



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลพรหมคีรี ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช โทร. ๐ ๗๕๓๙ ๖๐๒๑

ที่ นศ ๐๐๓๓.๓๐๒(๐๒)/๐๕๙๗

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่, คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรหมคีรี

เรื่องเดิม

ตามที่ โรงพยาบาลพรหมคีรี เป็นหน่วยงานที่มีการจัดบริการศูนย์รับเรื่องร้องเรียนทั่วไป และเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ สำหรับผู้ได้รับความเดือดร้อน หรือได้รับผลกระทบจากบริการสุขภาพ และความโปร่งใสในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง นั้น

ข้อพิจารณา

บัดนี้ คณะกรรมการจัดทำคู่มือฯ ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการจัดการเรื่องร้องเรียน ระเบียบแนวทางปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน ระเบียบแนวทางการปฏิบัติการใกล้เคียงข้อพิพาท และคู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

เห็นควรอนุญาตให้เผยแพร่คู่มือและดังกล่าว บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลพรหมคีรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นางพรรณราย ทัพนันตกุล)

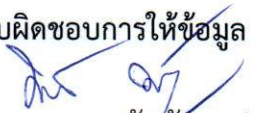
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน

เห็นชอบ/อนุญาต

(นายเฉลิม ผจญภัย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรหมคีรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพรหมคีรี	
วัน/เดือน/ปี : ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	
หัวข้อ : หน่วยงานมีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนและช่องทางการร้องเรียน รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) MOIT ๙ - คู่มือปฏิบัติงานการรับเรื่องร้องเรียน - ระเบียบปฏิบัติแนวทางปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท - คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
Link ภายนอก : ไม่มี	
หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางพรรณราย ทิพนันตกุล) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายเฉลียว ผจญภัย) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรหมคีรี วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายสมชาย เหล่นยี) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗	



กิจกรรมเด่น



ดูทั้งหมด



วันนี้ :	6 คน
เมื่อวาน :	14 คน
เดือนนี้ :	48 คน
เดือนที่แล้ว :	295 คน
ปีนี้ :	591 คน
ปีที่แล้ว :	2,788 คน
ทั้งหมด :	35,604 คน

Online: 1 user(s)
IP Address ของทุกเครื่อง 61.7.183.186
6 มีนาคม 2567



* ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันการทุจริต

วันศุกร์ที่ 8 ธันวาคม 2566 เวลา 15.30 น. นายแพทย์เจเลีย ผอ.ภคกย. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรมหิรี พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพรมหิรี ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์..

- ♦ ประกาศเจตนารมณ์ของกระทรวงสาธารณสุข..
- ♦ ประกาศเจตนารมณ์ นายแพทย์ เจเลีย ผอ.ภคกย. วิทยา..
- ♦ รวมภาพกิจกรรมทอดกระจุย โรงพยาบาลพรม..
- ♦ ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านทุจริต



ประกาศเจตนารมณ์ของกระทรวงสาธารณสุข..

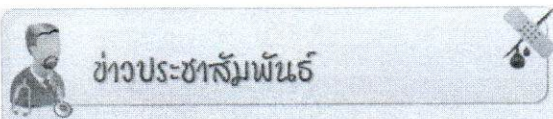


ประกาศเจตนารมณ์ นายแพทย์ เจเลีย ผอ.ภคกย. วิทยา..



รวมภาพกิจกรรมทอดกระจุย โรงพยาบาล..

ดูทั้งหมด



ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการประเมินความรู้ความสามารถ **NEW** : จำนวน 18 คน



ประกาศโรงพยาบาลพรมหิรี เรื่องรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน (เงินบำรุง) : จำนวน 301 คน



ประกาศรายชื่อระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง ประจำปีงบประมาณ 2566 : จำนวน 8 คน



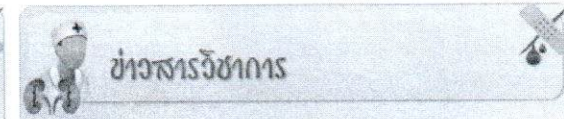
ประกาศโรงพยาบาลพรมหิรี เรื่องรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ : จำนวน 34 คน



ขอขยายประกาศรับสมัครลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ : จำนวน 34 คน



บริษัท หาดทิพย์ จำกัด มอบเงินสวัสดิการให้กับโรงพยาบาลพรมหิรี : จำนวน 12 คน



คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน : จำนวน 10 คน



คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ : จำนวน 49 คน



คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ : จำนวน 6 คน

ดูทั้งหมด

คู่มือ

การจัดการเรื่องร้องเรียน

(Complaint Management

Standard Operation Procedure)

งานบริหารความเสี่ยง

โรงพยาบาลพรหมคีรี

เพื่อให้การดำเนินงานจัดการข้อร้องเรียนของทุกหน่วยงานในโรงพยาบาล ซึ่งมีบทบาทให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน มีการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันอย่างเป็นเอกภาพ สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เรื่อง การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแก้ไขข้อร้องเรียนจากการละเมิดสิทธิผู้รับบริการ โดยให้การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทุกหน่วยงานต้องมีการจัดระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน โดยกำหนดให้ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการรายงานผล มีแนวทางแก้ไขปัญหา มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การจัดทำคู่มือฉบับนี้จึงดำเนินการจัดทำเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนด ระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียน ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียนที่ได้รับจากช่องทางการร้องเรียนต่างๆ โดยกระบวนการและวิธีการดำเนินงานต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบเขต

คู่มือการปฏิบัติฉบับนี้ครอบคลุมขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องร้องเรียนในโรงพยาบาลพรหมคีรี คู่มือการจัดการข้อร้องเรียนนี้จะประกอบไปด้วยเนื้อหา คำจำกัดความของการดำเนินงานข้อร้องเรียนในประเด็นต่างๆ ตั้งแต่ นิยามข้อร้องเรียน แหล่งที่มา การนับจำนวนเรื่องร้องเรียนและการนับระยะเวลา แผนผังระบบการทำงานของข้อร้องเรียน หลักเกณฑ์การพิจารณาการรับเรื่องร้องเรียนเบื้องต้น แบบฟอร์มรายงานรับเรื่องร้องเรียน

ระบบการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลพรหมคีรี

รายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(๑) การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดการข้อร้องเรียนของหน่วยงาน

ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าของหน่วยงาน

๑.๑ กำหนดสถานที่จัดตั้งจุดรับข้อร้องเรียนของหน่วยงาน

๑.๒ กำหนดหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการข้อร้องเรียนของหน่วยงาน

๑.๓ พิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการข้อร้องเรียนของหน่วยงาน

๑.๔ ออก/แจ้งคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการข้อร้องเรียนของหน่วยงาน พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียนของหน่วยงาน

(๒) การรับและตรวจสอบข้อร้องเรียนจากช่องทางต่าง ๆ

ในแต่ละวัน เจ้าหน้าที่ฯ ต้องดำเนินการรับและติดตามตรวจสอบข้อร้องเรียนที่เข้ามายังศูนย์ฯ จากช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

(๑) โทรศัพท์

(๒) ร้องเรียนกับเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/จุดรับข้อร้องเรียนของหน่วยงาน

(๓) หนังสือ/จดหมาย

(๔) เว็บบอร์ด / E-mail ของศูนย์รับเรื่องร้องเรียน

(๕) อื่นๆ เช่น กล่องรับข้อร้องเรียน/กล่องแสดงความคิดเห็น

(๓) การบันทึกข้อร้องเรียน

เจ้าหน้าที่ฯ

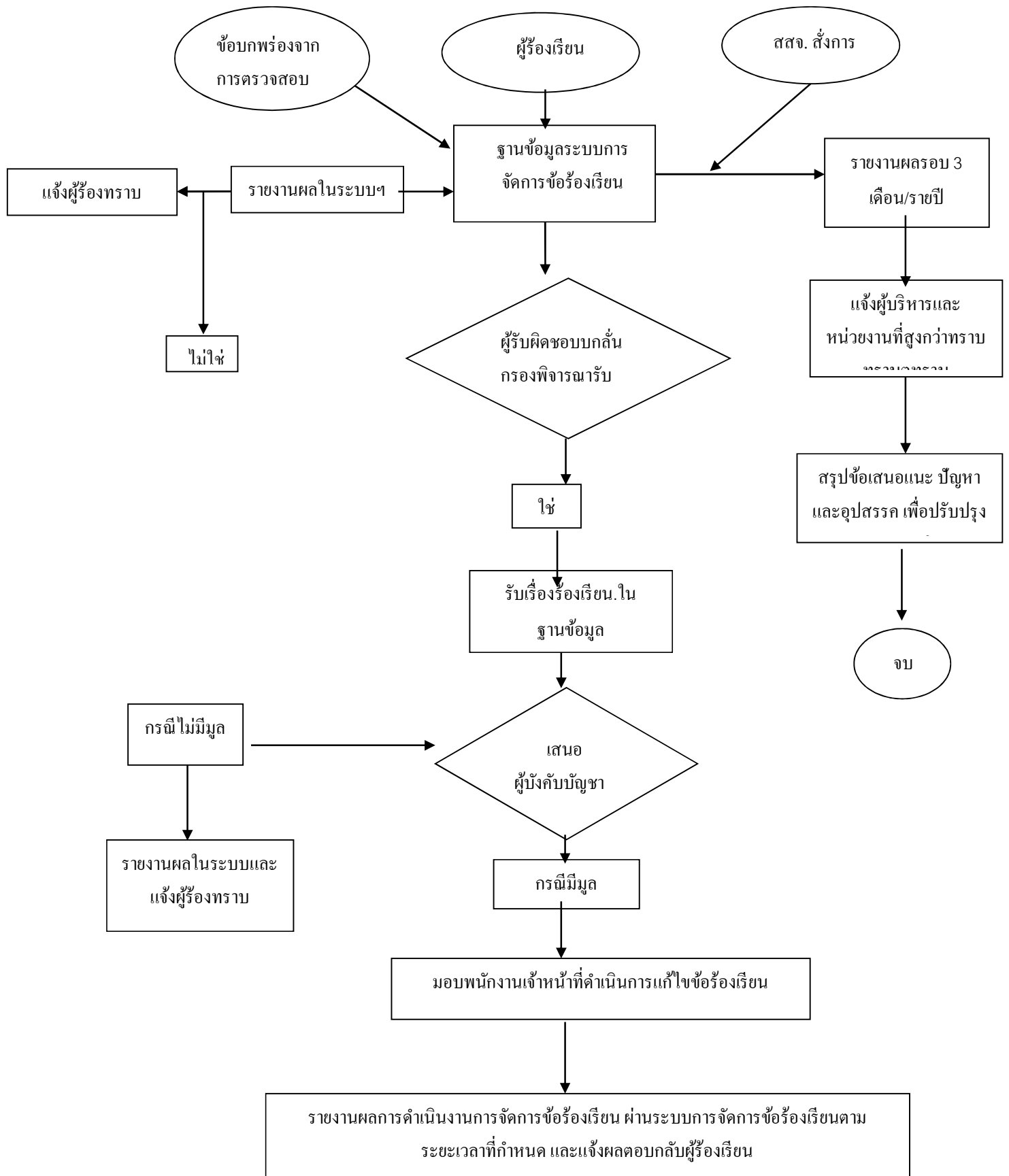
๓.๑ ทุกช่องทางที่มีการร้องเรียน เจ้าหน้าที่ฯ ต้องบันทึกข้อร้องเรียนลงบนแบบฟอร์มบันทึกข้อร้องเรียน แบบฟอร์ม Complaint Form

๓.๒ การกรอกแบบฟอร์มบันทึกข้อร้องเรียน แบบฟอร์ม Complaint Form ควรถามชื่อ-สกุล หมายเลขติดต่อกลับของผู้ร้องเรียน เพื่อเป็นหลักฐานยืนยัน และป้องกันการกลั่นแกล้ง รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการแจ้งข้อมูลการดำเนินงานแก้ไข/ปรับปรุงกลับแก่ผู้ร้องเรียน

หลักเกณฑ์การพิจารณากลับกรองเรื่องร้องเรียนเบื้องต้น

๑. การร้องเรียนที่มีข้อมูลไม่ชัดเจน ไม่เพียงพอ หรือไม่สามารถหาแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมได้ ให้ยุติเรื่อง เก็บเป็นข้อมูล และแจ้งผู้ร้องเรียนทราบถึงเหตุผล กรณีติดต่อผู้ร้องเรียนได้
๒. การร้องเรียนที่เกิดจากความเข้าใจผิดของผู้ร้องเรียน หรือ เป็นเรื่องร้องเรียนที่เจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่องร้องเรียน สามารถให้ข้อมูล/ไกล่เกลี่ยได้ ให้ยุติเรื่อง และเก็บเป็นข้อมูล
๓. กรณีผู้ร้องเรียนให้ข้อมูลที่มีเนื้อหาในเชิง “ข้อแนะนำ การเสนอแนะ” ไม่จัดว่าเป็นเรื่องร้องเรียนที่ต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยให้พิจารณายุติเรื่อง และเก็บไว้ เพื่อเป็นข้อมูล

แผนผังกระบวนการทำงานของระบบการจัดการร้องเรียน



แนวทางการรับเรื่องร้องเรียน

๑. การรับเรื่องร้องเรียนทางโทรศัพท์ , มาพบด้วยตนเอง

การรับเรื่องร้องเรียน	รายละเอียด
๑.ผู้ร้องเรียน ๑) วันที่ และเวลารับเรื่องร้องเรียน ๒) ชื่อผู้ร้องเรียน ระบุเพศ อาชีพ อายุ ๓) ที่อยู่ หรือที่ทำงานโดยละเอียด หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อกลับได้	๑)..... ๒)..... ๓).....
๒. รายละเอียดของเรื่องที่ร้องเรียน ๑) ระบุชื่อสถานที่ ที่เกิดเหตุ ๒) วันเวลาที่เกิดเหตุ ๓) .สาเหตุของการร้องเรียน	๑)..... ๒)..... ๓).....

๒. การร้องเรียน กรณีการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๑๐ ข้อ ๒๒๐ ผู้ใดเห็นว่าหน่วยงานของรัฐมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ มีสิทธิร้องเรียนไปยังหน่วยงานของรัฐนั้นหรือคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ แล้วแต่กรณีได้.- ดังนี้

- การยื่นข้อร้องเรียนตามวรรคหนึ่ง ต้องดำเนินการภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ว่าหน่วยงานของรัฐนั้นมิได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

ข้อ ๒๒๑ การร้องเรียนต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้ร้องเรียน ในกรณีผู้ร้องเรียนเป็นนิติบุคคลต้องลงลายมือชื่อของกรรมการซึ่งเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและประทับตราของนิติบุคคล(ถ้ามี)

หนังสือร้องเรียนตามวรรคหนึ่ง ต้องใช้ถ้อยคำสุภาพ และระบุข้อเท็จจริงและเหตุผลอันเป็นเหตุแห่งการร้องเรียนให้ชัดเจน พร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปด้วย

ข้อ ๒๒๒ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐได้รับเรื่องร้องเรียนตามข้อ ๒๒๐ ให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาข้อร้องเรียนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว แล้วแจ้งผลให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยไม่ชักช้า พร้อมทั้งแจ้งให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ทราบด้วย

ข้อ ๒๒๓ ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ได้รับเรื่องร้องเรียนตามข้อ ๒๒๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาข้อร้องเรียนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยให้ดำเนินการตามมาตรา ๔๓ วรรคสี่ แล้วแจ้งผลให้ผู้ร้องเรียนและหน่วยงานของรัฐทราบด้วย

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์อาจกำหนดรายละเอียดอื่นเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการ

โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๑
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการใกล้เคียงข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖
แผนกที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงาน	
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	ผู้อนุมัติ (นายเฉลียว ผจญภัย) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรหมคีรี

๑. วัตถุประสงค์

จัดตั้งศูนย์เจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธี และมีกระบวนการจัดการความขัดแย้งทางการแพทย์และสาธารณสุข ด้วยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธี เพื่อระงับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

๒. ขอบข่าย

จัดการความขัดแย้งระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการสาธารณสุขในโรงพยาบาลพรหมคีรี

๓. คำนิยามศัพท์

ความขัดแย้ง

ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการอันเกิดจากการให้หรือรับบริการสาธารณสุข นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ การร้องเรียนหรือฟ้องร้อง อาจจะเป็นความขัดแย้งที่แฝงอยู่ กำลังเกิดขึ้นหรือแสดงออกชัดเจน หรือเป็นกรณีพิพาทแล้วในระบบการแพทย์และสาธารณสุข

การเจรจาไกล่เกลี่ยเบื้องต้น

กระบวนการไกล่เกลี่ยด้วยการสื่อสารสนทนาระหว่างคู่กรณี หรือผู้แทน ตั้งแต่เริ่มมีความขัดแย้งกัน เพื่อหาทางออกของปัญหาและข้อตกลงที่พึงพอใจโดยเร็วร่วมกัน เพื่อมิให้ความขัดแย้งบานปลาย

การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง

การเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยความช่วยเหลือของบุคคลที่สามที่เป็นกลาง ทำหน้าที่ช่วยให้เกิดกระบวนการกลุ่มปรึกษาหารือร่วมกัน ด้วยบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คู่กรณีเกิดข้อตกลงที่พึงพอใจร่วมกัน โดยคนกลางไม่ได้มีหน้าที่ตัดสินใจแทนคู่กรณี

โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๒
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

ผู้ไกล่เกลี่ย

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในระบบการแพทย์และสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบหมาย หรืออาจเป็นบุคคลภายนอกที่คุุณิยามร้บร่วมไกล่เกลี่ยด้วยก็ได้

คู่กรณี

บุคคลที่มีข้อขัดแย้งหรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่และ ผู้รับบริการ หรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลด้วยกันเอง หรือระหว่างผู้รับบริการด้วยกันเองที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

เจ้าหน้าที่

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพรหมคีรี

๔. เอกสารอ้างอิง

หนังสือว่าด้วยการไกล่เกลี่ยทางการแพทย์และสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒

๕. นโยบาย

เพื่อให้โรงพยาบาลพรหมคีรีมีแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการ และพัฒนาระบบการจัดการความขัดแย้ง โดยการเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธี ให้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและความก้าวหน้าคู่กรณีพึงพอใจ

๖. ความรับผิดชอบ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยให้รับผิดชอบการไกล่เกลี่ยเบื้องต้น เพื่อหาข้อตกลงและยุติปัญหาโดยเร็ว และรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป หากการเจรจาไกล่เกลี่ยเบื้องต้นไม่สามารถหาข้อยุติได้ ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางก็ได้

๒. ผู้ไกล่เกลี่ยทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยกรณีขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องมีผู้ไกล่เกลี่ยภายนอก ให้พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของคู่กรณี

๓. ผู้ไกล่เกลี่ยต้องเปิดเผยข้อเท็จจริง ซึ่งอาจเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางของตนให้คู่กรณีทราบโดยทันที

๔. ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีหน้าที่ติดตาม และสนับสนุนการเจรจาไกล่เกลี่ยตลอดกระบวนการและให้ความสำคัญกับการไกล่เกลี่ย ในทันทีที่เกิดกรณีความขัดแย้ง

๕. ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/คณะกรรมการไกล่เกลี่ยเชิญชวน และจัดให้มีช่องทางที่มีความสะดวกและชัดเจนสำหรับคู่กรณี ในการแสดงความประสงค์สมัครใจขอไกล่เกลี่ย เนื่องจากยังไม่เข้าสู่กระบวนการของผู้ไกล่เกลี่ย

โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๓
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

๖. กรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงพยาบาล ไม่ว่าจะสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้ยุติได้หรือไม่ก็ตาม ผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับมอบหมายรายงานต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลทราบเป็นระยะตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

๗. วิธีปฏิบัติ

๑. ผู้ไกล่เกลี่ยควรแนะนำให้คู่กรณีเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอาจมอบอำนาจให้บุคคลอื่นแทน

๒. ก่อนเริ่มการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยต้องแจ้งให้คู่กรณีทราบถึงประโยชน์และกติกาพื้นฐานของการไกล่เกลี่ย

๓. ผู้ไกล่เกลี่ยคนกลางอาจหารือกับคู่กรณี เพื่อกำหนดขั้นตอนหรือแนวทางในการดำเนินการไกล่เกลี่ย ก่อนเริ่มต้นกระบวนการไกล่เกลี่ยก็ได้

๔. เพื่อประโยชน์ในการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยคนกลางควรให้คู่กรณีเสนอข้อเท็จจริง หรือข้อมูลเบื้องต้นของข้อขัดแย้ง หรืออาจเสนอให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลดังกล่าวระหว่างคู่กรณีอย่างเสมอภาค ตลอดจนข้อเสนอในการระงับข้อขัดแย้งต่อผู้ไกล่เกลี่ยคนกลาง

๕. การไกล่เกลี่ยจะกระทำด้วยวิธีใด วันเวลาและสถานที่ใด ให้เป็นไปตามที่ผู้ไกล่เกลี่ยกำหนดร่วมกับคู่กรณีหลักทั่วไปจะไกล่เกลี่ยต่อหน้าคู่กรณีทุกฝ่ายก่อน หากจำเป็นต้องมีการแยกไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องให้คู่กรณีทุกฝ่ายยินยอมก่อนและต้องแยกไกล่เกลี่ยครบทุกฝ่าย เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่น

๖. กระบวนการไกล่เกลี่ยให้ดำเนินการเป็นความลับ โดยไม่มีการบันทึกรายละเอียดของการไกล่เกลี่ยไว้ ไม่ว่าบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรหรือบันทึกในรูปแบบของการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือทางเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น เว้นแต่คู่กรณีจะตกลงกันให้บันทึกการดำเนินการไกล่เกลี่ยทั้งหมดหรือส่วนหนึ่งส่วนใด

๗. เมื่อคู่กรณีมีความประสงค์และผู้ไกล่เกลี่ยเห็นสมควร ผู้ไกล่เกลี่ยอาจจัดให้มีการยกร่างสัญญาประนีประนอมยอมความให้แก่คู่กรณีก็ได้

๘. ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามที่คู่กรณีได้ตกลงกัน หรืออาจขยายระยะเวลาในการดำเนินการไกล่เกลี่ยออกไปอีกก็ได้ ถ้าเห็นว่าคู่กรณีใกล้จะบรรลุความตกลงในการระงับความขัดแย้งแล้ว

โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๔
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

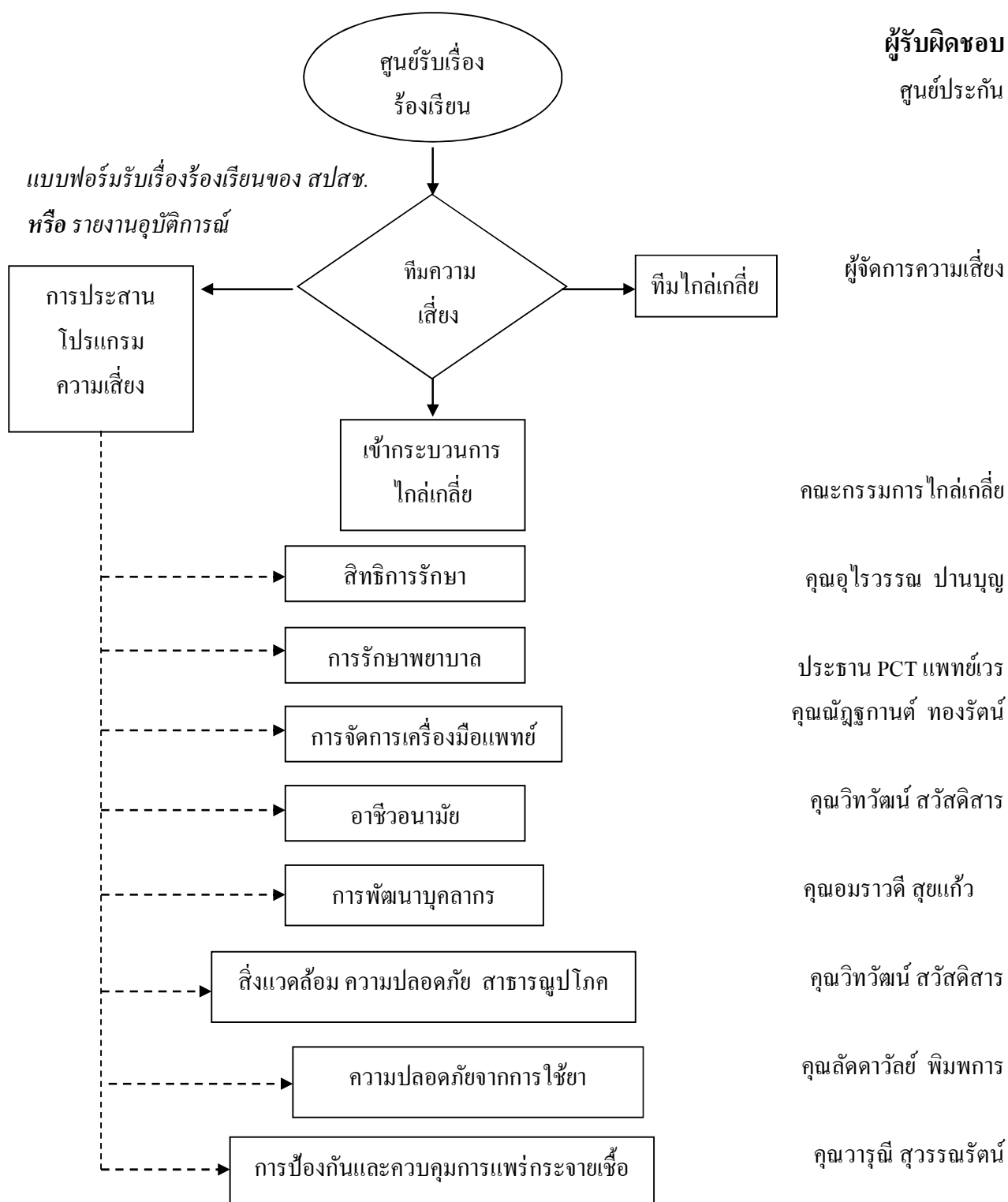
๙. กระบวนการไกล่เกลี่ยสิ้นสุดเมื่อ
- คู่กรณีสามารถตกลงระงับความขัดแย้งได้
 - คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดถอนตัวออกจากการไกล่เกลี่ย หรือผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เป็นผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - ผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่าความขัดแย้งดังกล่าวไม่อาจยุติลงได้ด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย
๑๐. เมื่อกระบวนการไกล่เกลี่ยสิ้นสุดลง ให้ผู้ไกล่เกลี่ยรายงานผลการไกล่เกลี่ยให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทราบโดยเร็ว

๘. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ไกล่เกลี่ย

๑. ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องเตรียมการไกล่เกลี่ยและดำเนินการไกล่เกลี่ยด้วยความเป็นกลาง ช่วยเหลือสนับสนุนการเจรจาระหว่างคู่กรณี แนะนำแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการยุติข้อขัดแย้ง ไม่เสนอความเห็นหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นการวินิจฉัยชี้ขาดความขัดแย้ง ไม่ข่มขู่ บังคับ หรือใช้อิทธิพลในทางใดๆ อันอาจกระทบกระเทือนต่อความสมัครใจของคู่กรณี
๒. ผู้เจรจาไกล่เกลี่ยต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบ รวมทั้งประกาศข้อบังคับ จริยธรรมหรือหลักเกณฑ์ใดๆ เพื่อให้การไกล่เกลี่ยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดีของคู่กรณี
๓. ผู้เจรจาไกล่เกลี่ยไม่ต้องรับผิดชอบคู่กรณีในการกระทำใดๆ ที่ได้ดำเนินการไปเพื่อการไกล่เกลี่ย และระงับความขัดแย้ง เว้นแต่การกระทำหรือละเว้นการกระทำของผู้ไกล่เกลี่ยเป็นไปโดยจงใจประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงจนเป็นเหตุให้คู่กรณีเสียหาย

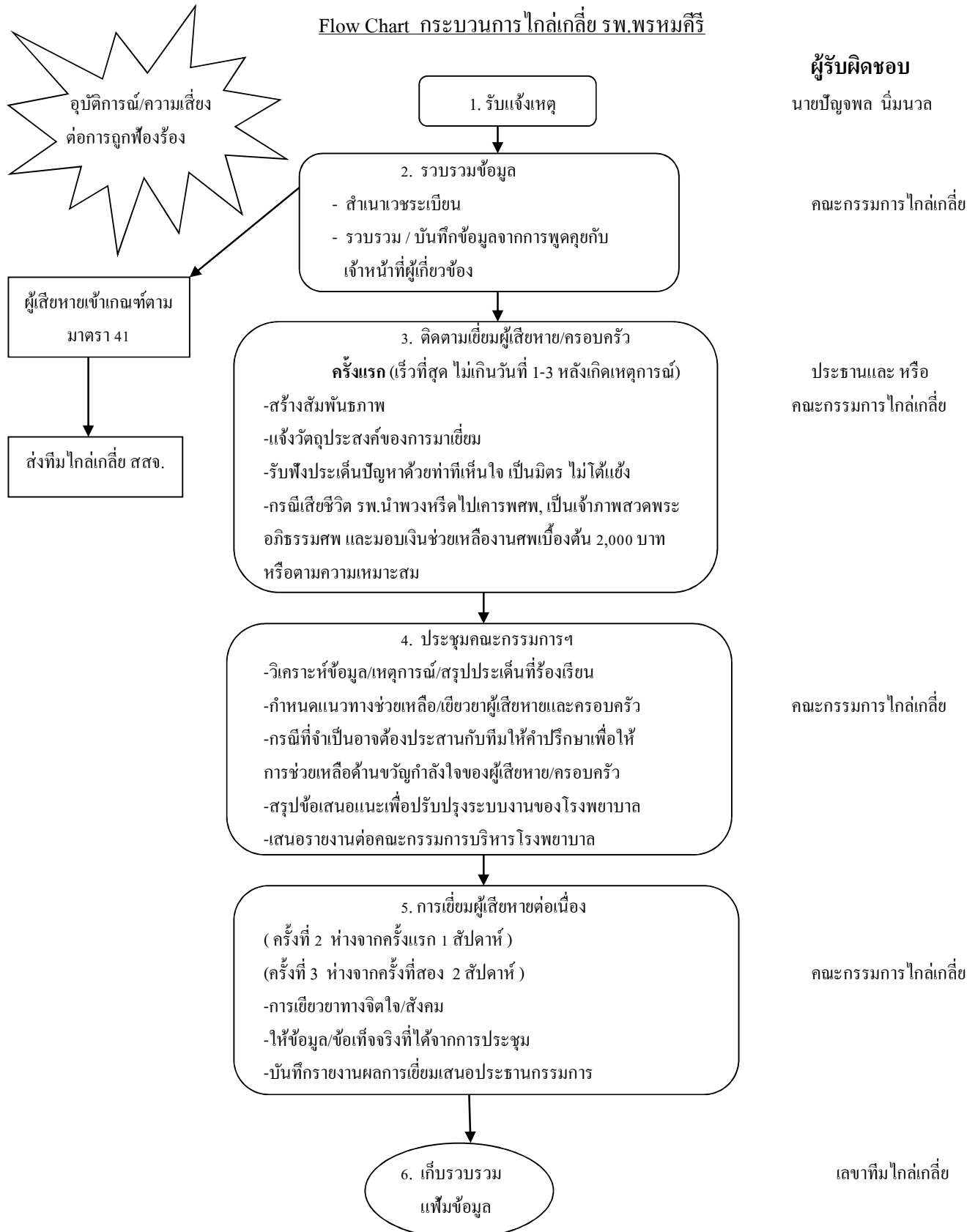
โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๕
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการใกล้เคียงข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

Flow Chart การปฏิบัติงาน ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนและใกล้เคียง โรงพยาบาลพรหมคีรี



โรงพยาบาลพรหมคีรี:ระเบียบปฏิบัติ (SP)	หน้า ๖/ฉบับที่๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการใกล้เคียงข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

Flow Chart กระบวนการ ใกล้เคียง รพ.พรหมคีรี



โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๑
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๕ มกราคม ๖๖
แผนกที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงาน	
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	ผู้อนุมัติ (นายเฉลียว ผจญภัย) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรหมคีรี

๑. วัตถุประสงค์

จัดตั้งศูนย์เจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธี และมีกระบวนการจัดการความขัดแย้งทางการแพทย์และสาธารณสุข ด้วยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธี เพื่อระงับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

๒. ขอบข่าย

จัดการความขัดแย้งระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการสาธารณสุขในโรงพยาบาลพรหมคีรี

๓. คำนิยามศัพท์

ความขัดแย้ง

ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการอันเกิดจากการให้หรือรับบริการสาธารณสุข นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ การร้องเรียนหรือฟ้องร้อง อาจจะเป็นความขัดแย้งที่แฝงอยู่ กำลังเกิดขึ้นหรือแสดงออกชัดเจน หรือเป็นกรณีพิพาทแล้วในระบบการแพทย์และสาธารณสุข

การเจรจาไกล่เกลี่ยเบื้องต้น

กระบวนการไกล่เกลี่ยด้วยการสื่อสารสนทนาระหว่างคู่กรณี หรือผู้แทน ตั้งแต่เริ่มมีความขัดแย้งกัน เพื่อหาทางออกของปัญหาและข้อตกลงที่พึงพอใจโดยเร็วร่วมกัน เพื่อมิให้ความขัดแย้งบานปลาย

การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง

การเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยความช่วยเหลือของบุคคลที่สามที่เป็นกลาง ทำหน้าที่ช่วยให้เกิดกระบวนการกลุ่มปรึกษาหารือร่วมกัน ด้วยบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คู่กรณีเกิดข้อตกลงที่พึงพอใจร่วมกัน โดยคนกลางไม่ได้มีหน้าที่ตัดสินใจแทนคู่กรณี

โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๒
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

ผู้ไกล่เกลี่ย

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในระบบการแพทย์และสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบหมาย หรืออาจเป็นบุคคลภายนอกที่คู่กรณียอมรับร่วมไกล่เกลี่ยด้วยก็ได้

คู่กรณี

บุคคลที่มีข้อขัดแย้งหรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ หรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลด้วยกันเอง หรือระหว่างผู้รับบริการด้วยกันเองที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

เจ้าหน้าที่

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพรหมคีรี

๔. เอกสารอ้างอิง

หนังสือว่าด้วยการไกล่เกลี่ยทางการแพทย์และสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒

๕. นโยบาย

เพื่อให้โรงพยาบาลพรหมคีรีมีแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการ และพัฒนาระบบการจัดการความขัดแย้ง โดยการเจรจาไกล่เกลี่ยด้วยสันติวิธี ให้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและความก้าวหน้าคู่กรณีพึงพอใจ

๖. ความรับผิดชอบ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยให้รับผิดชอบการไกล่เกลี่ยเบื้องต้น เพื่อหาข้อตกลงและยุติปัญหาโดยเร็ว และรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป หากการเจรจาไกล่เกลี่ยเบื้องต้นไม่สามารถหาข้อยุติได้ ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางก็ได้

๒. ผู้ไกล่เกลี่ยทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยกรณีขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องมีผู้ไกล่เกลี่ยภายนอก ให้พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของคู่กรณี

๓. ผู้ไกล่เกลี่ยต้องเปิดเผยข้อเท็จจริง ซึ่งอาจเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางของตนให้คู่กรณีทราบโดยทันที

๔. ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีหน้าที่ติดตาม และสนับสนุนการเจรจาไกล่เกลี่ยตลอดกระบวนการและให้ความสำคัญกับการไกล่เกลี่ย ในทันทีที่เกิดกรณีความขัดแย้ง

๕. ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/คณะกรรมการไกล่เกลี่ยเชิญชวน และจัดให้มีช่องทางที่มีความสะดวกและชัดเจนสำหรับคู่กรณี ในการแสดงความประสงค์สมัครใจขอไกล่เกลี่ย เนื่องจากยังไม่เข้าสู่กระบวนการของผู้ไกล่เกลี่ย

โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๓
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

๖. กรณีความขัดแย้งเกิดขึ้นในโรงพยาบาล ไม่ว่าจะสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้ยุติได้หรือไม่ก็ตาม ผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับมอบหมายรายงานต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลทราบเป็นระยะตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

๗. วิธีปฏิบัติ

๑. ผู้ไกล่เกลี่ยควรแนะนำให้คู่กรณีเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอาจมอบอำนาจให้บุคคลอื่นแทน

๒. ก่อนเริ่มการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยต้องแจ้งให้คู่กรณีทราบถึงประโยชน์และกติกาพื้นฐานของการไกล่เกลี่ย

๓. ผู้ไกล่เกลี่ยคนกลางอาจหารือกับคู่กรณี เพื่อกำหนดขั้นตอนหรือแนวทางในการดำเนินการไกล่เกลี่ย ก่อนเริ่มต้นกระบวนการไกล่เกลี่ยก็ได้

๔. เพื่อประโยชน์ในการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยคนกลางควรให้คู่กรณีเสนอข้อเท็จจริง หรือข้อมูลเบื้องต้นของข้อขัดแย้ง หรืออาจเสนอให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลดังกล่าวระหว่างคู่กรณีอย่างเสมอภาค ตลอดจนขอเสนอในการระงับข้อขัดแย้งต่อผู้ไกล่เกลี่ยคนกลาง

๕. การไกล่เกลี่ยจะกระทำด้วยวิธีใด วันเวลาและสถานที่ใด ให้เป็นไปตามที่ผู้ไกล่เกลี่ยกำหนดร่วมกับคู่กรณีหลักทั่วไปจะไกล่เกลี่ยต่อหน้าคู่กรณีทุกฝ่ายก่อน หากจำเป็นต้องมีการแยกไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องให้คู่กรณีทุกฝ่ายยินยอมก่อนและต้องแยกไกล่เกลี่ยครบทุกฝ่าย เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่น

๖. กระบวนการไกล่เกลี่ยให้ดำเนินการเป็นความลับ โดยไม่มีการบันทึกรายละเอียดของการไกล่เกลี่ยไว้ ไม่ว่าบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรหรือบันทึกในรูปแบบของการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือทางเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่น เว้นแต่คู่กรณีจะตกลงกันให้บันทึกการดำเนินการไกล่เกลี่ยทั้งหมดหรือส่วนหนึ่งส่วนใด

๗. เมื่อคู่กรณีมีความประสงค์และผู้ไกล่เกลี่ยเห็นสมควร ผู้ไกล่เกลี่ยอาจจัดให้มีการยกร่างสัญญาประนีประนอมยอมความให้แก่คู่กรณีก็ได้

๘. ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามที่คู่กรณีได้ตกลงกัน หรืออาจขยายระยะเวลาในการดำเนินการไกล่เกลี่ยออกไปอีกก็ได้ ถ้าเห็นว่าคู่กรณีใกล้จะบรรลุความตกลงในการระงับความขัดแย้งแล้ว

โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๔
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

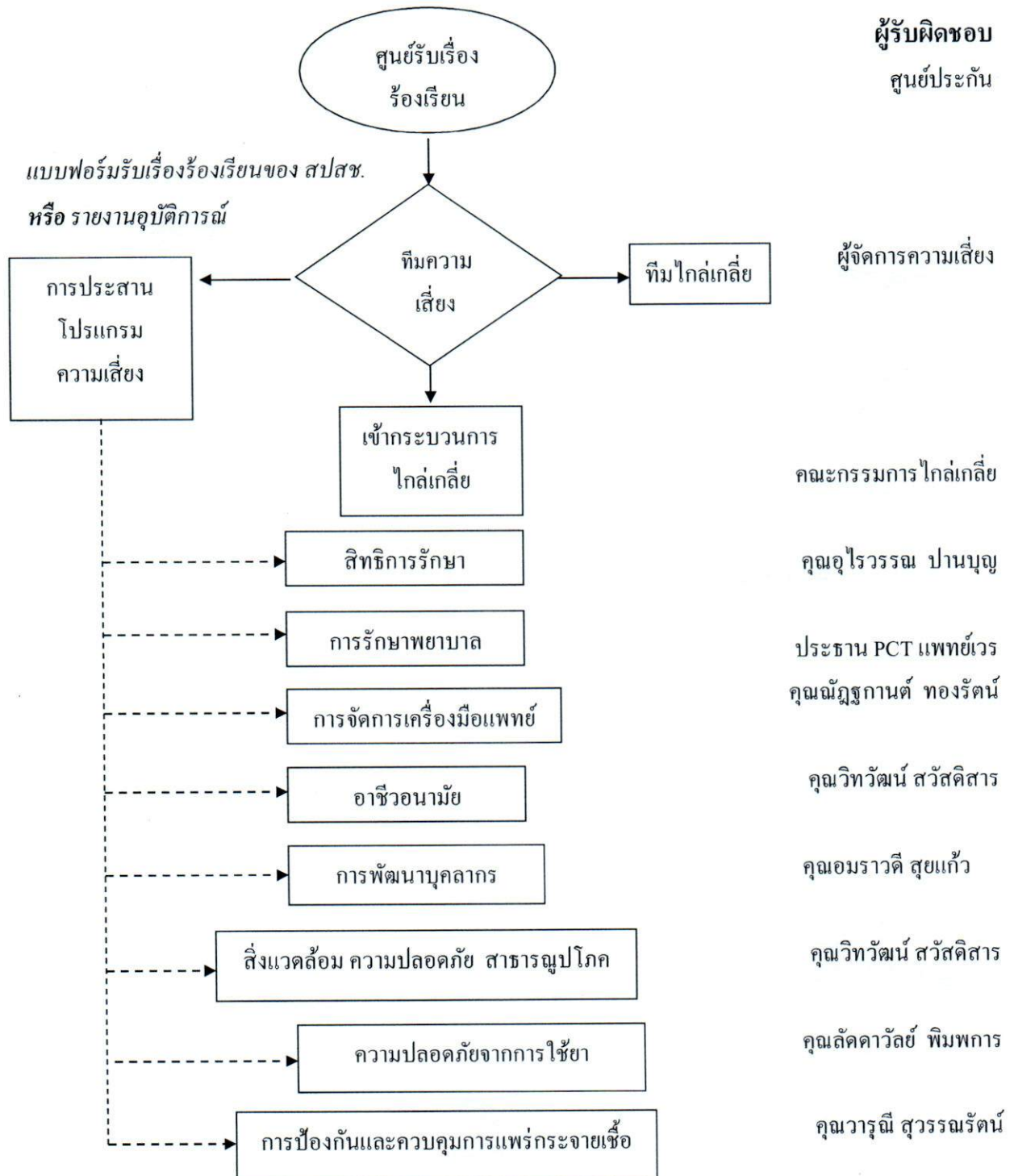
๙. กระบวนการไกล่เกลี่ยสิ้นสุดเมื่อ
- คู่กรณีสามารถตกลงรับความขัดแย้งได้
 - คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดถอนตัวออกจากการไกล่เกลี่ย หรือผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เป็นผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - ผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่าความขัดแย้งดังกล่าวไม่อาจยุติลงได้ด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย
๑๐. เมื่อกระบวนการไกล่เกลี่ยสิ้นสุดลง ให้ผู้ไกล่เกลี่ยรายงานผลการไกล่เกลี่ยให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทราบโดยเร็ว

๘. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ไกล่เกลี่ย

๑. ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องเตรียมการไกล่เกลี่ยและดำเนินการไกล่เกลี่ยด้วยความเป็นกลาง ช่วยเหลือสนับสนุนการเจรจาระหว่างคู่กรณี แนะนำแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการยุติข้อขัดแย้ง ไม่เสนอความเห็นหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นการวินิจฉัยชี้ขาดความขัดแย้ง ไม่ข่มขู่ บังคับ หรือใช้อิทธิพลในทางใดๆ อันอาจกระทบกระเทือนต่อความสมัครใจของคู่กรณี
๒. ผู้เจรจาไกล่เกลี่ยต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบ รวมทั้งประกาศข้อบังคับ จริยธรรมหรือหลักเกณฑ์ใดๆ เพื่อให้การไกล่เกลี่ยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดีของคู่กรณี
๓. ผู้เจรจาไกล่เกลี่ยไม่ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำใดๆ ที่ได้ดำเนินการไปเพื่อการไกล่เกลี่ย และรับความขัดแย้ง เว้นแต่การกระทำหรือละเว้นการกระทำของผู้ไกล่เกลี่ยเป็นไปโดยจงใจประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงจนเป็นเหตุให้คู่กรณีเสียหาย

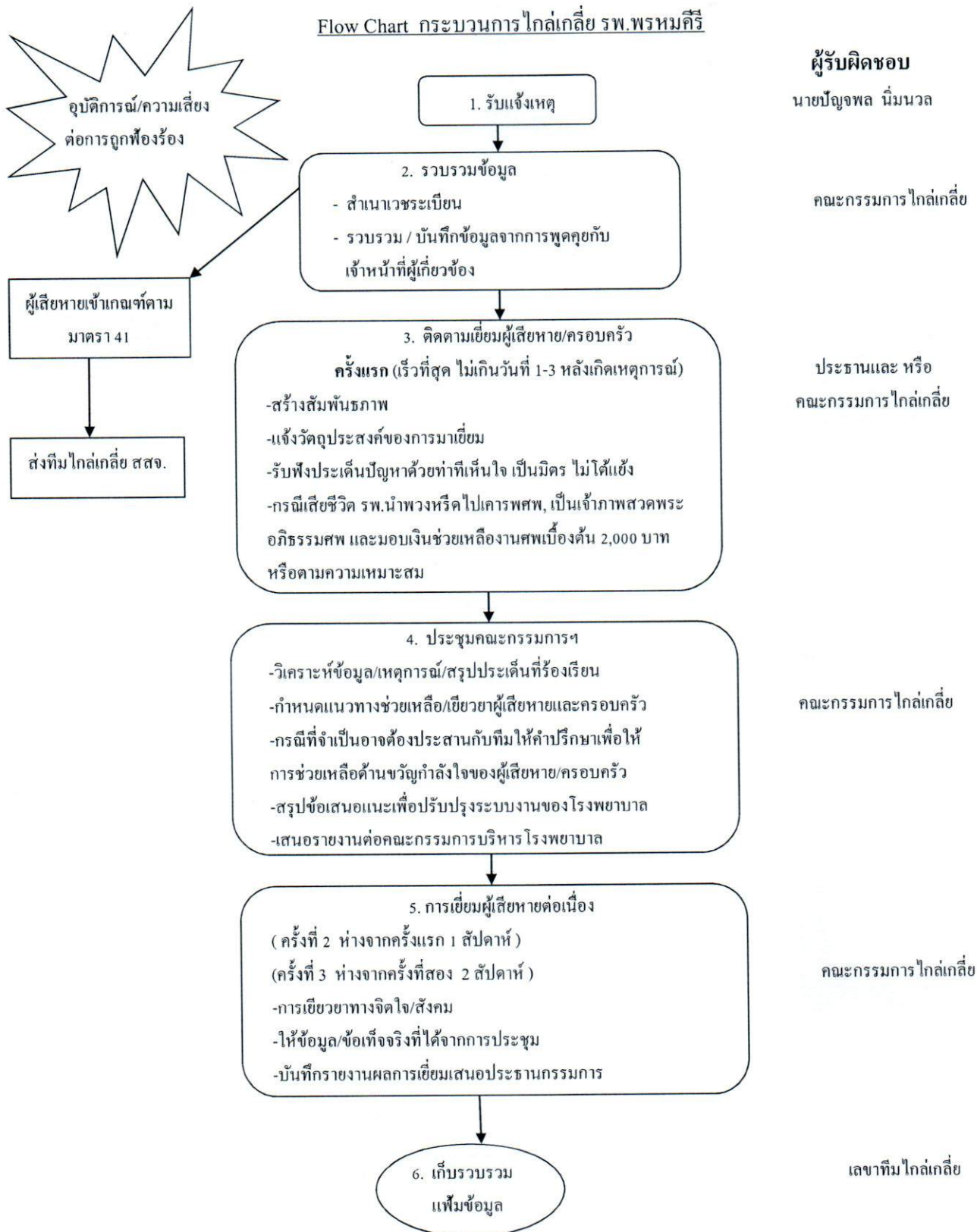
โรงพยาบาลพรหมคีรี	หน้า ๕
ระเบียบปฏิบัติ (SP)	ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการเฝ้าระวังเชื้อพิษ	วันที่ประกาศใช้ ๕ มกราคม ๖๖

Flow Chart การปฏิบัติงาน ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนและเฝ้าระวัง โรงพยาบาลพรหมคีรี



โรงพยาบาลพรหมคีรี:ระเบียบปฏิบัติ (SP)	หน้า ๖/ฉบับที่ ๑
เรื่อง : แนวปฏิบัติการใกล้เคียงข้อพิพาท	วันที่ประกาศใช้ ๔ มกราคม ๖๖

Flow Chart กระบวนการใกล้เคียง รพ.พรหมคีรี





หลักฐานช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอนผ่านระบบต่างๆ ดังนี้

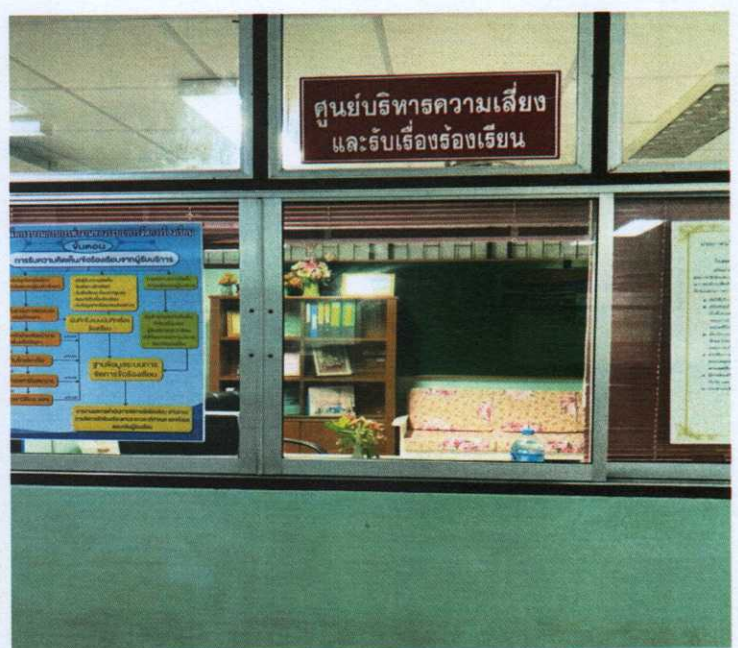
- ๑.จดหมายร้องเรียนถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรหมคีรี ผ่านระบบ ไปรษณีย์
- ๒.ระบบหมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๗๕๓๙ ๖๐๒๑ โทรสาร ๐ ๗๕๓๙ ๖๔๖๓
- ๓.ระบบอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ <http://www.Promkiri.go.th>
- ๔.ระบบ ยื่นด้วยตนเอง ที่ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
- ๕.ระบบสื่อออนไลน์ Facebook โรงพยาบาลพรหมคีรี

โรงพยาบาลพรหมคีรี
ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช
โทรศัพท์ ๐ ๗๕๓๙ ๖๐๒๑ โทรสาร ๐ ๗๕๓๙ ๖๔๖๓

๓.หลักฐานช่องทางการร้องเรียนผ่านระบบหมายเลขโทรศัพท์ ๐๗๕๓๖๐๒๑ โทรสาร ๐๗๕๓๖๔๖๓
โรงพยาบาลพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช



๔.หลักฐานช่องทางการร้องเรียนผ่านระบบยื่นด้วยตนเองที่ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์
ตู้แสดงความคิดเห็น โรงพยาบาลพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช



๕.หลักฐานช่องทางการร้องเรียน ผ่านระบบสื่อออนไลน์ Facebook โรงพยาบาลพรหมคีรี



๑.หลักฐานช่องทางการร้องเรียนผ่านระบบตู้ไปรษณีย์ โรงพยาบาลพรหมคีรี
ที่อยู่ เลขที่ ๑๗ หมู่ที่ ๑ ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๓๒๐



๒. หลักฐานช่องทางการร้องเรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ <http://www.Promkiri.go.th>
โรงพยาบาลพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

