่มีและใช้ Smart phone (ยกเว้นผู้สูงอายุ)</p> <p>O11 : ได้รับมอบหมายจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้โรงพยาบาลเป็นศูนย์ส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดน</p>	
<b>TOWS Matrix</b>		
จุดอ่อน (Weakness) – W	อุปสรรค (Threats) – T	W-T Strategies (กลยุทธ์เชิงทำลาย)
<p>W1 : บุคลากรยังไม่มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาเทคโนโลยี/ Application สุขภาพ</p> <p>W2 : การใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพที่มีอยู่แล้วยังไม่เต็มศักยภาพ</p> <p>W3 : มีพื้นที่จำกัด ไม่พร้อมที่จะรองรับการขยายโครงสร้าง</p> <p>W4 : พบปัญหาเรื่องการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยโรคฉุกเฉินและผู้ป่วยในชุมชนห่างไกล</p> <p>W5 : มีการส่งมอบข้อมูลด้านสุขภาพสู่ชุมชนน้อย</p>	<p>T1 : นโยบายปิดด่านข้ามพรมแดน ทำให้แรงงานลักลอบเข้ามาในประเทศแบบผิดกฎหมาย</p> <p>T2 : มีปัญหาการส่งออกลำไย ทำให้เกษตรกรขาดรายได้</p> <p>T3 : ผู้สูงอายุมีและใช้ Smart phone น้อย</p> <p>T4 : ปัญหาการระบาดของ COVID-19 ทำให้ไม่มีการดูแลเยี่ยมบ้าน</p> <p>T5 : ปัญหาการระบาดของ COVID-19 ทำให้บุคลากรมีภารกิจเพิ่มขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมคุณภาพการบริการและจรรยาบรรณการดูแลผู้ป่วยเพื่อตอบสนองให้ตรงตามบริบทของชุมชนและสังคม (W4-T4,T5) (W7-T7)</li> </ul>

W6 : ไม่มีแพทย์เฉพาะทาง W7 : ฐานข้อมูลด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าวไม่มีความชัดเจน W8 : การส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดนไม่เป็นระบบ	T6 : ระบบการสาธารณสุขของประเทศเพื่อนบ้านมีศักยภาพน้อยกว่าประเทศไทย T7 : การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างพื้นที่ไม่เป็นระบบ	
---	---	--

ยุทธศาสตร์สำคัญจาก TOWS Matrix			
S-O Strategies (กลยุทธ์เชิงรุก)	S-T Strategies (กลยุทธ์เชิงป้องกัน)	W-O Strategies (กลยุทธ์เชิงแก้ไข)	W-T Strategies (กลยุทธ์เชิงรับ)
<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> <li>พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ และปลูกฝังให้มีจิตอาสาพัฒนาสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาทีม CDCU ให้มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสาธารณสุข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมคุณภาพการบริการและจรรยาบรรณการดูแลผู้ป่วยเพื่อตอบสนองให้ตรงตามบริบทของชุมชนและสังคม</li> </ul>

#### ความท้าทายขององค์กร

ประเด็นพิจารณาที่สำคัญ	ความท้าทายขององค์กร	ยุทธศาสตร์	ผู้รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนา/สรรหา เทคโนโลยี/Application สุขภาพที่เหมาะสมกับการจัดบริการ</li> <li>- การใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> <li>- การประชาสัมพันธ์และรณรงค์เรื่องการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ</li> <li>- การประเมินผลการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ</li> <li>- การมีระบบคัดกรอง และระบบนัดหมายที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพเป็นเครื่องมือ</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีและใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพที่ทันสมัย และผู้รับบริการเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม</li> <li>2. ลดความแออัด และลดระยะเวลาารอคอยของผู้รับบริการ</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</li> </ul>	IM, PCT

ประเด็นพิจารณาที่สำคัญ	ความท้าทายขององค์กร	ยุทธศาสตร์	ผู้รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจโรคต้องห้ามและขึ้นทะเบียนการทำงานของแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย</li> <li>- การจัดทำข้อมูลแรงงานต่างด้าวในพื้นที่</li> <li>- การส่งต่อข้ามพรมแดน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความครอบคลุมของการตรวจโรคต้องห้ามในกลุ่มแรงงานต่างด้าว</li> <li>2. ประสิทธิภาพของระบบส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านสาธารณสุข</li> </ul>	งานประกันฯ, งานเวชฯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาคุณภาพของระบบบริการ</li> <li>- การให้บริการควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>- การให้บริการที่ตอบสนองต่อบริบทสุขภาพของชุมชนและสังคม</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานบริการที่มีคุณภาพควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>2. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมบริการให้กับบุคลากร</li> <li>3. การตอบสนองต่อบริบทสุขภาพของชุมชนและสังคม</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมคุณภาพการบริการและจริยธรรมการดูแลผู้ป่วยเพื่อตอบสนองให้ตรงตามบริบทของชุมชนและสังคม</li> </ul>	PCT
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดตั้งทีม CDCU อำเภอ</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพทีม CDCU</li> <li>- การสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรค ในกลุ่มแรงงานต่างด้าว</li> <li>- การสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคระหว่างประเทศ</li> <li>- การซ้อมแผน สอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อระหว่างประเทศ</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสอบสวน ควบคุม และป้องกันการระบาดของโรคติดต่อในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ และโรคติดต่อข้ามพรมแดนได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>2. การซ้อมแผน สอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อระหว่างประเทศ</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาทีม CDCU ให้มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน</li> </ul>	งานเวชฯ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และตามมาตรฐานการให้บริการ</li> <li>- การปลูกฝังให้บุคลากรเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีใจเป็นจิตอาสา</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามแผนการพัฒนา</li> <li>2. การปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตอาสา พัฒนาสังคม</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ และปลูกฝังให้มีจิตอาสาพัฒนาสังคม</li> </ul>	HRD

## ตารางรวมยุทธศาสตร์

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance				
							64	65	66	67	68	69
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</b>												
SC1 : มีและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพที่ทันสมัย และผู้รับบริการเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม	- เป็นโรงพยาบาลที่มีความทันสมัยใช้เทคโนโลยียกระดับบริการ	- เพื่อให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพเพิ่มขึ้น	- โครงการพัฒนา/สรรหาเทคโนโลยี/Application สุขภาพที่เหมาะสมกับการจัดบริการ	- ปรับเปลี่ยนระบบนัดหมายเป็น Online - ระบบคิวรับยาผู้ป่วยนอก - ระบบ IPD Paperless - ปรับเปลี่ยนกระบวนการเข้าถึงแอปพลิเคชันหมอรู้จักคุณ	- ส่งบุคลากรด้าน IT เข้าอบรมเกี่ยวกับการจัดทำ Application - ส่งบุคลากรศึกษาดูงาน IPD Paperless	- อัตราของหน่วยบริการในโรงพยาบาล มีการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ <b>เป้าหมาย ร้อยละ 80</b>	NA	40	50	60	70	80
		- เพื่อให้ผู้รับบริการ/ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพรวดเร็ว ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	- โครงการให้ความรู้และประชาสัมพันธ์เรื่องการใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพแก่ผู้รับบริการ/ประชาชน	- เพิ่มการใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพในการจัดบริการในโรงพยาบาล		- อัตราของผู้รับบริการมีการใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพเพื่อเข้ารับบริการ <b>เป้าหมาย เพิ่มร้อยละ 5 ต่อปี</b>	NA	เพิ่ม 5	เพิ่ม 5	เพิ่ม 5	เพิ่ม 5	เพิ่ม 5
		- เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของ	- โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ใช้เทคโนโลยี/			- อัตราของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ใช้เทคโนโลยี/Application	NA	75	80	85	85	85

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance				
							64	65	66	67	68	69
		ผู้รับบริการในการใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพ	Application สุขภาพ			สุขภาพ <u>เป้าหมาย ร้อยละ 85</u>						
		- เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้ให้บริการในการใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพ	- โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ให้บริการที่ใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ		- พัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่องเทคโนโลยี/ Application สุขภาพที่นำมาใช้	- อัตราของความพึงพอใจของผู้ให้บริการที่ใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ <u>เป้าหมาย ร้อยละ 90</u>	NA	80	85	90	90	90
SC2 : ลดความแออัด และลดระยะเวลารอคอยของผู้รับบริการ		- เพื่อลดความแออัด และลดระยะเวลารอคอยของผู้รับบริการ	- โครงการ Smart OPD - โครงการ Smart OPD service	- ปรับปรุงโครงสร้างและการให้บริการที่ OPD		- ระยะเวลารอคอยที่แผนกผู้ป่วยนอก <u>เป้าหมาย &lt; 90 นาที</u>	63 นาที	<90	<90	<90	<90	<90
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสาธารณสุข</b>												
SC1 : ความครอบคลุมของการตรวจโรคต้องห้ามในกลุ่มแรงงานต่างด้าว	- แรงงานต่างด้าวสะอาดปลอดภัย	- เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับตรวจคัดกรองโรคต้องห้ามตามกฎหมาย	- โครงการตรวจโรคต้องห้ามในแรงงานต่างด้าวแบบ One Stop Service - โครงการแรงงานต่างด้าวสะอาด ปลอดภัย	- จ้างเหมาบริษัทเอกชนตรวจโรคต้องห้ามแรงงานต่างด้าว		- อัตราของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจโรคต้องห้ามและมีบัตรประกันสุขภาพ <u>เป้าหมาย ร้อยละ 80</u>	47.11	60	70	80	80	80

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance						
							64	65	66	67	68	69		
			COVID-19											
SC2 : ประสิทธิภาพของระบบส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดน	- ผู้ป่วยที่ส่งต่อข้ามพรมแดนได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง	- เพื่อพัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยข้ามพรมแดน	- โครงการพัฒนาระบบส่งต่อข้ามพรมแดนระดับอำเภอ จังหวัด	- พัฒนาโปรแกรมส่งต่อข้ามพรมแดน - SOP ส่งต่อข้ามพรมแดน		- อัตราของผู้ป่วยที่ส่งต่อข้ามพรมแดนมีการดำเนินการตาม SOP ที่กำหนดไว้ <b>เป้าหมาย ร้อยละ 80</b>	NA	70	75	80	80	80	80	
SC3 : การสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรคในกลุ่มแรงงานต่างด้าว						- อัตราของแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝากครรภ์ 5 ครั้ง ตามเกณฑ์ <b>เป้าหมาย ร้อยละ 40</b>	22	20	25	30	35	40		
						- อัตราของแรงงานต่างด้าวกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่มีระบาดของโรคติดต่อที่ป้องกันได้ด้วยวัคซีนได้รับวัคซีนครบตามเกณฑ์ <b>เป้าหมาย ร้อยละ 100</b>	NA	100	100	100	100	100	100	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมคุณภาพการบริการและจรรยาบรรณการดูแลผู้ป่วยเพื่อตอบสนองให้ตรงตามบริบทของชุมชนและสังคม</b>														
SC1 : งานบริการที่มีคุณภาพควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม	- ผู้รับบริการเข้าถึงบริการของโรคฉุกเฉินมีประสิทธิภาพและมีการกำกับติดตามอย่าง	- เพื่อเพิ่มคุณภาพการดูแลผู้ป่วยโรคฉุกเฉินและการเกิด recurrent stroke	- โครงการเพิ่มความรู้ให้กับประชาชนกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรค Stroke , STEMI	- รวบรวมรายชื่อประชาชนกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรค Stroke , STEMI จัด	- เพิ่มศักยภาพผู้อบรมกลุ่มเสี่ยงให้สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่าง	- อัตราของผู้ป่วย Stroke เข้าถึงโรงพยาบาลภายใน 3 ชั่วโมง <b>เป้าหมาย ร้อยละ 50</b>	37.72	38	40	43	56	50		



Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance					
							64	65	66	67	68	69	
	ต่อเนื่อง			กิจกรรมเพิ่มความรู้อและให้ทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังทำกิจกรรม (เฉพาะผู้ป่วยที่เข้ารับบริการ NCD คลินิก)	มีประสิทธิภาพ								
			- โครงการเพิ่มคุณภาพระบบคัดกรอง คัดแยก และนัดหมาย	- ประเมินระบบคัดกรอง คัดแยก และนัดหมายรายเดือน	- ศึกษาดูงานโรงพยาบาลที่มีระบบคัดกรอง คัดแยก และนัดหมายที่ได้มาตรฐาน	- อัตราของการเกิด Under triage <b>เป้าหมาย ไม่เกินร้อยละ 5</b>	6.00	5	4.5	4	3.5	3	
						- อัตราของผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง Stroke ขาดนัดกลับมาได้รับการรักษา หลังจากได้รับการตามจากเจ้าหน้าที่ <b>เป้าหมาย ร้อยละ 100</b>	NA	80	85	90	95	100	
					- จัดอบรมให้ความรู้ผู้ช่วยเหลือ	- อัตราของผู้ป่วย STEMI ได้รับการทำ EKG หลังจากคัดกรองไม่เกิน	87.50	80	85	90	95	100	

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance				
							64	65	66	67	68	69
					คนไข้และพนักงานเปลแผนก OPD	10 นาที <u>เป้าหมาย ร้อยละ 100</u>						
			- โครงการเพิ่มจุดกู้ภัยและเพิ่มจำนวน First responder	- ขอบทุนองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่ออบรมทบทวนเพื่อ First responder , เพิ่มการซักซ้อมการดูแลผู้ป่วย มีกิจกรรมพบปะระหว่างเจ้าหน้าที่กู้ภัยและโรงพยาบาล		- อัตราของผู้บาดเจ็บ Trauma fast track เข้าถึงโรงพยาบาลภายใน 40 นาที <u>เป้าหมาย ร้อยละ 90</u>	81.82	82	84	86	88	90
			- โครงการลดผู้ป่วย Recurrent stroke	- มีการจัดตั้ง Clinic stroke มี Case manager ดูแลผู้ป่วยทุกราย , มีนักโภชนาการดูแลเรื่อง	- ส่งพยาบาล OPD และ ER เรียน Case manager	- อัตราของการเกิด Recurrent stroke <u>เป้าหมาย &lt; ร้อยละ 4</u>	9.23	<6	<6	<5	<5	<4

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance						
							64	65	66	67	68	69		
				อาหารให้กับกลุ่มเสี่ยงอย่างใกล้ชิด										
			- โครงการเยี่ยมบ้าน ผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ ผู้ป่วยระยะสุดท้าย ผู้ป่วยไร้ญาติ , มี Home palliative care	- ส่งแพทย์เยี่ยมบ้าน ผู้ป่วยพร้อมทีมสหสาขา	- เพิ่มทีมสหสาขาเพื่อรองรับปริมาณงานที่มากขึ้น , ส่งพยาบาลเรียน Intermediate care	- อัตราของคร้วเรือนที่ได้รับการติดตามโดยทีมรพ.สต. <b>เป้าหมาย ร้อยละ 85</b>	NA	50	70	75	80	85		
				- ติดตามคุณภาพการเยี่ยมบ้านโดยทีมรพ.สต.		- อัตราของการเกิด Pressure sore ระดับ 2 ในผู้ป่วยติดเตียง <b>เป้าหมาย ไม่เกินร้อยละ 10</b>	5.55	10	10	10	10	10		
						- อัตราของความพึงพอใจของ Care giver (ทุกโรค) ที่มีต่อคุณภาพการเยี่ยมบ้าน <b>เป้าหมาย ร้อยละ 80</b>	85	80	80	80	80	80		
			- โครงการออกหน่วยตรวจวินิจฉัยโรคในพื้นที่ห่างไกลที่มีผู้ป่วยเข้ามาตรวจโรคได้ยาก	- มีหน่วยตรวจโรคออกไปตรวจตามพื้นที่ห่างไกล	- เพิ่มบุคลากรจากรพ.สต.ในหน่วยตรวจโรค	- อัตราของประชาชนที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคจากหน่วยเคลื่อนที่ตามเป้าหมาย (คิดจากจำนวน	NA	70	75	80	85	85		

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance				
							64	65	66	67	68	69
						ที่นัดแต่ละครั้งที่ออกหน่วยฯ) <u>เป้าหมาย ร้อยละ 80</u>						
			- โครงการอบรม CPR และการใช้ AED ในประชาชน	- จัดการอบรม CPR และการใช้ AED ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ทั้งอำเภอโป่งน้ำร้อน	- ทบทวนความรู้ CPR และการใช้ AED ให้กับผู้อบรม	- อัตราของคะแนนบททดสอบ CPR หลังอบรมให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย <u>เป้าหมาย ร้อยละ 80</u>	NA	70	75	80	85	85
			- โครงการให้ความรู้เรื่องโรคฉุกเฉินและโรคประจำฤดูกาล	- มีการประกาศเรื่องสถานการณ์โรคประจำฤดูกาลตามหมู่บ้าน ตลาด รีสอร์ท สถานะที่ราชการ	- เพิ่มความรู้ให้กับบุคลากรและนำไปถ่ายทอดในการประชุมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน หัวหน้าส่วนราชการ	- อัตราของคะแนนบททดสอบความรู้เรื่องการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินและโรคประจำฤดูกาลในกลุ่มผู้นำชุมชน <u>เป้าหมาย ร้อยละ 90</u>	NA	100	100	100	100	100
SC2 : การสร้างคุณธรรมจริยธรรมบริการให้กับบุคลากร		- เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการให้บริการ				- อัตราของความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน <u>เป้าหมาย ร้อยละ 100</u>	NA	80	85	90	95	100
						- อัตราของผลคะแนนการ	100	100	100	100	100	100

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance				
							64	65	66	67	68	69
						ประเมิน ITA <b>เป้าหมาย ร้อยละ 100</b>						
			- โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม			- อัตราของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามเป้าหมาย <b>เป้าหมาย ร้อยละ 100</b>	83.33	80	85	90	95	100
						- จำนวนข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่เกิดจากการให้บริการ <b>เป้าหมาย ลดลงร้อยละ 50 ต่อปี</b>	1	ลดลง 50	ลดลง 50	ลดลง 50	ลดลง 50	ลดลง 50
SC3 : การตอบสนองต่อบริบทสุขภาพของชุมชนและสังคม	- ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการรับบริการ	- เป็นโรงพยาบาลที่ทันสมัยปลอดภัยและบริการที่ดี				- โรงพยาบาลผ่านการประเมินมาตรฐาน EMS (Environment, Modernization and Smart Service) <b>เป้าหมาย The best</b>	NA	-	The mu st	The bes t	The bes t	The bes t
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาทีม CDCU ให้มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน</b>												
SC1 : การสอบสวน ควบคุม และป้องกันการระบาดของโรคติดต่อในกลุ่มแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ และโรคติดต่อข้ามพรมแดนได้อย่างรวดเร็ว	- ลดการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่ อุตุนิษฐ์	- ทีม CDCU มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์	- โครงการจัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ เมื่อมีโรคติดต่อระบาด		- พัฒนาศักยภาพทีม CDCU ด้านการสอบสวนและควบคุม	- อัตราของคนต่างด้าวที่ข้ามพรมแดน และป่วยเป็นโรคติดต่อตาม MOU ระหว่างประเทศ ได้รับการสอบสวนโรคตาม	NA	95	95	95	100	100

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance	Projected Performance					
							64	65	66	67	68	69	
		เมื่อมีโรคติดต่อระบาด			โรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง	มาตรฐาน <b>เป้าหมาย ร้อยละ 95</b>							
						- อัตราของข้อมูลการสอบสวน ควบคุม และป้องกันโรคถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ตามมาตรฐานแต่ละโรคที่กำหนดตามมาตรฐานกระทรวง <b>เป้าหมาย ร้อยละ 95</b>	92.05	95	95	95	100	100	
						- อัตราของการป่วยตายด้วยโรคติดต่อตาม MOU ระหว่างประเทศ <b>เป้าหมาย 0 : แสนปก.</b>	0	0	0	0	0	0	
SC2 : การซ้อมแผนสอบสวนและควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ	- ประชาชนปลอดภัยจากโรคติดต่อข้ามพรมแดน	- เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อข้ามพรมแดน	- โครงการซ้อมแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ ด้านการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อระหว่างประเทศ - โครงการประชุมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับประชาชนในพื้นที่ชายแดน (PPC)		- พัฒนาศักยภาพทีม CDCU ด้านการควบคุม ป้องกันโรคข้ามพรมแดน	- การซ้อมแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ ด้านการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อระหว่างประเทศ <b>เป้าหมาย ปีละ 1 ครั้ง</b>	0	1	1	1	1	1	

Strategies & Strategic Challenges	Long term goals	Short term objectives	Key tactics & action plans	Changes	HR & Education plan	Key Performance Measures	Present performance		Projected Performance			
							64	65	66	67	68	69
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ และปลูกฝังให้มีจิตอาสาพัฒนาสังคม</b>												
SC1 : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านวิชาการตามแผนการพัฒนา						- อัตราของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนฯ <b>เป้าหมาย ร้อยละ 90</b>	41.08	80	85	90	90	90
SC2 : การปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตอาสา พัฒนาสังคม	- บุคลากรมีจิตอาสา และเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม		- โครงการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา	- จัดกิจกรรมจิตอาสานอกสถานที่ โดยรพ เป็นเจ้าภาพหลัก		- อัตราของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา <b>เป้าหมาย ร้อยละ 100</b>	NA	100	100	100	100	100
			- โครงการจัดกิจกรรมจิตอาสา			- อัตราของความสำเร็จตามแผนดำเนินงานกิจกรรมจิตอาสา <b>เป้าหมาย ร้อยละ 80</b>	NA	60	65	70	75	80

สรุป 14 เป้าประสงค์ 12 ประเด็นยุทธศาสตร์ 8 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 ยุทธศาสตร์ 33 ตัวชี้วัด

## Performance/ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปัจจุบัน	ผลงาน					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	
1. พัฒนาและใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการ	- อัตราของหน่วยบริการในโรงพยาบาล มีการใช้เทคโนโลยี/Application สุขภาพ	ร้อยละ 80	NA	NA					
	- อัตราของผู้รับบริการมีการใช้เทคโนโลยี/ Application สุขภาพ เพื่อเข้ารับบริการ	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	NA	NA					
	- อัตราของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ใช้ เทคโนโลยี/Application สุขภาพ	ร้อยละ 85	NA	NA					
	- อัตราของความพึงพอใจของผู้ให้บริการที่ใช้ เทคโนโลยี/Application สุขภาพ	ร้อยละ 90	NA	NA					
	- ระยะเวลารอคอยที่แผนกผู้ป่วยนอก	< 90 นาที	63	61					
2. พัฒนาระบบการ บริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าวด้านสาธารณสุข	- อัตราของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจโรค ต้องห้ามและมีบัตรประกันสุขภาพ	ร้อยละ 80	47.11						
	- อัตราของผู้ป่วยที่ส่งต่อข้ามพรมแดนมีการ ดำเนินการตาม SOP ที่กำหนดไว้	ร้อยละ 80	NA	NA					
	- อัตราของแรงงานต่างด้าวที่เข้ารับการฝากครรภ์ 5 ครั้ง ตามเกณฑ์	ร้อยละ 40	22.27	22.84					
	- อัตราของแรงงานต่างด้าวกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่มี ระบาดของโรคติดต่อที่ป้องกันได้ด้วยวัคซีน ได้รับ วัคซีนครบตามเกณฑ์	ร้อยละ 100	100 (ไม่ มีการ ระบาด)	100 (ไม่ มีการ ระบาด)					



ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปัจจุบัน	ผลงาน					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	
3. ส่งเสริมคุณภาพการบริการและจริยธรรมการดูแลผู้ป่วยเพื่อตอบสนองให้ตรงตามบริบทของชุมชนและสังคม	- อัตราของผู้ป่วย Stroke เข้าถึงโรงพยาบาลภายใน 3 ชั่วโมง	ร้อยละ 50	37.72	41.96					
	- อัตราของการเกิด Under triage	ไม่เกิน ร้อยละ 5	6.00	5.62					
	- อัตราของผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยง Stroke ขาดนัด กลับมารับการรักษาหลังจากได้รับการตามจากเจ้าหน้าที่	ร้อยละ 100	NA	NA					
	- อัตราของผู้ป่วย STEMI ได้รับการทำ EKG หลังจากคัดกรองไม่เกิน 10 นาที	ร้อยละ 100	87.50	88.89					
	- อัตราของผู้บาดเจ็บ Trauma fast track เข้าถึงโรงพยาบาลภายใน 40 นาที	ร้อยละ 90	87.88	47.22					
	- อัตราของการเกิด Recurrent stroke	< ร้อยละ 4							
	- อัตราของครวเรือนที่ได้รับการติดตามโดยทีม รพ.สต.	ร้อยละ 85	90.00	95.00					
	- อัตราของการเกิด Pressure sore ระดับ 2 ในผู้ป่วยติดเตียง	ไม่เกินร้อยละ 10	5.55	6.66					
	- อัตราความพึงพอใจของ Care giver (ทุกโรค) ที่มีต่อคุณภาพการเยี่ยมบ้าน	ร้อยละ 80	85.00	89.35					
	- อัตราของประชาชนที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคจากหน่วยเคลื่อนที่ตามเป้าหมาย (คิดจากจำนวนที่นัดแต่ละครั้งที่ออกหน่วยฯ)	ร้อยละ 80	NA	64.17					
- อัตราของคะแนนบททดสอบ CPR หลังอบรมให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ 80	NA	NA						

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปัจจุบัน	ผลงาน					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	
	- อัตราของคะแนนบททดสอบความรู้เรื่องการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินและโรคประจำฤดูกาลในกลุ่มผู้นำชุมชน	ร้อยละ 90	NA	NA					
	- อัตราของความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน	ร้อยละ 100	85.71	60.00					
	- อัตราของผลคะแนนการประเมิน ITA	ร้อยละ 100	100	97.83					
	- อัตราของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามเป้าหมาย	ร้อยละ 100	83.33	81.00					
	- จำนวนข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่เกิดจากการให้บริการ	ลดลงร้อยละ 50 ต่อปี	1	0					
	- โรงพยาบาลผ่านการประเมินมาตรฐาน EMS (Environment, Modernization and Smart Service)	ผ่านระดับ The best	NA	NA	The must				
4. พัฒนาทีม CDCU ให้มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	- อัตราของคนต่างด้าวที่ข้ามพรมแดน และป่วยเป็นโรคติดต่อตาม MOU ระหว่างประเทศ ได้รับการสอบสวนโรคตามมาตรฐาน	ร้อยละ 95	100	100					
	- อัตราของข้อมูลการสอบสวน ควบคุม และป้องกันโรคถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ตามมาตรฐานแต่ละโรคที่กำหนดตามมาตรฐานกระทรวง	ร้อยละ 95	92.05	100					
	- อัตราของการป่วยตายด้วยโรคติดต่อตาม MOU ระหว่างประเทศ	0 : แสนปกก.	0	0					

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปัจจุบัน	ผลงาน					ผู้รับผิดชอบ
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	
	- การซ่อมแผนตอโบได้ภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ด้านการสอบสวน ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อระหว่างประเทศ	ปีละ 1 ครั้ง	1	0					
5. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ และปลูกฝังให้มีจิตอาสาพัฒนาสังคม	- อัตราของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนฯ	ร้อยละ 90	41.08	34.00					
	- อัตราของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา	ร้อยละ 100	NA	32.11					
	- อัตราของความสำเร็จตามแผนดำเนินงานกิจกรรมจิตอาสา	ร้อยละ 80	NA	100					

สรุป 14 เป้าประสงค์ 12 ประเด็นยุทธศาสตร์ 7 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 ยุทธศาสตร์ 33 ตัวชี้วัด

## สารบัญ

หน้า

วิสัยทัศน์

ตัววัดวิสัยทัศน์

Core Competency

พันธกิจ

Key Focus Area

ค่านิยม

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ (Goals)

SWOT Analysis

SWOT Matrix

ยุทธศาสตร์สำคัญจาก TOWS Matrix

ความท้าทายขององค์กร

ตารางรวมยุทธศาสตร์

Performance

ภาคผนวก การวิเคราะห์โรคและภัยสุขภาพ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

ตามประกาศโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานพ.ศ. ๒๕๖๗

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

วัน/เดือน/ปี : ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

หัวข้อ : ขอเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

รายละเอียดข้อมูล

๑. ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม MOPH
๓. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔
๕. ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔
๖. ยุทธศาสตร์ฯ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ แผนการปฏิรูปประเทศฯ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติฯ ของประเทศ

๗. นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
๘. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานทุกแผน)
๙. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (เป็นไปตามข้อ๘)
๑๐. แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณ
๑๑. คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่
๑๒. คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๑๓. คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน
๑๔. รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

๑๕. รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

๑๖. ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายเอนก เจริญนาม)

(นายนันทวิช เมตตากุลพิทักษ์)

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

นายแพทย์ชำนาญการ(ด้านเวชกรรม)

วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายณัฐวุฒิ สราภิรมย์)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖