



แผนยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารเรือ พ.ศ. 2565 - 2568



วิสัยทัศน์

“องค์กรแพทย์ทหารของกองทัพเรือที่มีคุณภาพ
และประชาชนเชื่อมั่นไว้วางใจ”

ศูนย์พัฒนาขีดสมรรถนะกรมแพทย์ทหารเรือ



แผนยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารเรือ พ.ศ. 2565 - 2568

ศูนย์พัฒนาขีดสมรรถนะกรมแพทย์ทหารเรือ

คำกล่าวนำของเจ้ากรมแพทยทหารเรือ

กรมแพทยทหารเรือ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือที่มีพันธกิจหลักในการเตรียมความพร้อมของกำลังพล กองทัพเรือด้านสุขภาพ ให้บริการทางการแพทย์สนับสนุนภารกิจทางทหารของกองทัพเรือ ให้บริการสุขภาพ การรักษาพยาบาลแก่กำลังพลกองทัพเรือ ครอบครัว และประชาชน ดำเนินการฝึก ศึกษา อบรมเหล่าทหารแพทย์ รวมถึงการวิจัย และพัฒนาทางการแพทย์

ในสภาวะแวดล้อมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเฉียบพลัน ระบบสุขภาพ ไทยกำลังเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายจากระดับ อาชีพ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การระบาดของโรคอุบัติใหม่ โดยมี สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา COVID-19 ในประเทศไทยตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. ๒๕๖๓ การเปลี่ยนจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง การเชื่อมต่อการค้าการลงทุนทั่วโลก ตลอดจนความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี ประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพของระบบบริการมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติการกิจและการพัฒนางานของกรมแพทยทหารเรือ ที่จำเป็นต้องบูรณาการการทำงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

ในการทำแผนนี้ กรมแพทยทหารเรือ ได้ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นแผน แม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” แผนยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ของกระทรวงสาธารณสุขเป็นแนวทาง และมีการทบทวน วิเคราะห์ปัจจัยและสถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกตลอดจนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objective) ที่ต้องการผลักดันให้ เกิดการพัฒนา มีการนำแผนไปปฏิบัติที่เกิดประสิทธิผล มุ่งเน้นอนาคต ได้ผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้การบริหารและพัฒนางานของกรมแพทยทหารเรือมีทิศทาง การดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมแพทยทหารเรือ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ขึ้น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร มีกระบวนการทบทวนและกำหนด วิสัยทัศน์ที่ต้องการบรรลุ พร้อมทั้งประเด็นหลักที่ต้องการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถสนับสนุนภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสามารถ ปรับตัวก้าวทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงแสดงการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรที่ต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์กรมแพทยทหารเรือ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จะใช้เป็นกรอบแนวทางในการ ถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติราชการของหน่วยขึ้นตรงกรมแพทยทหารเรือและหน่วยแพทย์กองทัพเรือ เป็นเครื่องมือ ในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาหน่วยและการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงอย่างมีบูรณาการ สามารถใช้เป็น แนวทางการติดตามประสิทธิผล ความก้าวหน้าในภาพรวมของกรมแพทยทหารเรือ ส่งผลผลิตที่ตรงความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก คือ กองทัพเรือ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรแพทยทหารของ กองทัพเรือที่มีคุณภาพและประชาชนเชื่อมั่นไว้วางใจ” ในที่สุด

พลเรือโท



(ชลธร สุวรรณกิตติ)

เจ้ากรมแพทยทหารเรือ

๖๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

ทิศทางองค์กรและแผนยุทธศาสตร์กรมแพทยทหารเรือปี พ.ศ. 2565 – 2568	1
วิสัยทัศน์ (Vision)	2
พันธกิจ (Mission)	2
กลุ่มผู้รับบริการที่สำคัญ (Customer segment)	3
ค่านิยม (Values)	3
สมรรถนะหลักองค์กร (Core Competency)	3
ภาพวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objective)	4
ภาพแผนที่ยุทธศาสตร์กรมแพทยทหารเรือ ปี พ.ศ. 2565 – 2568	5
ตารางแสดง Strategic objective Strategic issue Strategy/ Action เป้าหมาย	7
ตารางแสดงวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ เป้าหมายและตัวชี้วัด	13
ผนวก	
SWOT	31
อนุมัติใช้แผนยุทธศาสตร์ พร.ปี พ.ศ. 2565 – 2568	36



ทิศทางองค์กรและแผนยุทธศาสตร์

กรมแพทยทหารเรือ

ปี พ.ศ. 2565 - 2568



วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแพทย์ทหารของกองทัพเรือที่มีคุณภาพ
และประชาชนเชื่อมั่นไว้วางใจ”

พันธกิจ (Mission)

1. ให้บริการทางการแพทย์ เพื่อสุขภาพที่ดีของกำลังพลกองทัพเรือ
ครอบครัว และประชาชน
2. ส่งกำลังบำรุงสายแพทย์ และให้การสนับสนุนทางการแพทย์
เพื่อปฏิบัติการทางทหาร ทั้งในด้านการฝึกและในพื้นที่
ปฏิบัติการ
3. ฝึก ศึกษา อบรม วิชาการแพทย์เพื่อพัฒนาการบริการ
ทางการแพทย์ให้กับกองทัพเรือ





กลุ่มผู้รับบริการที่สำคัญ (Customer segment)

กำลังพลกองทัพเรือ ครอบครัว และประชาชน

ค่านิยม (Values)

รับผิดชอบในงาน ให้บริการด้วยใจ ใฝ่ความรู้
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สมรรถนะหลักองค์กร (Core Competency)

1. การบริการทางการแพทย์สนับสนุนปฏิบัติการทางทหารของกองทัพเรือ
2. การให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิและการแพทย์แบบผสมผสาน
3. งานด้านเวชศาสตร์ทางทะเล และการบำบัดรักษาด้วยออกซิเจนแรงดันสูง





วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Strategic objective

1.

กำลังพลกองทัพเรือมีสุขภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

2.

กรมแพทย์ทหารเรือมีความพร้อมและสามารถสนับสนุนการ
ปฏิบัติการทางทหารได้อย่างเหมาะสมทันเวลาและมี
ประสิทธิภาพ

3.

การบริการทางการแพทย์มีคุณภาพและผู้รับบริการมีความ
พึงพอใจ

4.

กำลังพล พร. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่

5.

การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ

6.

การศึกษาและวิจัยทางการแพทย์ได้มาตรฐาน



“องค์กรแพทย์ทหารของกองทัพเรือที่มีคุณภาพและประชาชนเชื่อมั่นไว้วางใจ”

1. ให้บริการทางการแพทย์ เพื่อสุขภาพที่ดีของกำลังพลกองทัพเรือ ครอบครัว และประชาชน
2. ส่งกำลังบำรุงสายแพทย์ และให้การสนับสนุนทางการแพทย์เพื่อปฏิบัติการทางทหาร ทั้งในด้านการฝึก และในพื้นที่ปฏิบัติการ
3. ฝึก ศึกษา อบรม วิชาการแพทย์เพื่อพัฒนาการบริการทางการแพทย์ให้กับกองทัพเรือ

1. กำลังพลกองทัพเรือมีสุขภาพดี
เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

2. กรมแพทยทหารเรือมีความพร้อมและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารได้อย่างเหมาะสมทันเวลาและมีประสิทธิภาพ

3. การบริการทางการแพทย์มีคุณภาพและ
ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

4. กำลังพล พร. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่

5. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ

6. การศึกษาและวิจัยทางการแพทย์ได้มาตรฐาน

คุณภาพการให้บริการ

ประสิทธิภาพ

การพัฒนาองค์กร

1.1 สร้างเสริมสุขภาพ เพื่อลดปัญหา metabolic syndrome ในกำลังพล ทร.

2.1 เตรียมความพร้อมของหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินต่างๆ
และการสนับสนุนตามภารกิจ ทร.ให้พร้อมปฏิบัติอยู่เสมอ

2.5 พัฒนาการส่งกำลังบำรุงและการซ่อมบำรุง
สายแพทย์เพื่อสนับสนุนปฏิบัติการทางทหาร

1.4 ขยายขีดความสามารถในการประเมินและรักษา
ปัญหาสุขภาพจิตและปัญหายาเสพติด

2.3 พัฒนาการฝึกอบรมการฉุกเฉินทางน้ำและทาง
ทะเลเพื่อความปลอดภัยของกำลังพล ทร. ครอบครัว
และประชาชน

2.6 เตรียมความพร้อมในการรองรับปฏิบัติการ
เรือดำน้ำ

1.5 พัฒนาระบบการตรวจสอบภาพเชิงรุกในกำลังพล
 ทร. ที่มีความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน

2.4 พัฒนาระบบเฝ้าระวังโรคทางไกล และพัฒนา
นวัตกรรม ในการช่วยการรักษาทางไกลในพื้นที่ปฏิบัติการ
ของ ทร.

5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้าง e-Health Open Data Platform เชื่อมโยงระหว่างหน่วยแพทย์ ทร.

1.3 พัฒนาระบบทันตสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงทางทันตกรรมขณะออกปฏิบัติหน้าที่

3.1 ระบบบริการสุขภาพของหน่วยแพทย์ ทร.
มีมาตรฐานในทศวรรษ

3.2 พัฒนาการให้บริการเวชกรรมทางทะเลอย่างเป็นรูปธรรม

3.3 พัฒนาเทคโนโลยีที่มี เพื่อสนับสนุนบริการ ทางการแพทย์

3.4 พัฒนาวัตถุกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการ ทางการแพทย์ของหน่วยแพทย์ ทร.

3.5 พัฒนาระบบการให้บริการทางการแพทย์ ให้ข้าราชการ บำนาญ ทร.และผู้สูงอายุ

3.6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้รู้วิธีการทางทันตกรรม

3.7 พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์
ของโรงพยาบาลตามหน่วยต่างๆของ ทร.

1.2 คัดกรองภาวะสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่พบบ่อยของกำลังพล ทร.

2.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกกลางพล.ทร.ใน
การช่วยชีวิตเชิงยุทธวิธี

ผู้นำของการบำบัดด้วยออกซิเจนแรงดันสูง

5.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พร. ตามนโยบาย ทร.
นโยบาย ผบ.ทร. นโยบาย จก.พร.

6.2 พัฒนาการวิจัยให้มีคุณภาพ

4.1 พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลังพล พร.

4.2 พัฒนาระบบการประเมินความสามารถของกำลังพล พร.

4.3 พัฒนากำลังพล พร. ให้มีความรู้และทักษะเพื่อสนับสนุน
สมรรถนะหลักในปัจจุบันและอนาคต

4.4 พัฒนาแนวทางเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ความสุข
ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

4.5 พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กร

5.1 พัฒนาระบบบริหารงบประมาณ การเงิน ทรัพยากร อย่างต่อเป็นงพันต่อสภาวะการณ์

6.1 พัฒนาศักยภาพสถาบันทางการแพทย์และการวิจัย

ทิศทางองค์กรและแผนยุทธศาสตร์ กรมแพทยทหารเรือ

วิสัยทัศน์ (Vision) : “องค์กรแพทยทหารของกองทัพเรือที่มีคุณภาพและประชาชนเชื่อมั่นไว้วางใจ”

พันธกิจ (Mission)

1. ให้บริการทางการแพทย์ เพื่อสุขภาพที่ดีของกำลังพลกองทัพเรือ ครอบครัว และประชาชน
2. ส่งกำลังบำรุงสายแพทย์ และให้การสนับสนุนทางการแพทย์เพื่อปฏิบัติการทางทหาร ทั้งในด้านการฝึก และในพื้นที่ปฏิบัติการ
3. ฝึก ศึกษา อบรม วิชาการแพทย์เพื่อพัฒนาการบริการทางการแพทย์ให้กับกองทัพเรือ

กลุ่มผู้รับบริการที่สำคัญ (Customer segment)

กำลังพลกองทัพเรือ ครอบครัว และประชาชน

ค่านิยม (Values)

รับผิดชอบในงาน ให้บริการด้วยใจ ใฝ่ความรู้ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สมรรถนะหลักองค์กร (Core Competency)

1. การบริการทางการแพทย์สนับสนุนปฏิบัติการทางทหารของกองทัพเรือ
2. การให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิและการแพทย์แบบผสมผสาน
3. งานด้านเวชศาสตร์ทางทะเล และการบำบัดรักษาด้วยออกซิเจนแรงดันสูง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic objective)

1. กำลังพลกองทัพเรือมีสุขภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
2. กรมแพทยทหารเรือมีความพร้อมและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารได้อย่างเหมาะสม
ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ
3. การบริการทางการแพทย์มีคุณภาพและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
4. กำลังพลกรมแพทยทหารเรือ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่
5. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ
6. การศึกษาและวิจัยทางการแพทย์ได้มาตรฐาน

Strategic Issues

1. สร้างเสริมสุขภาพของกำลังพลกองทัพเรือ
2. พัฒนาศักยภาพการบริการทางการแพทย์สนับสนุนปฏิบัติการทางทหารของกองทัพเรือ
3. พัฒนางานบริการทางการแพทย์เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ของกำลังพลกองทัพเรือ ครอบครัว และประชาชน
4. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรสายแพทย์ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมแพทยทหารเรือ
6. พัฒนาองค์กรสู่สถาบันทางการแพทย์และการวิจัย

ตารางแสดง Strategic objective Strategic issue Strategy/ Action เป้าหมาย

Strategy/ Action	เป้าหมาย
Strategic objective 1 กำลังพลกองทัพเรือมีสุขภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	
Strategic issue 1. สร้างเสริมสุขภาพของกำลังพลกองทัพเรือ	
1.1 สร้างเสริมสุขภาพ เพื่อลดปัญหา metabolic syndrome ในกำลังพล	1.1.1 เพื่อลดปัญหา metabolic syndrome ในกำลังพล ทร. 1.1.2 เพื่อส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีหรือตรวจสุขภาพเชิงรุกของ กำลังพล ทร.
1.2 คัดกรองภาวะสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่พบบ่อยของกำลังพลกองทัพเรือ	1.2.1 กำลังพล ทร. มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและโรคหลอดเลือดสมอง (CV risk score) ได้รับการคัดกรองและรักษาอย่างเหมาะสม 1.2.2 ผู้ที่มีความเสี่ยง metabolic syndrome จากการตรวจสุขภาพได้รับการส่งต่อรักษาอย่างเหมาะสม 1.2.3 ผู้ที่มีความเสี่ยง โรคหัวใจขาดเลือด จากการตรวจสุขภาพ ได้รับการส่งต่อรักษาอย่างเหมาะสม 1.2.4 กำลังพล ทร. ได้รับการคัดกรองความเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็งต่อมลูกหมาก (PSA)
1.3 พัฒนาระบบทันตสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงทางทันตกรรมขณะออกปฏิบัติหน้าที่	1.3.1 กำลังพลที่ออกปฏิบัติหน้าที่ไม่มีปัญหาฉุกเฉินทางทันตกรรม
1.4 ขยายขีดความสามารถในการประเมินและรักษาปัญหาสุขภาพจิตและปัญหายาเสพติด	1.4.1 กำลังพลที่จะไปปฏิบัติราชการมีภาวะสุขภาพจิตดีพร้อมต่อการปฏิบัติราชการ 1.4.2 กำลังพล ทร. ที่ไปปฏิบัติการทางทหาร ได้รับการดูแลด้านสุขภาพจิตทหาร 1.4.3 กำลังพล ทร. ครอบครัว และประชาชนได้รับการบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดอย่างมีคุณภาพ
1.5 พัฒนาระบบการตรวจสุขภาพเชิงรุกในกำลังพล ทร.ที่มีความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน	1.5.1 กำลังพล ทร. ได้รับการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม

Strategy/ Action	เป้าหมาย
Strategic objective 2 กรมแพทยทหารเรือมีความพร้อมและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารได้อย่างเหมาะสมทันเวลาและมีประสิทธิภาพ	
Strategic Issue 2 พัฒนาศักยภาพการบริการทางการแพทย์สนับสนุนปฏิบัติการทางทหารของกองทัพเรือ	
2.1เตรียมความพร้อมของหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินต่างๆและการสนับสนุนตามภารกิจ ทร.ให้พร้อมปฏิบัติอยู่เสมอ	2.1.1 การตอบสนองต่อการสนับสนุนปฏิบัติการทางทหารอย่างเหมาะสมทันเวลาและมีประสิทธิภาพ
2.2 การฝึกกำลังพล ทร.ในการช่วยชีวิตเชิงยุทธวิธี	2.2.1 ความปลอดภัยของกำลังพล ทร. ในพื้นที่ปฏิบัติการ
2.3 การฝึกปฏิบัติการฉุกเฉินทางน้ำและทางทะเล	2.3.1 พัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสายแพทย์ด้านการแพทย์ฉุกเฉินทางทะเลเพื่อความปลอดภัยของกำลังพล ทร. ครอบครัวและประชาชน
2.4 พัฒนาระบบให้คำปรึกษาทางไกล และพัฒนานวัตกรรมในการช่วยการรักษาทางไกลในพื้นที่ปฏิบัติการของ ทร.	2.4.1 มีระบบการให้คำปรึกษา และการรักษาทางไกลที่ทันสมัย และได้มาตรฐานครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการของ ทร.
2.5 พัฒนาการส่งกำลังบำรุงและการซ่อมบำรุงสายแพทย์เพื่อสนับสนุนปฏิบัติการทางทหาร	2.5.1 ความพร้อมของการส่งกำลังบำรุงและซ่อมบำรุงสายแพทย์เพื่อสนับสนุนปฏิบัติการทางทหาร
2.6 เตรียมความพร้อมในการรองรับปฏิบัติการเรือดำน้ำ	2.6.1 ความพร้อมของแผนปฏิบัติการทางการแพทย์สนับสนุนภารกิจเรือดำน้ำ

Strategy/ Action	เป้าหมาย
Strategic Objective 3 การบริการทางการแพทย์มีคุณภาพและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ Strategic Issue 3 พัฒนางานบริการทางการแพทย์เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ของกำลังพลกองทัพเรือ ครอบครัว และประชาชน	
3.1ระบบบริการสุขภาพของหน่วยแพทย์ ทร.มีมาตรฐานในทุกระดับ	3.1.1 หน่วยแพทย์ ทร. ได้รับการรับรองคุณภาพระดับประเทศ : - หน่วยแพทย์ปฐมภูมิ ทร.ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานระบบบริการสุขภาพของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สธ. - รพ.ทุติยภูมิ ได้รับการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลตามมาตรฐาน HA (Healthcare Accreditation) - รพ. ตติยภูมิ ได้รับมาตรฐานคุณภาพสถานพยาบาลตามมาตรฐานขั้นก้าวหน้า AHA (Advanced Healthcare Accreditation) หรือ มาตรฐานสากล JCI (Joint Commission International) - กรมแพทย์ทหารเรือได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ TQC (Thailand Quality Class)
3.2. พัฒนาการให้บริการเวชกรรมทางทะเลอย่างเป็นรูปธรรม	3.2.1 ความพึงพอใจในการบริการเวชกรรมทางทะเล 3.2.2 พร. มีการให้บริการเวชกรรมทางทะเลอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุม
3.3 พัฒนาเทคโนโลยีที่มี เพื่อสนับสนุนบริการทางการแพทย์	3.3.1 มีความพึงพอใจต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกำลังพลและผู้รับบริการเพิ่มขึ้น 3.3.2 ความเชื่อมั่นต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกำลังพลและผู้รับบริการเพิ่มขึ้น
3.4 พัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการทางการแพทย์ของหน่วยแพทย์ ทร.	3.4.1 หน่วยแพทย์ ทร. มีนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้น 3.4 2.ความเชื่อมั่นหรือความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้นวัตกรรมบริการทางการแพทย์
3.5 พัฒนาระบบการให้บริการทางการแพทย์ให้ข้าราชการ บำนาญ ทร.และผู้สูงอายุ	3.5.1 ระบบการให้บริการผู้สูงอายุแบบครบวงจรและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3.5.2 พัฒนาระบบการให้บริการผู้สูงอายุแบบองค์รวม
3.6 พัฒนาศักยภาพการให้บริการทางทันตกรรม	3.6.1 ความพึงพอใจต่อการให้บริการทางทันตกรรมของกำลังพลและผู้รับบริการเพิ่มขึ้น
3.7 พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ของห้องพยาบาลตามหน่วยต่างๆของ ทร.	3.7.1 ความพึงพอใจต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกำลังพลและผู้รับบริการเพิ่มขึ้น 3.7.2 ความเชื่อมั่นต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกำลังพลและผู้รับบริการเพิ่มขึ้น
3.8 พัฒนาความสามารถในการแข่งขันเพื่อคงความเป็นผู้นำของการบำบัดด้วยออกซิเจนแรงดันสูง	3.8.1 การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบำบัดด้วยออกซิเจนแรงดันสูง ในหน่วยแพทย์ ทร. 3.8.2 เป็นหน่วยงานรับรองมาตรฐานห้องปรับแรงดันบรรยากาศสูงที่ใช้งานในประเทศ ทั้งในและนอกสังกัด ทร.

Strategy/ Action	เป้าหมาย
Strategic objective 4 กำลังพล พร. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่	
Strategic Issues 4 พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรสายแพทย์ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่	
4.1 พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลังพล	4.1.1 กำลังพล พร. มีอัตราที่เหมาะสมกับหน้าที่
4.2 พัฒนาระบบการประเมินความสามารถของกำลังพล พร.	4.2.1 กำลังพล พร. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่
4.3 พัฒนากำลังพล พร. ให้มีความรู้และทักษะเพื่อสนับสนุนสมรรถนะหลักในปัจจุบันและอนาคต	4.3.1 กำลังพล พร. มีทักษะทางภาษาอังกฤษตามนโยบาย ผบ.ทร 4.3.2 กำลังพล พร. มีสมรรถนะด้านเวชศาสตร์ทางทะเล
4.4 พัฒนาแนวทางเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	4.4.1 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร 4.4.2 สร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร
4.5 พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กร	4.5.1 มีระบบการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในระดับ หรือ กลุ่มงานที่มีความสำคัญในการบริหาร ในระดับความเชี่ยวชาญ 4.5.2 มีการพัฒนาผู้นำ เตรียมความพร้อมทั้งด้านความรู้ และทักษะ ความสามารถที่จำเป็น

Strategy/ Action	เป้าหมาย
Strategic Objective 5 การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ	
Strategic Issue 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมแพทยทหารเรือ	
5.1 พัฒนาระบบบริหารงบประมาณ การเงิน ทรัพยากร อย่างต่อเนื่องทันต่อสถานการณ์	5.1.1 ระบบบริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพยากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้าง e-Health Open Data Platform เชื่อมโยงระหว่างหน่วยแพทย์ ทร.	5.2.1 มีการเชื่อมต่อข้อมูลทางการแพทย์ระหว่างหน่วยแพทย์ ทร. เพื่อให้บริการทางการแพทย์อย่างมีประสิทธิภาพ
5.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พร.ตามนโยบาย ทร. นโยบาย ผบ.ทร. นโยบาย จก.พร.	5.3.1 มีการดำเนินงานตามนโยบาย ทร. ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ 5.3.2 มีการดำเนินงานตามนโยบาย ผบ.ทร. ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ 5.3.3 มีการดำเนินงานตามนโยบาย จก.พร. ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

Strategy/ Action	เป้าหมาย
Strategic Objective 6 การศึกษาและวิจัยทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐาน Strategic Issue 6 พัฒนาศักยภาพของสถาบันทางการแพทย์และการวิจัย	
6.1 พัฒนาศักยภาพของสถาบันทางการแพทย์และการวิจัย	6.1.1 สถาบันการศึกษาทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ 6.1.2 นักศึกษาแพทย์ แพทย์ประจำบ้าน นพร. และ นรจ. มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับประเทศและมีคุณธรรมและจริยธรรม 6.1.3 อาจารย์แพทย์ อาจารย์พยาบาล และอาจารย์หลักสูตรปวส.สาขาปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ. สมศ. สพฉ. และ สภาการพยาบาล
6.2 พัฒนาการวิจัยให้มีคุณภาพ	6.2.1 การวิจัยที่มีคุณภาพระดับสากล

ตารางแสดงวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ เป้าหมายและตัวชี้วัด

Strategic Objective	Strategy /Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้ส่งมอบผลงาน
1. กำลังพลกองทัพเรือมี สุขภาพดีเหมาะสมกับการ ปฏิบัติหน้าที่	1.1 สร้างเสริมสุขภาพ เพื่อลดปัญหา metabolic syndrome ในกำลังพล	กคป.พร กส.พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส. รพ.พร.กรุงเทพ พร.	1.1.1 เพื่อลดปัญหา metabolic syndrome ใน กำลังพล พร.	1.1.1.1 อัตราการตรวจพบภาวะ Metabolic syndrome ของ กำลังพล พร.จากการตรวจ สุขภาพประจำปีลดลง	ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 ลดลงร้อยละ 5 ปี 67 ลดลงร้อยละ 5 ปี 68 ลดลงร้อยละ 5	กคป.พร กส.พร.
			1.1.1.2 อัตราการเกิดภาวะ แทรกซ้อนของโรค เบาหวานใน กำลังพล พร. ลดลง		ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 ลดลงร้อยละ 5 ปี 67 ลดลงร้อยละ 5 ปี 68 ลดลงร้อยละ 5	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส.
					ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 ลดลงร้อยละ 2 ปี 67 ลดลงร้อยละ 3 ปี 68 ลดลงร้อยละ 5	รพ.พร.กรุงเทพ พร.
					ปี 65 ไม่เกินร้อยละ 10/ปี ปี 66 ไม่เกินร้อยละ 10/ปี ปี 67 ไม่เกินร้อยละ 10/ปี ปี 68 ไม่เกินร้อยละ 10/ปี	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
			1.1.2 เพื่อส่งเสริมการตรวจ สุขภาพประจำปีหรือตรวจ สุขภาพเชิงรุกของ กำลังพล พร.	1.1.2.1 ร้อยละของกำลังพล พร.ที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปีเชิงรุก	60/70/80/90	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส. รพ.พร.กรุงเทพ พร.
					60/65/70/75	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
					60/70/80/90	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส. รพ.พร.กรุงเทพ พร.
					80/85/85/85	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
			1.1.2.2 ความพึงพอใจต่อการรับ บริการตรวจสุขภาพเชิงรุก ≥80%			

Strategic Objective	Strategy /Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและผู้ส่งมอบผลงาน	
1. กำลังพลกองทัพเรือมีสุขภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	1.2 คัดกรองภาวะสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่พบบ่อย ของกำลังพล ทร.	กกป.พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ สุท.สส. รพ.ทร.กรุงเทพ พร.	1.2.1 กำลังพล ทร. มีความเสี่ยงในการเกิดโรคหัวใจและโรคหลอดเลือดสมอง (CV risk score) จากการตรวจสุขภาพ ลดลง	1.2.1.1 อัตราส่วนของกำลังพลที่มีผลประเมิน CV risk score >30 % ลดลง	ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 ลดลงร้อยละ 5 ปี 67 ลดลงร้อยละ 5 ปี 68 ลดลงร้อยละ 5	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ สุท.สส.	
				ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 ลดลงร้อยละ 2 ปี 67 ลดลงร้อยละ 2 ปี 68 ลดลงร้อยละ 2	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.		
				ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 ลดลงร้อยละ 2 ปี 67 ลดลงร้อยละ 3 ปี 68 ลดลงร้อยละ 5	รพ.ทร.กรุงเทพ พร.		
				ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 ลดลงร้อยละ 5 ปี 67 ลดลงร้อยละ 5 ปี 68 ลดลงร้อยละ 5	กกป.พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ สุท.สส.		
				ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 ลดลงร้อยละ 2 ปี 67 ลดลงร้อยละ 3 ปี 68 ลดลงร้อยละ 5	รพ.ทร.กรุงเทพ พร.		
				1.2.2 ผู้ที่มีความเสี่ยง metabolic syndrome จากการตรวจสุขภาพได้รับการส่งต่อรักษาอย่างเหมาะสม	1.2.2.1 อัตรากำลังพลที่ตรวจพบ ภาวะ metabolic syndrome จากการตรวจสุขภาพได้รับการส่งต่อรักษา	80/85/90/95	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ สุท.สส. รพ.ทร.กรุงเทพ พร.
							รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
							รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ สุท.สส.
			รพ.ทร.กรุงเทพ พร.				
			รพ.ทร.กรุงเทพ พร.				
			รพ.ทร.กรุงเทพ พร.				
			รพ.ทร.กรุงเทพ พร.				

Strategic Objective	Strategy /Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้ส่งมอบผลงาน
1. กำลังพลกองทัพบก สุขภาพดีเหมาะสมกับการ ปฏิบัติหน้าที่				- ร้อยละกำลังพล พร. ในพื้นที่ สัปดาห์ ที่มาตรวจสุขภาพ ประจำปีที่ รพ สก.๑ ที่ตรวจ พบ Metabolic Syndrome ระดับสูงจากการตรวจสุขภาพ ได้รับการส่งต่อรักษา	100/100/100/100	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
			1.2.3 ผู้ที่มีความเสี่ยง โรคหัวใจขาดเลือด จากการ ตรวจสุขภาพได้รับการส่งต่อ รักษาอย่างเหมาะสม	1.2.3.1 อัตราค่าเฉลี่ยที่ตรวจ พบ ภาวะ CV risk score > 30 % จากการตรวจสุขภาพได้รับ การส่งต่อรักษา	80/85/90/95	รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส. รพ.พร.กรุงเทพ พร.
			1.2.4 กำลังพล พร. ได้รับ การคัดกรองความเสี่ยงต่อ การเกิดโรคมะเร็งต่อม ลูกหมาก (PSA)	1.2.4.1 อัตราการคัดกรองกำลัง พลที่มีความเสี่ยงต่อการเกิด โรคมะเร็งต่อมลูกหมาก (PSA) เพิ่มขึ้น	ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ปี 67 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ปี 68 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5	รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส. รพ.พร.กรุงเทพ พร.
		1.3 พัฒนาระบบทันต สุขภาพเพื่อลดความเสี่ยง ทางทันตกรรมขณะออก ปฏิบัติหน้าที่	ศทก.พร.	1.3.1.1 อุบัติการณ์การส่งกลับ เพื่อรับการรักษาสภาวะฉุกเฉิน ทางทันตกรรมในกำลังพลที่ออก ปฏิบัติราชการ	0/0/0/0	ศทก.พร.
	1.4 ขยายขีด ความสามารถในการ ประเมินและรักษา สุขภาพจิตและปัญหา เสพติด	รพ.พร.กรุงเทพ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส.	1.4.1 กำลังพลที่จะไป ปฏิบัติราชการมีภาวะ สุขภาพจิตดีพร้อมต่อการ ปฏิบัติราชการ	1.4.1.1 ร้อยละของกำลังพลที่เข้า การทดสอบสมรรถภาพทางจิต 1.4.1.2 ร้อยละของกำลังพลที่มี ความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตจาก การคัดกรองสุขภาพจิต ได้รับ การช่วยเหลือเบื้องต้น	>80/>80/>80/>80 >80/>80/>80/>80	รพ.พร.กรุงเทพ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส. รพ.พร.กรุงเทพ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส.

Strategic Objective	Strategy /Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้ส่งมอบผลงาน
1. กำลังพลกองทัพเรือมี สุขภาพดีเหมาะสมกับการ ปฏิบัติหน้าที่	1.5 พัฒนาระบบการตรวจ สุขภาพเชิงรุกในกำลังพล พร.ที่มีความเสี่ยงจากการ ปฏิบัติงาน	กทบ.พร. รพ.สมเด็จพระนเรนทร์เกล้า พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.	1.4.2 กำลังพล ทร.ที่ไป ปฏิบัติการทางทหาร ได้รับ การดูแลด้านสุขภาพจิต ทหาร	1.4.2.1 ร้อยละของกำลังพลที่ไป ปฏิบัติการทางทหารได้รับการ ดูแลในระบบสุขภาพจิตทหาร	≥80/≥80/≥80/≥80	รพ.พร.กรุงเทพ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รัฐ.สส.
			1.4.3 กำลังพล ทร. ครอบครัว และประชาชน ได้รับการบำบัด รักษาและ ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดอย่างมี คุณภาพ	1.4.3.1 ร้อยละความสำนึกใน การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยา เสพติดได้ตามแผนงานที่กำหนด	100/100/100/100	รพ.พร.กรุงเทพ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รัฐ.สส.
				1.4.3.2 ร้อยละความสำนึกใน การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถ ภาพผู้ติดยาเสพติดผ่านระบบ การบำบัดตามจำนวนแกร็บ	100/100/100/100	รพ.พร.กรุงเทพ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รัฐ.สส.
			1.5.1 กำลังพล ทร.ได้รับ การตรวจสุขภาพตามความ เสี่ยงจากการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	1.5.1.1 จำนวนหน่วยที่กำลังพล ทร.ได้รับการตรวจสุขภาพตาม ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	1 หน่วยต่อปี 1 หน่วยต่อปี 1 หน่วยต่อปี 1 หน่วยต่อปี	กทบ.พร.
				1.5.1.2 ร้อยละของบุคลากร พร.ได้รับการตรวจสุขภาพตาม ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน	80/85/90/95 80/80/80/80	กทบ.พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.สมเด็จพระนเรนทร์เกล้า พร.

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและผู้ส่งมอบผลงาน
2.กรมแพทยทหารเรือมีความพร้อมและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจทางทหารได้อย่างเหมาะสมทันเวลาและมีประสิทธิภาพ	2.1 เตรียมความพร้อมของหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินต่างๆ และการสนับสนุนตามภารกิจ ทร. ให้พร้อมปฏิบัติอยู่เสมอ	กผ.พร.	2.1.1 การตอบสนองต่อการสนับสนุนปฏิบัติการทางทหาร อย่างเหมาะสมทันเวลาและมีประสิทธิภาพ	2.1.1.1 ร้อยละการสนับสนุนที่มีปฏิบัติการฉุกเฉินได้สำเร็จตามที่ตั้งของต่อเวลาที่กำหนด	100/100/100/100	กผ.พร.
	2.2. การฝึกกำลังพล ทร. ในการช่วยชีวิตเชิงยุทธวิธี	กผ.พร.	2.2.1 ความปลอดภัยของกำลังพล ทร. ในพื้นที่ปฏิบัติการ	2.1.1.2 ร้อยละความพร้อมของพร.ในการตอบสนองต่อการร้องขอความร่วมมือจาก ทร.	100/100/100/100	กผ.พร.
	2.3 การฝึกปฏิบัติการฉุกเฉินทางน้ำและทางทะเล	กผ.พร.	2.2.1.1 ร้อยละของกำลังพลในพื้นปฏิบัติการ ที่ได้รับการฝึกใหม่หรือการฝึกทบทวน การช่วยชีวิตเชิงยุทธวิธี	2.2.1.1 ร้อยละของกำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติการ ที่ได้รับการฝึกใหม่หรือการฝึกทบทวน การปฏิบัติการฉุกเฉินทางน้ำและทะเล	80/85/90/95	กผ.พร.
	2.4 พัฒนาระบบให้คำปรึกษาทางไกล และพัฒนาวัดกรรมในการช่วยการรักษาทางไกลในพื้นที่ปฏิบัติการของ ทร.	กผ.พร.	2.2.3 พัฒนาศีตธรรมสามารถของกำลังพลสายแพทย์ด้านการแพทย์ฉุกเฉินทางทะเลเพื่อความปลอดภัยของกำลังพล ทร. ครบถ้วนและประชาชน	2.3.1.1 ร้อยละของกำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติการ ที่ได้รับการฝึกใหม่หรือการฝึกทบทวน การปฏิบัติการฉุกเฉินทางน้ำและทะเล	80/85/90/95	กผ.พร.
			2.4.1 มีระบบการให้คำปรึกษา และการรักษาทางไกลที่ทันสมัยและได้มาตรฐานครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการของ ทร.	2.4.1.1 มีระบบการให้คำปรึกษา และการรักษาทางไกลที่มีประสิทธิภาพและใช้งานได้จริง	ปี 65 พัฒนาให้ระบบการให้คำปรึกษา และการรักษาทางไกล ปี 66 หน่วยแพทย์ที่ใช้งาน ≥ ร้อยละ 50 ปี 67 หน่วยแพทย์ที่ใช้งาน ≥ ร้อยละ 70 ปี 68 หน่วยแพทย์ที่ใช้งาน ≥ ร้อยละ 90	กผ.พร.

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้ส่งมอบผลงาน
2.กรมแพทยทหารเรือมีความพร้อมและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารได้อย่างเหมาะสม ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ	2.5 พัฒนาการส่งกำลังบำรุงและการซ่อมบำรุงสายแพทย์เพื่อสนับสนุนปฏิบัติการทางทหาร	กบ.พร. กสพ.พร. กอง สน.พร.	2.5.1 ความพร้อมของการส่งกำลังบำรุงและซ่อมบำรุงสายแพทย์เพื่อสนับสนุนปฏิบัติการทางทหาร	2.5.1.1 ความพร้อมในการส่งกำลังบำรุงรายการ ครุภัณฑ์สายแพทย์ ได้รับการ จัดหาครบตามอัตรา	100/100/100/100	กบ.พร.
				2.5.1.2 ความพร้อมในการส่งกำลังบำรุง รายการวัสดุ (วัสดุสิ้นเปลืองได้รับการจัดหาครบตามจำนวน)	100/100/100/100	กบ.พร.
				2.5.1.3 ความพร้อมในการบริหารพัสดุสายแพทย์ให้มีพัสดุพร้อมใช้สำหรับภารกิจของ ทร.	100/100/100/100	กสพ.พร.
				2.5.1.4 ร้อยละความสำเร็วจนในการสอบเทียบและบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์	85/90/95/100	กอง สน.พร.
	2.6 เตรียมความพร้อมในการรองรับปฏิบัติการเรือดำน้ำ	กผ.พร.	2.6.1 ความพร้อมของแผนปฏิบัติการทาง การแพทย์สนับสนุนภารกิจเรือดำน้ำ	2.6.1.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการทางการแพทย์สนับสนุนภารกิจเรือดำน้ำ	80/90/100/100	กผ.พร.

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้สนับสนุนผลงาน
3. การบริการทาง การแพทย์มีคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ	3.2 พัฒนาการให้บริการเวช กรรมทางพะพะเลอย่างเป็น รูปธรรม	สถาบันเวชศาสตร์ทางทะเล	3.2.1 ความพึงพอใจในการ บริการเวชกรรมทางทะเล	3.2.1.1 ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการเวชกรรมทาง ทะเลในสถานพยาบาลของ กองทัพเรือ	80/85/90/95	สถาบันเวชศาสตร์ทางทะเล
			3.2.2 การให้บริการเวช กรรมทางทะเลมี ประสิทธิภาพ	3.2.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของ หน่วยงานที่ได้รับบริการงานเวชกรรม ทางทะเล	80/85/90/95	สถาบันเวชศาสตร์ทางทะเล
				3.2.2.1 ผลงานทางเวชศาสตร์ทาง ทะเล ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือ ยุทธศาสตร์สาธารณสุขทางทะเลของ ประเทศไทยและยุทธศาสตร์ พร. อย่างน้อย 1 ผลงาน/ปี	100/100/100/100	สถาบันเวชศาสตร์ทางทะเล
			3.3.1 ความพึงพอใจต่อการ ให้บริการทางการแพทย์ของ กำลังพลและผู้รับบริการ เพิ่มขึ้น	3.3.1.1 ร้อยละความพึงพอใจใน การบริการสุขภาพ(ในระดับดี) ของผู้รับบริการแบ่งตามประเภท ผู้รับบริการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	80/85/90/95	ศพล.พร. รพ.สมเด็จพระนเรศวรมหาราช รพ.สมเด็จพระนเรศวรมหาราช รพ.สมเด็จพระนเรศวรมหาราช รพ.ทหารบก
	3.3 สนับสนุนการพัฒนา เทคโนโลยีที่มี เพื่อ สนับสนุนบริการทาง การแพทย์	ศพล.พร. รพ.สมเด็จพระนเรศวรมหาราช รพ.สมเด็จพระนเรศวรมหาราช รพ.ทหารบก	3.3.2 ความเชื่อมั่นต่อการ ให้บริการทางการแพทย์ของ กำลังพลและผู้รับบริการเพิ่มขึ้น	-ร้อยละความพึงพอใจและความถี่ ในการบริการสุขภาพ ของผู้รับบริการ แบ่งตามประเภทผู้รับบริการ	80/85/90/95	ศพล.พร. รพ.ทหารบก
				3.3.2.1 ร้อยละการแนะนำผู้ มารับบริการทางการแพทย์ใน หน่วยแพทย์ พร.	80/85/90/95	รพ.ทหารบก
			3.3.2.2 ร้อยละของผู้รับบริการที่ ต้องการเข้ารับการรักษา	3.3.2.1.1 ร้อยละความพึงพอใจและความถี่ ในการบริการสุขภาพ ของผู้รับบริการ แบ่งตามประเภทผู้รับบริการ	80/85/90/95	รพ.ทหารบก
				3.3.2.1.2 ร้อยละความพึงพอใจและความถี่ ในการบริการสุขภาพ ของผู้รับบริการ แบ่งตามประเภทผู้รับบริการ	80/85/90/95	รพ.ทหารบก
				3.3.2.1.3 ร้อยละความพึงพอใจและความถี่ ในการบริการสุขภาพ ของผู้รับบริการ แบ่งตามประเภทผู้รับบริการ	80/85/90/95	รพ.ทหารบก
				3.3.2.1.4 ร้อยละความพึงพอใจและความถี่ ในการบริการสุขภาพ ของผู้รับบริการ แบ่งตามประเภทผู้รับบริการ	80/85/90/95	รพ.ทหารบก

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้ส่งมอบผลงาน
3. การบริการทาง การแพทย์มีคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ	3.4 พัฒนานวัตกรรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพการบริการ ทางการแพทย์ของหน่วย แพทย์ ทร.	กวก.ศวก.พร.	3.4.1 มีนวัตกรรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพการบริการทาง การแพทย์ของหน่วยแพทย์ ทร.	3.4.1.1 จำนวนนวัตกรรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพการบริการทาง การแพทย์ของหน่วยแพทย์ ทร. 3.4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ หน่วยแพทย์ ทร. นำมาใช้ในการ บริการทางการแพทย์	1/1/1/1	รพ.ทร.กรุงเทพ พร.
						รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร.
						รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
						กวก.ศวก.พร. หน่วยแพทย์ ทร.
	3.5 พัฒนาระบบการ ให้บริการทางการแพทย์ให้ ข้าราชการ บำนาญ ทร. และผู้สูงอายุ	รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส. รพ.ทร.กรุงเทพ พร. ศทก.พร.	3.4.2 ความเชื่อมั่นหรือ ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อการ ใช้นวัตกรรมบริการทาง การแพทย์	3.4.2.1 ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการต่อการ ใช้นวัตกรรมบริการทางการแพทย์	80/85/90/95	กวก.ศวก.พร. หน่วยแพทย์ ทร.
						กวก.ศวก.พร.
						รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส.
						รพ.ทร.กรุงเทพ พร.
						ศทก.พร.
						รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
						รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร.
						ศทก.พร.
						รพ.ทร.กรุงเทพ พร.
						รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส.

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและผู้ส่งมอบผลงาน
3. การบริการทาง การแพทย์มีคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ	3.6 พัฒนาศักยภาพการ ให้บริการทางทันตกรรม	ศทก.พร.	3.5.2 พัฒนาระบบการ ให้บริการผู้สูงอายุแบบ องค์รวม		80/85/85/90 ≥ 80/≥ 80/≥ 80/≥ 80	รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
			3.6.1 ความพึงพอใจต่อการ ให้บริการทางทันตกรรมของ กำลังพลและผู้รับบริการ เพิ่มขึ้น	3.6.1.1 ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการทางทันตกรรม ของ ศทก. พร.	ปี ๖5 เท่ากับ ร้อยละ 85 ปี ๖6 เท่ากับ ร้อยละ 85 ปี ๖7 เท่ากับ ร้อยละ 90 ปี ๖8 เท่ากับ ร้อยละ 90	ศทก.พร.
				3.6.1.2 ร้อยละของหน่วยบริการ ทันตกรรม ที่มีข้อร้องเรียนจาก ผู้รับบริการน้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	ปี ๖5 ร้อยละ 80 ปี ๖6 ร้อยละ 80 ปี ๖7 ร้อยละ 85 ปี ๖8 ร้อยละ 90	ศทก.พร.
				3.6.1.3 ร้อยละจำนวนข้อร้องเรียน ที่ได้รับการตอบสนองหรือทบทวน แก้ไข	≥50/ ≥60/ ≥70/ ≥80	ศทก.พร.
	3.7 พัฒนาคูณภาพการ ให้บริการทางการแพทย์ ของห้องพยาบาลตามหน่วย ต่างๆของกองทัพบเรือ	กสส.พร.	3.7.1 ความพึงพอใจต่อการ ให้บริการทางการแพทย์ของ กำลังพลและผู้รับบริการ เพิ่มขึ้น	3.7.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการในสถานพยาบาลธรม ภูมิ พร. L1 3.7.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการในสถานพยาบาลธรมภูมิ พร. L2 ในกรุงเทพและปริมณฑล 3.7.1.3 ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการใน สถานพยาบาลธรมภูมิ พร. L3 ในกรุงเทพและปริมณฑล	85/87/89/91 85/85/85/85 85/85/85/85	กสส.พร. หน่วยแพทย์ปฐภูมิ พร. L1 กสส.พร. หน่วยแพทย์ปฐภูมิ พร. L2 กสส.พร. หน่วยแพทย์ปฐภูมิ พร. L3

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและผู้ส่งมอบผลงาน
3. การบริการทาง การแพทย์มีคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ	3.8 พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันเพื่อคงความเป็นผู้นำของการบำบัดด้วยออกซิเจนแรงดันสูง (หมายเหตุ การบัญญัติศัพท์โดยราชบัณฑิตยสถาน ดังนี้ 1.เวชศาสตร์ความดันบรรยากาศสูง (HBO) 2.การบำบัดด้วยออกซิเจนแรงดันสูง : Hyperbaric Oxygen Therapy (HBOT) 3.ห้องปรับแรงดันบรรยากาศสูง : Hyperbaric chamber)	3.7.2 ความเชื่อมั่นต่อการให้บริการทางแพทยของกำลังพลและผู้รับบริการเพิ่มขึ้น	3.7.2.1 ร้อยละการแนะนำผู้มารับบริการทางการแพทย์	3.7.2.2 ร้อยละของผู้รับบริการที่ต้องการเข้ารับบริการซ้ำ	≥50/≥50/≥50/≥50	กสส.พร. หน่วยแพทย์ปฐมภูมิ พร.
		3.8.1 การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการบำบัดด้วยออกซิเจนแรงดันสูง ในหน่วยแพทย์ พร.	3.8.1.1 จำนวนของผู้ป่วยตามข้อบ่งชี้ 3 อันดับโรคได้รับการบำบัดด้วยออกซิเจนแรงดันสูงเพิ่มขึ้น	3.8.1.2 จำนวนผู้ป่วยที่แพทย์เฉพาะทางสาขาอื่นๆ ใน รพ.สังกัด พร. ส่งต่อการรักษาหรือส่งต่อมาปรึกษาที่ศูนย์เวชศาสตร์ความดันบรรยากาศสูง (รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร. และ รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.)	10 รายต่อปี 10 รายต่อปี 10 รายต่อปี 10 รายต่อปี	รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส.
		3.8.2 ให้การรับรองมาตรฐานห้องปรับแรงดันบรรยากาศสูงที่ใช้ภายในประเทศ ทั้งในและนอกสังกัด พร.	3.8.2.1 ดำเนินการรับรองมาตรฐานห้องปรับแรงดันบรรยากาศสูงที่ใช้ภายในประเทศ ปีละ 1 แห่ง	1/1/1/1	กวดบ.พร.	

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้ส่งมอบผลงาน
4. กำลังพล พร. มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม กับหน้าที่	4.1 พัฒนาระบบบริหาร อัตรากำลังพล	กพ.พร.	4.1.1 กำลังพลมีอัตราที่ เหมาะสมกับหน้าที่	4.1.1.1 ร้อยละการบรรจุได้ตรง ตามตำแหน่งที่บรรจุ	95/95/95/95	กพ.พร.
	4.2 พัฒนาระบบการ ประเมินความสามารถของ กำลังพล	กพ.พร.	4.2.1 กำลังพลมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ หน้าที่	4.2.1.1 ร้อยละกำลังพลของ หน่วยสายวิทยาการผ่านการ ประเมินตามระบบขีดสมรรถนะ ของกองทัพเรือ	97/98/98/98	กพ.พร.
	4.3 พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และทักษะเพื่อ สนับสนุนสมรรถนะหลักใน ปัจจุบันและอนาคต	กพ.พร. กวก.ศวก.พร. วพร.ศวก.พร. รร.นวก.ศวก.พร.	4.3.1 กำลังพล พร.มีทักษะ ทางภาษาอังกฤษตาม นโยบาย ผบ.ทร.	4.3.1.1 ร้อยละกำลังพล กลุ่มเป้าหมายที่ผลทดสอบ ภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ NEPT ที่ทร.กำหนด	50/55/60/65 50/50/50/50	กพ.พร. กวก.ศวก.พร. วพร.ศวก.พร. รร.นวก.ศวก.พร.
			4.3.2 กำลังพล พร. มี สมรรถนะด้านเวชศาสตร์ ทางทะเล	4.3.2.1 ร้อยละของกำลังพล พร. ที่ผ่านการอบรมเรื่องเวช ศาสตร์ทางทะเล	75/80/85/90	กวก.ศวก.พร.
				4.3.2.2 ร้อยละของกำลังพลใหม่ ที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะ ด้านเวชศาสตร์ทางทะเล	85/90/95/100	กวก.ศวก.พร. รร.นวก.ศวก.พร.
				4.3.2.3 ร้อยละของกำลังพล ผ่านการประเมินขีดสมรรถนะ พื้นฐานด้านเวชศาสตร์ทางทะเล	80/85/90/95	กวก.ศวก.พร.

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและผู้ส่งมอบผลงาน
4. กำลังพล พร. มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม กับหน้าที่	4.4 พัฒนาแนวทางเพื่อ สร้างขวัญ กำลังใจ ความสุข ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	กพ.พร. ศพส.พร. กทบ.พร.	4.4.1 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร	4.4.1.1 ร้อยละการคงอยู่ของ กำลังพล	>90/>90/>90/>90	กพ.พร.
				4.4.1.2 ค่าเฉลี่ยในการประเมิน Happy work place ของ กำลังพลที่มีความผูกพันต่อ องค์กร	ปี 65 มากกว่า 3.00 ปี 66 มากกว่า 3.00 ปี 67 มากกว่า 3.00 ปี 68 มากกว่า 3.00	ศพส.พร.
				4.4.1.3 ค่าเฉลี่ยในการประเมิน Happy work place ของกำลัง พลที่มีความผูกพัน	ปี 65 มากกว่า 3.00 ปี 66 มากกว่า 3.00 ปี 67 มากกว่า 3.00 ปี 68 มากกว่า 3.00	ศพส.พร.
			4.4.2 สร้างบรรยากาศใน การทำงานเพื่อความสำเร็จ ขององค์กร	4.4.2.1 ร้อยละการคงอยู่ของ กำลังพล	>90/>90/>90/>90	กพ.พร.
				4.4.2.2 ค่าเฉลี่ยในการประเมิน Happy work place ของกำลังพลที่ มีความพึงพอใจของบรรยากาศในการ ทำงาน	ปี 65 มากกว่า 3.00 ปี 66 มากกว่า 3.00 ปี 67 มากกว่า 3.00 ปี 68 มากกว่า 3.00	ศพส.พร.
				4.4.2.3 ค่าเฉลี่ยในการประเมิน Happy work place ของกำลังพลที่ มีความผูกพันในบรรยากาศของการ ทำงาน	ปี 65 มากกว่า 3.00 ปี 66 มากกว่า 3.00 ปี 67 มากกว่า 3.00 ปี 68 มากกว่า 3.00	ศพส.พร.
				4.5.1.1 ร้อยละความสำเร็จตาม แผนการสืบทอดตำแหน่ง	70/75/80/85	กพ.พร.
				4.5.2.1 ร้อยละกำลังพล พร. ได้รับการพัฒนาตาม training roadmap (ระดับ หน.แผนกขึ้นไป)	65/70/75/80	กพ.พร.
	4.5 พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ องค์กร	กพ.พร.	4.5.1 มีระบบการวางแผน สืบทอดตำแหน่ง			
			4.5.2 มีการพัฒนาผู้นำ			

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้ส่งมอบผลงาน
5. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ	5.1 พัฒนาระบบบริหารงบประมาณ การเงิน ทรัพยากร อย่างต่อเนื่องทันต่อสถานการณ์	กคป.พร.	5.1.1 ระบบบริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพยากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	5.1.1.1 ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ ทั้ง งบปร. งบปร.รายรับสถานพยาบาล งบ.สพ.สช. 5.1.1.1.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี เงินในงบประมาณ	96/96/96/96 96/96/96/96	กคป.พร. กคป.พร.
	5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้าง e-Health Open Data Platform เชื่อมโยงระหว่างหน่วยแพทย์ ทร.	กส.พร.	5.2.1 มีการเชื่อมต่อข้อมูลทาง การแพทย์ระหว่างหน่วยแพทย์ ทร. เพื่อให้บริการทางการแพทย์อย่างมีประสิทธิภาพ	5.2.1.1 ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงข้อมูลด้านสุขภาพทางการแพทย์ -ระดับที่ 1 สามารถเชื่อมโยงข้อมูลส่งไปยังผู้ให้บริการในหน่วยแพทย์ ทร. -ระดับที่ 2 สามารถเชื่อมโยงข้อมูลโรค และผลการของผู้รับบริการ ในหน่วยแพทย์ ทร. -ระดับที่ 3 สามารถเชื่อมโยงข้อมูลการตรวจสุขภาพ กาลังพล ทร . -ระดับที่ 4 สามารถเชื่อมโยงข้อมูลทางห้องปฏิบัติการ ผู้มารับบริการ ในหน่วยแพทย์ ทร. -ระดับที่ 5 สามารถเชื่อมโยงข้อมูล ผู้มารับบริการ ในหน่วยแพทย์ ทร	ปี 65 ระดับ 1,2,3,1 ปี 66 ระดับ3.2 ปี 67 ระดับ 4 ปี 68 ระดับ 5	กส.พร.
	5.3 การบริหารจัดการตามนโยบาย ทร. นโยบาย ฝบ.พร. นโยบาย จก.พร.	กผ.พร. ศพส.พร.	5.3.1 มีการดำเนินงานตามนโยบาย ทร. ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมและมีประสิทธิภาพ 5.3.2 มีการดำเนินงานตามนโยบาย ฝบ.พร. ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมและมีประสิทธิภาพ	5.3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตามนโยบาย ทร. 5.3.2.1 ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตามนโยบาย ฝบ.พร.	100/100//100/100 100/100//100/100	กผ.พร. ศพส.พร.

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและผู้ส่งมอบผลงาน
5. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ			5.3.3 มีการดำเนินงานตามนโยบาย จก.พร. ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ	5.3.3.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบาย จก.พร.	100/100//100/100	กผ. พร.

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและผู้ส่งมอบผลงาน	
6. การศึกษาและวิจัยทางการแพทยได้มาตรฐาน	6.1 พัฒนองค์กรสู่สถาบันทางการแพทยและการวิจัย	สถาบันแพทยศาสตรศึกษา รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร. กวตบ.พร. รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิต์ พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส. วพร.ศวก.พร. รร.นวก.ศวก.พร	6.1.1 สถาบันการศึกษาทางการแพทยที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ	6.1.1.1 จำนวนสาขาที่เปิดอบรมแพทยประจำบ้านผ่านเกณฑ์ WFME จากมหาวิทยาลัย	ปี 65 เริ่มเก็บข้อมูล ปี 66 เพิ่มขึ้น 1 สาขา ปี 67 เพิ่มขึ้น 1 สาขา ปี 68 เพิ่มขึ้น 1 สาขา	สถาบันแพทยศาสตรศึกษา รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร. กวตบ.พร. รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร. รพ.อาภากรเกียรติวงศ์ รฐ.สส.	
				6.1.1.2 จำนวนหน่วยงานภายนอกที่เข้าศึกษาทางเวชศาสตรความดันบรรยากาศสูง	10 หน่วยงานต่อปี 10 หน่วยงานต่อปี 10 หน่วยงานต่อปี 10 หน่วยงานต่อปี		รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิต์ พร. วพร.ศวก.พร. รร.นวก.ศวก.พร.
				6.1.1.3 ผลการประเมินคุณภาพระดับสถาบัน ของ วพร.ศวก.พร. รร.นวก.ศวก.พร	ค่าเฉลี่ย>3.51 ค่าเฉลี่ย>3.51 ค่าเฉลี่ย>3.51 ค่าเฉลี่ย>3.51		
			6.1.2 นักศึกษาแพทยแพทย ประจำบ้าน นพร.และ นรจ.มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับประเทศและมีคุณธรรมและจริยธรรม	6.1.2.1 ร้อยละแพทยประจำบ้านที่สามารถสอบผ่านการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถในการสอบวุฒิบัตร	100/100/100/100	สถาบันแพทยศาสตรศึกษา รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร.	
				6.1.2.2 ร้อยละของการสอบผ่านของการสอบวิชาชีเวชกรรม (NL) ขึ้นตอนที่ 2 และขึ้นตอนที่ 3 ของนิติแพทย	100/100/100/100		สถาบันแพทยศาสตรศึกษา รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร.
				6.1.2.3 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิตที่ผ่านการสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นหนึ่ง ภายใน 1 ปี	100/100/100/100		

Strategic Objective	Strategy/Action	เจ้าภาพกลยุทธ์	เป้าหมาย	S- KPI	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและ ผู้ส่งมอบผลงาน
6. การศึกษาและวิจัย ทางการแพทยได้ มาตรฐาน				6.1.2.4 ร้อยละของผู้สำเร็จ การศึกษาจาก รร.นวก.ศวก.พร. สอบผ่านใบประกาศนียบัตรเจ้า พนักงานฉุกเฉินการแพทย์จาก สพด.	>60/>60/>60/>60	ร.ร.นวก.ศวก.พร.
				6.1.2.5 การประเมินโดยผู้ใช้ บัณฑิต	ปี 65 – 68 ค่าเฉลี่ยการ ประเมินมากกว่าหรือเท่ากับ 3.5	วพร.ศวก.พร. ร.ร.นวก.ศวก.พร.
				6.1.3.1 ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด ของ สกอ. สมศ. สพด. และ สภาการพยาบาล	100/100/100/100	สถาบันแพทยศาสตร์ศึกษา รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร วพร.ศวก.พร ร.ร.นวก.ศวก.พร.
	6.2 พัฒนาการวิจัยให้มี คุณภาพ	กวก.ศวก.พร.	6.2.1 การวิจัยที่มีคุณภาพ ระดับสากล	6.2.1.1 จำนวนผลงานวิจัยที่ ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน วารสารระดับสากล	5/5/5/5	กวก.ศวก.พร.
				6.2.1.2 จำนวนผลงานวิจัยได้รับ การอ้างอิงในฐานะข้อมูลระดับ สากล	1/1/1/1	กวก.ศวก.พร.

ผนวก

SWOT Analysis

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน		
หัวข้อ	Strengths จุดแข็ง	Weaknesses จุดอ่อน
โครงสร้างองค์กร	เป็นโครงสร้างแบบราชการทหาร มีการสั่งการที่ชัดเจน	การมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับหลายหน่วย
	มีหน่วยแพทย์ ทร. ทุกพื้นที่ในการบริการ กำลังพล ครอบคลุม และประชาชน	สายการบังคับบัญชายาวเกินไปทำให้การสื่อสารมีความผิดพลาด ลำบากได้
	มีหน่วยแพทย์ ทร. ทุกพื้นที่ในการบริการ กำลังพล ครอบคลุมและประชาชน	โครงสร้าง อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงาน
	มีโครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน และมีความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างภายในองค์กรได้บางส่วน	การประสานติดตามงานลำบากเนื่องจากการกระจายที่ตั้งของหน่วยปฏิบัติ
	เป็นองค์กรด้านสุขภาพมีความแตกต่างของประเภทบุคลากรน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีที่มาจากหลากหลายสถาบันการศึกษา ทำให้เกิดความรู้ที่ไม่จำเพาะเจาะจงสามารถนำมาบูรณาการให้เป็นหนึ่งเดียวได้	
	เป็นหน่วยที่มีสังกัด ไม่เป็นเอกเทศ ซึ่งสามารถสร้างเครือข่ายพันธมิตรในหน่วยในสังกัดเพื่อการสร้างเสริมงานคุณภาพได้	
กลยุทธ์	มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการปฏิบัติงานด้านการแพทย์	บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนด้านกลยุทธ์
	มีระบบงานประกันคุณภาพ มีการนำมาตรฐานต่างๆมาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพมากขึ้น เช่น HA, PMQA เป็นต้น	ยังไม่เห็นภาพชัดเจนในการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องงานประจำในการลดขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นต้น
	องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร
	มีแผนยุทธศาสตร์ มีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ต่อเนื่อง	ยังไม่มีการทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession plan)
รูปแบบการบริหาร	มีผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรมีภาพลักษณ์ ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดี	ระบบราชการมีการสั่งการจากระดับสูงลงระดับผู้ปฏิบัติ แต่การรายงานจากผู้ปฏิบัติอาจเกิดความล่าช้า เนื่องจากต้องผ่านตามลำดับชั้น
	การบริหารแบบทหาร ต้องฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และการบริหารงานมีทั้ง แบบ Top down และ bottom up	การเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาทุก ๑-๒ ปี ทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง
	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	ระเบียบบริหารงานด้านคุณธรรมไม่กระจายอำนาจ มีระบบอุปถัมภ์
	บริหารแบบคร่อมสายงาน	ในการบริหารงานอำนาจการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงผู้เดียว
ระบบการทำงาน	มีระบบการทำงานเป็นทีม และคณะกรรมการด้านต่างๆทำให้มีความคล่องตัว	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทางราชการมีข้อจำกัดทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน		
หัวข้อ	Strengths จุดแข็ง	Weaknesses จุดอ่อน
	มีระบบที่เลี้ยงในการสอนงาน	ขาดการเชื่อมโยงประสานระหว่างหน่วยงาน
	มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	ระบบสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงกันทั้งหมด
	มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	
บุคลากร	บุคลากรมีความสามารถในระดับดี ถึงดีมาก	ระบบการประเมินบุคลากรไม่ชัดเจน
	บุคลากรปรับตัวง่าย สนใจการพัฒนา	ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ยังคงยึดติดกับงานประจำ ควรมี creative mind และ multi skill มากขึ้น
	บุคลากรมีหลายช่วงวัย หลายGeneration และมาจากหลากหลายสถาบัน ทำให้มีหลายมุมมองในการทำงาน และมีการผสมผสานองค์ความรู้	จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่มีมาก เกิดความอ่อนล้าทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร
	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ฝึก ศึกษาอบรม ทักษะต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	มีมาตรฐานของงานแต่ละวิชาชีพหลากหลาย
	บุคลากรมีองค์ความรู้ และทักษะที่ตรงกับความต้องการการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ	ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สิทธิกำลังพล และขาดความก้าวหน้าในระบบราชการ
	บุคลากรมีความผูกพัน การมีอุดมการณ์ร่วมที่มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพขององค์กร	มีการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะที่ได้รับการพัฒนาแล้ว
ทักษะ/ ความสามารถ	มีสถานศึกษาของตนเอง ในการฝึก ศึกษา อบรม ให้ความรู้แก่บุคลากร	บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ สารสนเทศ
	พร. มีขีดความสามารถปฏิบัติการที่หลากหลายสามารถสนับสนุนการช่วยเหลือภัยพิบัติ และความสามารถในด้าน การช่วยชีวิตทางน้ำ	ยังขาดการประเมิน รวมทั้งการวางแผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถที่ต้องการในอนาคต
	มีการจัดตั้งศูนย์เวชศาสตร์ทางทะเล (Maritime Medicine)	
	บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เทียบเท่าโรงเรียนแพทย์	
	มีการรักษาด้วย ออกซิเจนแรงดันสูงมานานเป็นที่แรกของประเทศ และมีเครื่องมือที่ทันสมัย	
ค่านิยมร่วมขององค์กร	การทำงานด้วยความเห็นใจ เข้าใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนา งาน ทำให้พัฒนางานด้านบริการสุขภาพได้ง่ายขึ้น	ค่านิยมในการทำงานต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา อาจทำให้ขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน
	กำลังพล พร. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แต่ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
	มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากรในกรมแพทยทหารเรือ	

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน		
หัวข้อ	Strengths จุดแข็ง	Weaknesses จุดอ่อน
	มีระบบที่เลี้ยงในการสอนงาน	ขาดการเชื่อมโยงประสานระหว่างหน่วยงาน
	มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน	ระบบสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงกันทั้งหมด
	มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	
บุคลากร	บุคลากรมีความสามารถในระดับดี ถึงดีมาก	ระบบการประเมินบุคลากรไม่ชัดเจน
	บุคลากรปรับตัวง่าย สนใจการพัฒนา	ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ยังคงยึดติดกับงานประจำ ควรมี creative mind และ multi skill มากขึ้น
	บุคลากรมีหลายช่วงวัย หลายGeneration และมาจากหลากหลายสถาบัน ทำให้มีหลายมุมมองในการทำงาน และมีการผสมผสานองค์ความรู้	จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่มีมาก เกิดความอ่อนล้าทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร
	ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ฝึก ศึกษาอบรม ทักษะต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	มีมาตรฐานของงานแต่ละวิชาชีพหลากหลาย
	บุคลากรมีองค์ความรู้ และทักษะที่ตรงกับความต้องการการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ	ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สิทธิกำลังพล และขาดความก้าวหน้าในระบบราชการ
	บุคลากรมีความผูกพัน การมีอุดมการณ์ร่วมที่มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพขององค์กร	มีการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะที่ได้รับการพัฒนาแล้ว
ทักษะ/ความสามารถ	มีสถานศึกษาของตนเอง ในการฝึก ศึกษา อบรม ให้ความรู้แก่บุคลากร	บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ สารสนเทศ
	พร. มีขีดความสามารถปฏิบัติการที่หลากหลายสามารถสนับสนุนการช่วยเหลือภัยพิบัติ และความสามารถในด้าน การช่วยชีวิตทางน้ำ	ยังขาดการประเมิน รวมทั้งการวางแผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถที่ต้องการในอนาคต
	มีการจัดตั้งศูนย์เวชศาสตร์ทางทะเล (Maritime Medicine)	
	บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เทียบเท่าโรงเรียนแพทย์	
	มีการรักษาด้วย ออกซิเจนแรงดันสูงมานานเป็นที่แรกของประเทศ และมีเครื่องมือที่ทันสมัย	
ค่านิยมร่วมขององค์กร	การทำงานด้วยความเห็นใจ เข้าใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนา ทำให้พัฒนางานด้านบริการสุขภาพได้งายขึ้น	ค่านิยมในการทำงานต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา อาจทำให้ขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน
	กำลังพล พร. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แต่ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
	มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากรในกรมแพทยทหารเรือ	

หัวข้อ	opportunities	Threats
		นโยบายการรักษาสุขภาพแวดล้อมโลกด้วยพลังงานสะอาด
เทคโนโลยี	เทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีเข้ามาช่วยการทำงานได้มากขึ้น สะดวกขึ้น	เทคโนโลยีใหม่มีราคาแพง มีการเปลี่ยนแปลง upgradeเร็วมาก
	ทร.เน้นพัฒนาระบบฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ มีโอกาสเปิดให้มีการเชื่อมโยง และใช้ฐานข้อมูลเดียวกัน	ระบบสารสนเทศยังขาดการเชื่อมโยงเครือข่ายกัน
	วิถีชีวิตของคนเข้าสู่ยุคดิจิทัล	พรบ.ข้อมูลข่าวสารทำให้มีการฟ้องร้องมากขึ้น
	การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รายงานสถานการณ์ได้ทันเวลา ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	พัฒนาบุคลากรไม่ทันกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน
	เทคโนโลยีการวินิจฉัยรักษา และเครื่องมือที่ทันสมัย	
	ความเร็วของสื่อสังคม online	
	ยุทธศาสตร์ชาติ เน้นให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยให้ความทันสมัย ทำให้สามารถเสนอพัฒนางานได้ง่ายขึ้น	

สภาพแวดล้อมทั่วไป

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพแวดล้อมในการดำเนินการ

หัวข้อ	opportunities	Threats
คู่แข่ง	มีองค์กรที่เป็นคู่แข่ง/คู่แข่งเทียบ ทางบริการทางการแพทย์ทางชัดเจน	คู่แข่ง/คู่แข่งเทียบบริการทางการแพทย์ทางการแพทย์มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแข่งขันสูง
	การบริการบางประเภทยังมีคู่แข่งน้อย เช่น เวชศาสตร์ความดันบรรยากาศสูง	เราเสียผู้เชี่ยวชาญให้เอกชน
		เอกชน กำลังพลกองทัพเรือจะเปรียบเทียบการรักษาของรพ.ในสังกัดกองทัพเรือกับโรงเรียนแพทย์
แนวโน้มการแข่งขัน	การบริหารงานเน้นการแข่งขัน การมีคู่แข่ง	เอกชน การแข่งขันด้านการรักษาด้วยออกซิเจนแรงดันสูงเริ่มมีมากขึ้นในอนาคต เนื่องจากโรงเรียนแพทย์เริ่มมีการพัฒนาด้านนี้
	การแข่งขันมีแนวโน้มสูงขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ๆ เข้ามาในการให้บริการ	
ผลิตภัณฑ์/บริการทดแทน	การบริการยุคใหม่ที่ตอบโจทย์ยุค 5G เช่น <ul style="list-style-type: none"> * การบริการส่งกลับสายแพทย์ด้วยการติดต่อส่งต่อด้วยระบบไร้สาย 5G * การให้บริการประชาชนภาคทะเลด้านสุขภาพทั้งสองฝั่งตามที่ร้องขอ * การค้นคว้านวัตกรรมที่สามารถป้องกัน/รักษาชีวิตกำลังพลที่ได้รับอันตรายจาก Weapon ชนิดต่างๆ 	การควบคุมคุณภาพและความสามารถในการแข่งขันในการบริการอื่นๆที่ไม่เชี่ยวชาญ
	มีการพัฒนาการแพทย์ทางเลือก	
อำนาจต่อรองของ supplier	มีรพ.และหน่วยแพทย์ปฐมนุญมี ทร.หลายหน่วยในความดูแลสามารถสั่งซื้อได้เป็นจำนวนมาก ราคาลดลง	ความหลากหลายในคุณลักษณะที่ต้องการใช้ในแต่ละหน่วยงานทำให้จัดหายาก
	การใช้จ่ายงบประมาณมีหลักฐานชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้	
อำนาจต่อรองของผู้รับบริการ	หากเป็นความต้องการของ ทร.ที่เป็นหน่วยต้นสังกัด น่าจะได้รับการจัดลำดับความสำคัญก่อน	เป็นหน่วยแพทย์สังกัดกองทัพเรือ ต้องให้บริการและให้ความสำคัญกับกองทัพเรือก่อน อาจทำให้ผู้รับบริการบางกลุ่มไม่พึงพอใจ
		ความต้องการของ ผู้รับบริการจากกองทัพเรือสูง ต้องการบริการที่ดีกว่าผู้รับบริการทั่วไป



กองแผน กรมแพทยทหารเรือ
เลขรับ ๓๖๐๕
วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๑:๑๕

กรมแพทยทหารเรือ
เลขรับ ๒๔๖๖๓
วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๐:๕๑

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศพส.พร. (โทร.๕๒๗๖๗)

ที่ ๒๒๓/๖๔

วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์ พ.ร. พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

เสนอ พร.

๑. ศพส.พร.ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์ พ.ร. พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของ นขต.พร.และหน่วยแพทย์ ทร.

๒. ศพส.พร.ขอเสนอประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ จก.พร.ได้ดำริให้ ศพส.พร.จัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ร. เพื่อเป็นกรอบดำเนินการพัฒนากรมแพทยทหารเรือ ตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเฉียบพลัน รวมทั้งนโยบายการพัฒนาประเทศ และภารกิจด้านการแพทย์ทหารที่ พ.ร.ได้รับมอบหมายจาก ทร.

๒.๒ ศพส.พร.ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ พ.ร. พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ผลการดำเนินงานผลลัพธ์ตัวชี้วัด โดยใช้กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ ตามที่ กพร.กำหนด ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคต จัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ กำหนดเป็นทิศทางการบริหารจัดการองค์กร โดยจัดการรวบรวมข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงของ พ.ร. ทน.นขต.พร. และผู้เกี่ยวข้อง ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พ.ร. “องค์กรแพทย์ทหารของกองทัพเรือที่มีคุณภาพและประชาชนเชื่อมั่นไว้วางใจ”

๒.๓ เพื่อให้ พ.ร.มีทิศทางดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ศพส.พร.ได้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ที่แสดงถึงความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าหมายตามมิติ ตัวชี้วัดที่ตอบสนองแต่ละเป้าหมายและแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๒.๔ แผนยุทธศาสตร์ พ.ร. พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนาของ นขต.พร.และหน่วยแพทย์ ทร. โดยมีองค์ประกอบได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๖ ประเด็น คือ กำลังพลกองทัพเรือมีสุขภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ กรมแพทยทหารเรือมีความพร้อมและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารได้อย่างเหมาะสมทันเวลาและมีประสิทธิภาพ การบริการทางการแพทย์มีคุณภาพและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ กำลังพล พ.ร. มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ การศึกษาและวิจัยทางการแพทย์ได้มาตรฐาน จำนวน ๒๙ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ใช้ในการขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์

๓. เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ของ พ.ร.สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน มีการถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติ ที่แสดงประสิทธิผลและความก้าวหน้า มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของ พ.ร. เห็นควร

๓.๑ อนุมัติแผนยุทธศาสตร์ กรมแพทยทหารเรือ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

๓.๒ นขต.พร. และหน่วยเกี่ยวข้อง นำแผนยุทธศาสตร์ พร. พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ไปใช้เป็นแนวทางทำแผนปฏิบัติราชการที่มีความสอดคล้อง ตามที่ระบุเป็นเจ้าภาพกลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและผู้ส่งมอบผลงาน

๓.๓ กวส.พร.ขึ้นเว็บไซต์ของ พร.และเผยแพร่โดยสื่อต่างๆ

๓.๔ ศพส.พร.จัดทำเป็นรูปเล่มแจกจ่าย

จึงเสนอมาเพื่อพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๓

พล.ร.ต.หญิง 

ผอ.ศพส.พร.

- ก.ก.น.
๑๕/๑๑/๖๕

เสนอ พร.

ผอ.พร. พิจารณาแล้ว เห็นควรอนุมัติตามที่ ศพส.พร. เสนอในข้อ ๓
จึงเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาอนุมัติตามเสนอ

น.อ. 

ทก.กผ.พร.

น.อ. 

ทนนผอ.พร.

๑๕ ธ.ค.๖๕

พล.ร.ต. 

รอง จก.พร.(๒)

๑๖ ธ.ค.๖๕

- อนุมัติ

พล.ร.ท. 

จก.พร.

๑๗ ธ.ค.๖๕

สำเนาถูกต้อง

น.อ. 

(อนุสรณ์ โลหิตไทย)

ประจำ พร.

ช่วยราชการ แผนกธุรการ บก.พร.

๒๐ ธ.ค. ๖๕

สำเนา - นขต.พร. นขต.บก.พร. สน.ผบ.ชา

ต้นเรื่อง - ศพส.พร.



กรมแพทยทหารเรือ

504/54 อาคารกองบังคับการกรมแพทยทหารเรือ
ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน บุคคโล ธนบุรี กรุงเทพฯ 10600
www.nmd.go.th