
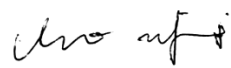
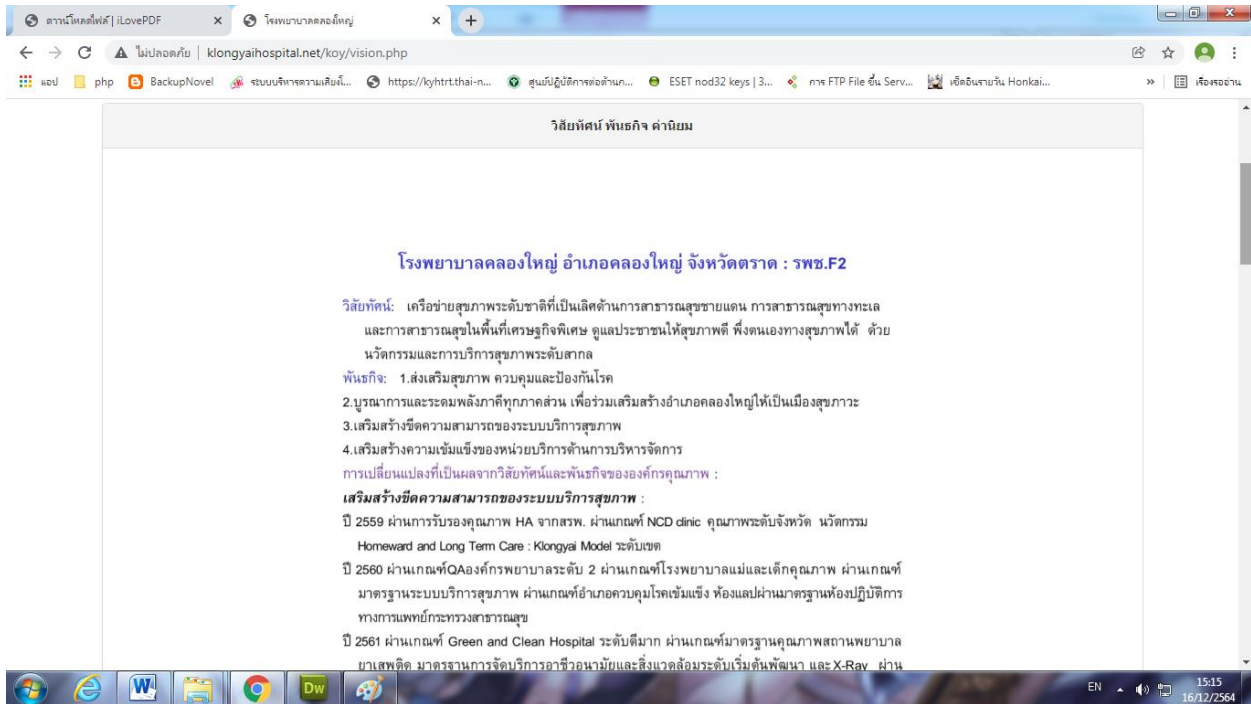
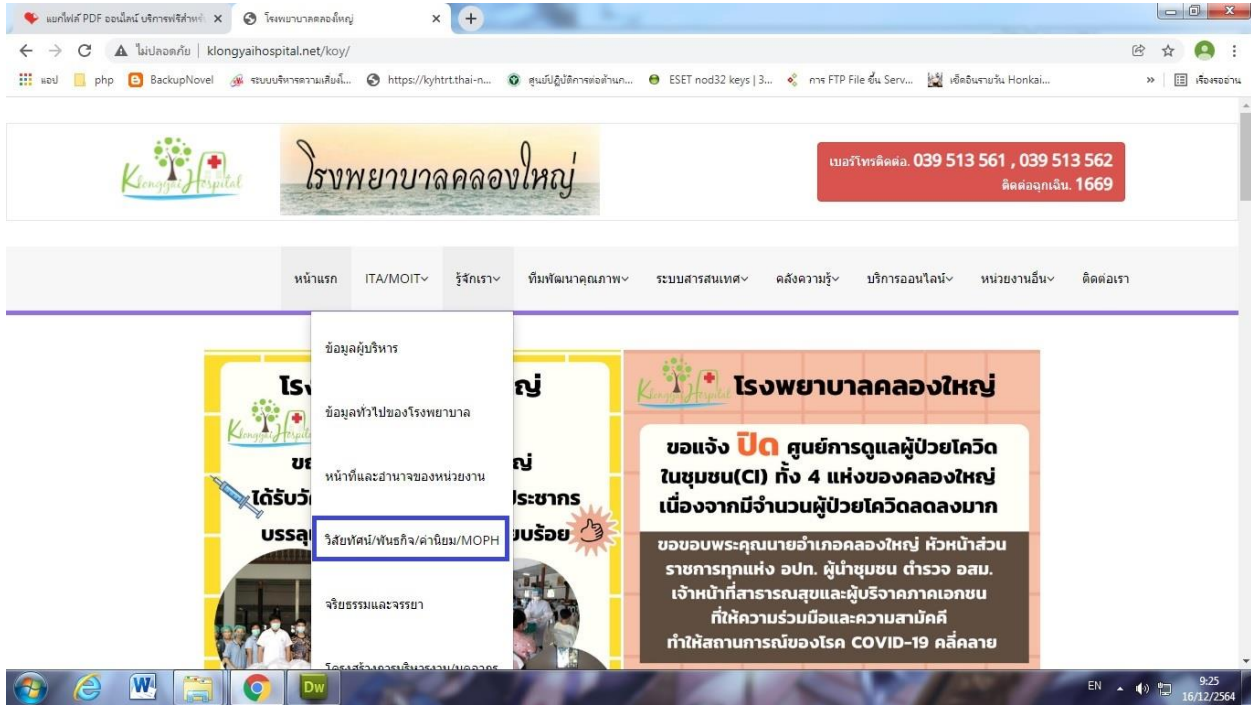


แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลคลองใหญ่  
ตามประกาศโรงพยาบาลคลองใหญ่  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำหรับหน่วยงานในราชการของโรงพยาบาลคลองใหญ่

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลคลองใหญ่	
<p>ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด วัน/เดือน/ปี วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ หัวข้อ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) เพื่อให้เป็นไปตามคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (integrity and Transparency Assessment:ITA) โรงพยาบาลคลองใหญ่ จึงขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Link ภายนอก : <a href="https://www.klongyaihospital.net">https://www.klongyaihospital.net</a> หมายเหตุ : เว็บไซต์ของ โรงพยาบาลคลองใหญ่</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวสมรภัช วิจิตรสมบัติ) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๑๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง  (นายประพนธ์ พันธุ์ประเสริฐ) ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่ วันที่ ๑๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๔</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ กมลเทพ (นายกมลเทพ สุขสะอาด) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานบริการ วันที่ ๑๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๔</p>	

# วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม



ดูและแบบฟรีเมื่อมีผู้ป่วยต่างชาติแทนการรักษาฟรี

**ประชาชนสุขภาพดีด้วยการที่ตนเอง มีนวัตกรรมการบริหารสุขภาพ :**

มีเครือข่ายด้านสุขภาพด้วยรูปแบบกองทุนสุขภาพตำบลและพอ.การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคโดยไม่ใช้งบประมาณสาธารณสุข มีการส่งเสริมสุขภาพกลุ่มปกติและกลุ่มเสี่ยงทุกกลุ่มวัยตามปัญหาพื้นที่ เป็นต้นแบบของประเทศเรื่องการสร้างโรงพยาบาล 1 เดียงที่บ้าน (Homeward : Klongyai Model ) ที่ครอบคลุมการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังทั้งระยะ Intermediate Care: IMC, Long Term Care : LTC, Palliative Care: PC มีอำเภอลong term care ที่เข้มแข็งเป็นแบบอย่างให้กับอำเภออื่นๆ มีพระสงฆ์มาร่วมดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายในแผนกผู้ป่วยใน และองค์กรเอกชนสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง

**คำนิยาม: บริกรที่ดี มีความรู้ สื่อองค์กรแห่งความสุข**  
K = Knowledge Worker (ผู้มีความรู้ ความสามารถ)  
Y = Yeoman's service (การบริหารที่ดีและมีประโยชน์ต่อสาธารณะ)  
H = Happiness Organization (องค์กรแห่งความสุข)

การปฏิบัติตามคำนิยาม:  
- ยึดหลัก**บริกรที่ดี** อุดมการณ์ เช่น ออกตรวจคลินิกโรคเรื้อรังทั้งในโรงพยาบาลและ รพ.สต.ในเขตรับผิดชอบ โดยจัดแพทย์ลงตรวจ รพ.สต.ตั้งแต่ปี 2550 มี CM ของรพ.ออกจัดกิจกรรมความรู้สุขภาพทุกตำบล มีระบบโทรศัทพ์กรณีขาดนัด มีการติดตามเยี่ยมบ้าน ออกเยี่ยมผู้ป่วยตามเกณฑ์ที่กำหนดในทีมเยี่ยมบ้าน เช่น ผู้ติดบ้านติดเตียง ผู้ป่วยที่มีภาวะแทรกซ้อน ไม่มีผู้ดูแล มี Homeward Line Group ให้คำปรึกษาแก่ รพ.สต.และทีมเยี่ยมบ้านตลอดเวลา และวางแผนช่วยเหลือร่วมกับภาคีเครือข่ายตามปัญหาที่พบ มีการสื่อสารกับผู้บริหารโดยกำหนดการให้ข้อมูลที่เป็นในแต่ละหน่วยงาน ติดป้ายที่สื่อสารความเข้าใจในขั้นตอนการรับบริการของหน่วยงานต่างๆ ข้อความเตือนอาการที่ต้องรีบแจ้งเจ้าหน้าที่ขณะรอตรวจ มีการสร้างความผูกพันกับผู้บริหาร:การจัดตั้งชมรม เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมแสงเทียน (ผู้ติดเชื้อ HIV) มีกิจกรรมทุกเดือน กรณีมีการเสนอข้อคิดเห็นผ่านผู้รับความคิดเห็นและในโซเชียล และระบุช่องทางไว้ให้ติดต่อได้ จะมีการขอบคุณ

การปฏิบัติตามคำนิยาม:  
- ยึดหลัก**บริกรที่ดี** อุดมการณ์ เช่น ออกตรวจคลินิกโรคเรื้อรังทั้งในโรงพยาบาลและ รพ.สต.ในเขตรับผิดชอบ โดยจัดแพทย์ลงตรวจ รพ.สต.ตั้งแต่ปี 2550 มี CM ของรพ.ออกจัดกิจกรรมความรู้สุขภาพทุกตำบล มีระบบโทรศัทพ์กรณีขาดนัด มีการติดตามเยี่ยมบ้าน ออกเยี่ยมผู้ป่วยตามเกณฑ์ที่กำหนดในทีมเยี่ยมบ้าน เช่น ผู้ติดบ้านติดเตียง ผู้ป่วยที่มีภาวะแทรกซ้อน ไม่มีผู้ดูแล มี Homeward Line Group ให้คำปรึกษาแก่ รพ.สต.และทีมเยี่ยมบ้านตลอดเวลา และวางแผนช่วยเหลือร่วมกับภาคีเครือข่ายตามปัญหาที่พบ มีการสื่อสารกับผู้บริหารโดยกำหนดการให้ข้อมูลที่เป็นในแต่ละหน่วยงาน ติดป้ายที่สื่อสารความเข้าใจในขั้นตอนการรับบริการของหน่วยงานต่างๆ ข้อความเตือนอาการที่ต้องรีบแจ้งเจ้าหน้าที่ขณะรอตรวจ มีการสร้างความผูกพันกับผู้บริหาร:การจัดตั้งชมรม เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมแสงเทียน (ผู้ติดเชื้อ HIV) มีกิจกรรมทุกเดือน กรณีมีการเสนอข้อคิดเห็นผ่านผู้รับความคิดเห็นและในโซเชียล และระบุช่องทางไว้ให้ติดต่อได้ จะมีการขอบคุณที่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อให้โรงพยาบาลเกิดการพัฒนา และแจ้งผลการแก้ไขปัญหา

การทำงานอย่าง**มีความรู้** โดยทุกวิชาชีพในองค์กรพัฒนาทักษะการทำงานแบบที่ตนเองจะพัฒนาบุคลากรมีมาตรฐานความถูกต้องปลอดภัย จากนั้น Change and Growth องค์กรด้วยการพัฒนาเชิงของทักษะที่บุคลากรต้องแตกต่างกัน ทำให้รพ.สามารถเป็นต้นแบบระดับประเทศได้ในหลายด้าน การมีวัฒนธรรมความปลอดภัยมีการทำ Quality Round โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือรองผู้อำนวยการด้านคุณภาพเป็นผู้ดำเนิน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และทำแผนปรับปรุงตามโอกาสพัฒนาที่พบ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อมในการดูแลผู้ป่วย และด้านการ FLOW ของระบบต่างๆ ได้รวดเร็ว สนับสนุนให้มีการจัดทำแนวทางการทำงาน เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติหน้างานและเกิดความปลอดภัย เช่น จัดทำ CPG, Clinical tracer, Early warning sign โดยองค์กรแพทย์ทันตฯ/เภสัช และองค์กรพยาบาล สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับอบรมการดูแลผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มโรคสำคัญของโรงพยาบาล ทั้งภายในและภายนอก จัดอบรมให้ความรู้แนวคิดคุณภาพโดยใช้ระบบความเสี่ยงเป็นตัวแทนระบบคุณภาพ

การเป็นองค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีความรักภักดีต่อองค์กร อาทิ ความเสมอภาคในการกำกับตนเองให้มีวินัยในการทำงานตามเวลาราชการ โดยกำหนดให้มีการใช้การ Scan ลายนิ้วมือลงเวลาปฏิบัติงานแทนการลงลายมือชื่อ โดยทุกคนในองค์กรได้ความร่วมมือเริ่มตั้งแต่ปี2550 นำเวลาการทำงานรวมทุกประเภทมาพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีรางวัลการลางานน้อย ตลอดจนสิ่งปลอบใจผู้ประสบอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันอุบัติเหตุจรรยาให้ทุกคน จัดกิจกรรมการศึกษาฐาน OD การแข่งขันกีฬาทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การทำโพล(Pole)ให้บุคลากรเลือกกิจกรรมการจัดงานต่างๆ ทำให้เหตุผลในการย้ายหรือลาออกของบุคลากรมีเพียงเรื่องสุขภาพและรายได้ครอบครัว มีระบบการประเมินเทศกาลเจ้าหน้าที่ใหม่ มีกิจกรรมรับน้องทั้งระดับองค์กรและระดับวิชาชีพ ท่อนรับ แนะนำตัว และเสริมพลัง และสร้างความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางขององค์กร มีช่องทาง LINE กลุ่มของโรงพยาบาล ใช้สื่อสารกับเจ้าหน้าที่ทุกคนได้รวดเร็ว กำหนดให้มีกิจกรรม OD นอกสถานที่ 1-2 ปี ต่อครั้ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของทีมงาน สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานประจำ โดยจัดกิจกรรม HA Rally มีฐานเกมส์ครบทุกทีมคุณภาพกระตุ้นการพัฒนา กำหนดให้มีกิจกรรมตามประเพณี เช่น รตนำขอพรผู้ป่วยในโรงพยาบาลในวันสงกรานต์ จัดงานปีใหม่จัดงานเลี้ยงรับ-ส่งเจ้าหน้าที่ ทำบุญครบรอบวันเปิดโรงพยาบาลและทำบุญตามแผนกต่างๆ มีสวัสดิการพิเศษสำหรับทายาทสายตรงของบุคลากรในทุกสิทธิการรักษา

**MOPH Core Value** ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข  
กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ได้กำหนดคุณค่าหลัก (Core Value) ของบุคลากรในวงการ สธ. 4 ประการ หรือ MOPH ซึ่งประกอบด้วย

M = Mastery

ของทีมงาน สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานประจำ โดยจัดกิจกรรม HA Rally มีฐานเกมส์ครบทุกทีมคุณภาพกระตุ้นการพัฒนา กำหนดให้มีกิจกรรมตามประเพณี เช่น รตนำขอพรผู้ป่วยในโรงพยาบาลในวันสงกรานต์ จัดงานปีใหม่จัดงานเลี้ยงรับ-ส่งเจ้าหน้าที่ ทำบุญครบรอบวันเปิดโรงพยาบาลและทำบุญตามแผนกต่างๆ มีสวัสดิการพิเศษสำหรับทายาทสายตรงของบุคลากรในทุกสิทธิการรักษา

**MOPH Core Value** ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข  
กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ได้กำหนดคุณค่าหลัก (Core Value) ของบุคลากรในวงการ สธ. 4 ประการ หรือ MOPH ซึ่งประกอบด้วย

M = Mastery  
เป็นนายตนเอง คือเป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

O = Originality  
เร่งสร้างสิ่งใหม่ คือสร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P = People centered  
ใส่ใจประชาชน คือต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง ฟังใจ

H = Humility  
อ่อนน้อมต่อตนเอง คือมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ใฝ่หัด รับผิดชอบต่อส่วนรวม