



# กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง



# แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง ปี 2564

## ประเด็น

### 1. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ



วิเคราะห์สาเหตุ/ปัจจัยเพื่อแก้ปัญหาต่อในปี 2564

1. ฐานข้อมูลบุคลากรยังไม่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
2. ขาดข้อมูลให้ผู้บริหารไปใช้วางแผนกำลังคน (3 ปี, 5 ปี)  
จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางบริหาร (Succession Plan) แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

# ประเด็น : การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

Outcome ปี 2564 : หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอในการบริการด้านสาธารณสุข



Output ปี 2564 : ข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้วางแผนกำลังคนได้



กิจกรรมหลัก	ผลงานวัดความสำเร็จ
1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล HR Dashboard	1. ร้อยละข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน 2. ทุกหน่วยงานมีและใช้ HR Dashboard
2. พัฒนาแผนกำลังคนด้านสาธารณสุข	ร้อยละหน่วยงานมีแผนกำลังคนด้านสาธารณสุข

# Small Success

ลำดับ	ผลงานวัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย 3 เดือน	เป้าหมาย 6 เดือน	เป้าหมาย 9 เดือน	เป้าหมาย 12 เดือน
1.	1.1 ร้อยละข้อมูล บุคลากร ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ตรวจสอบความ ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ของใบ ประกอบวิชาชีพและ วุฒิการศึกษา	หน่วยงานส่งข้อมูล ใบประกอบวิชาชีพ และวุฒิการศึกษาให้ สสจ.อ่างทอง ให้ ปรับปรุงข้อมูล	ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน ร้อยละ 95	ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ร้อยละ 99
	1.2 ทุกหน่วยงานมี และใช้ HR Dashboard	1. จัดตั้ง คณะกรรมการ พัฒนา HR Dashboard 2. กำหนดรูปแบบ HR Dashboard	ร้อยละหน่วยงานใช้ ระบบ HR Dashboard ร้อยละ 50	ร้อยละหน่วยงานใช้ ระบบ HR Dashboard ร้อยละ 100	ทุกหน่วยงาน ประเมินผลการใช้ งาน HR Dashboard

# Small Success

ลำดับ	ผลงานวัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย 3 เดือน	เป้าหมาย 6 เดือน	เป้าหมาย 9 เดือน	เป้าหมาย 12 เดือน
2.	ร้อยละหน่วยงานมี แผนกำลังคนด้าน สาธารณสุข	ปรับปรุงคำสั่ง คณะกรรมการ กำลังคนด้าน สาธารณสุข	ประชุม คณะกรรมการ กำลังคนด้าน สาธารณสุข	หน่วยงานประชุม คณะกรรมการ กำลังคนและจัดทำ แผนความต้องการ กำลังคน	ทุกหน่วยงานมีแผน กำลังคนด้าน สาธารณสุขและส่งให้ สสจ.อ่างทอง

Outcome ปี 2564 :หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอในการบริการด้านสาธารณสุข



Output ปี 2564 :ข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้วางแผนกำลังคนได้

### กิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานแต่ละระดับ

สสจ.	ผลงานวัดความสำเร็จ
1. ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรและพัฒนา รูปแบบรายงานและระบบข้อมูล HR Dashboard	1. ร้อยละข้อมูลบุคลากร(ใบประกอบวิชาชีพ, วุฒิการศึกษา) ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 2. มี ระบบข้อมูล HR Dashboard เพื่อใช้บริหารจัดการกำลังคนด้าน สุขภาพ
2. ส่งเสริมการใช้งาน HR Dashboard	ร้อยละหน่วยงานที่รายงานและใช้ระบบข้อมูล HR Dashboard
3. ประเมินผลการใช้งาน	ระดับพึงพอใจต่อการใช้งานระบบข้อมูล HR Dashboard
4. จัดทำแผนกำลังคนด้านสาธารณสุข	ทุกหน่วยงานมีแผนกำลังคนด้านสาธารณสุข

Outcome ปี 2564 :หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอในการบริการด้านสาธารณสุข



Output ปี 2564 :ข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้วางแผนกำลังคนได้

## กิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานแต่ละระดับ

สสอ./รพท./รพช./รพ.สต.	ผลงานวัดความสำเร็จ
1. รายงานข้อมูลสถานะกำลังคนด้านสาธารณสุขตามรายงาน	- มีรายงานข้อมูลสถานะกำลังคนด้านสาธารณสุขทุกเดือน
2. ใช้งานระบบข้อมูล HR Dashboard	- ร้อยละหน่วยงานมีข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้บริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
3. ประเมินผลการใช้งาน HR Dashboard และให้ข้อเสนอแนะ	- ร้อยละหน่วยงานที่ประเมินความพึงพอใจ ระบบข้อมูล HR Dashboard
4. จัดทำแผนกำลังคนระดับหน่วยงาน	- ทุกหน่วยงานส่งข้อมูลแผนกำลังคนด้านสาธารณสุข



# ชี้เป้าหมายการดำเนินงาน



## การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย  
≥ ร้อยละ 70

ข้อมูลจากระบบ HROPS  
ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2562

จำนวน 8 จังหวัดที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ คะแนน  $\geq 70$  คะแนน

ปทุมธานี

สิงห์บุรี

อ่างทอง

นนทบุรี

ลพบุรี

นครนายก

อยุธยา

สระบุรี

8 จังหวัด

ร้อยละ  
100



ผ่านเกณฑ์

### 1. มีข้อมูล

#### 1. ใบประกอบวิชาชีพ

96.30%

นครนายก (100%)

#### 2. วุฒิการศึกษา

98.41%

นครนายก (100%)

#### 3. ค่าส่งเงินเดือน

65%

นครนายก ปทุมธานี  
สิงห์บุรี อ่างทอง  
(ครบ)

### 3. ร้อยละตำแหน่งว่างคงเหลือ $\leq 3\%$

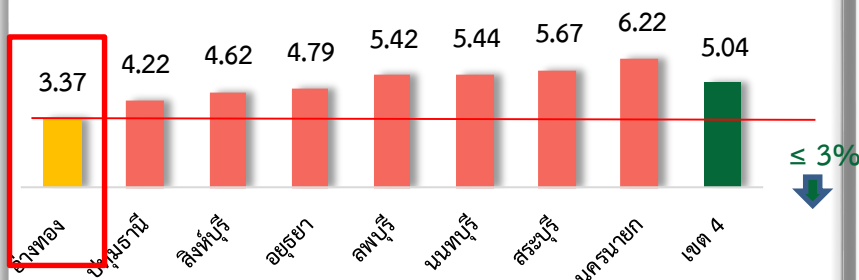


ภาพประเทศ ตำแหน่งว่างคงเหลือร้อยละ 5.08



ตำแหน่งว่างคงเหลือ ร้อยละ 5.04

จำนวนตำแหน่งว่าง 858 ตำแหน่ง จากตำแหน่งทั้งหมด 17,014 ตำแหน่ง



\*จำนวนตำแหน่งว่างไม่นับรวมตำแหน่ง 3 สาย และตำแหน่งพยาบาลตั้งใหม่

### 3. บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ $\geq 71\%$

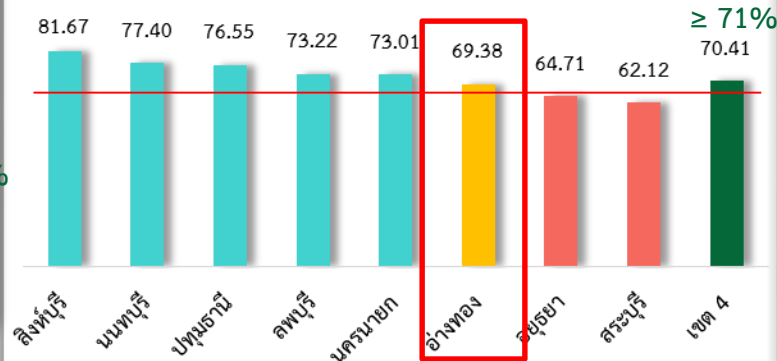


ภาพประเทศ บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอร้อยละ 69.09



บุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ ร้อยละ 70.41

กรอบอัตรากำลัง 22,823 มีบุคลากรปฏิบัติจริง 16,070 คน.



\*จำนวนปฏิบัติจริงนับรวมตำแหน่ง 3 สาย ตำแหน่งพยาบาลตั้งใหม่ และนักเรียนทุน

### 2. มีแผนบริหารตำแหน่ง

มีแผนบริหารตำแหน่ง และแผนกำลังคนอื่นๆครบทุก  
จังหวัด

ที่มา : แบบรายงานการตรวจราชการระดับจังหวัด (ตจ.1)

วันที่ 2 สิงหาคม 2563

แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง ปี 2564

ประเด็น

พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ



RESEARCH

# ประเด็น : พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

## วิเคราะห์สาเหตุ/ปัจจัยเพื่อแก้ปัญหาต่อในปี 2564

1. **ไม่มีการอบรม**พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำวิจัยและR2R และเวทีนำเสนอผลงานระดับจังหวัด
2. ผู้วิจัย**ขาดทักษะการเขียนรายงานวิจัย**และนำเสนอผลงานวิจัยและขาดทีมปรึกษางานวิจัยในแต่ละระดับ
3. การขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ **ไม่สะดวก ใช้เวลานาน**
4. การใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/R2R ส่วนใหญ่เป็นเชิงชุมชนและสังคม (83.33%)  
ยัง**ขาดการใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ** เช่น เชิงนโยบายหรือเชิงพาณิชย์
5. จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพนำไปใช้ในการเลื่อนระดับได้น้อย (57.14%)

# ประเด็น : การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

Outcome ปี 2564 : หน่วยงานมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้



Output ปี 2564 : หน่วยงานมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมสุภาพที่มีคุณภาพ



กิจกรรม	ผลงานวัดความสำเร็จ
พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้มีคุณภาพ	
1. ค้นหาและกำหนดประเด็นวิจัยที่เป็นปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่	มีประเด็นงานวิจัยและนวัตกรรมสุภาพที่แก้ปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ในระดับอำเภอและจังหวัด
2. พัฒนาทีมที่ปรึกษางานวิจัยระดับจังหวัด	ร้อยละงานวิจัยและนวัตกรรมสุภาพที่มีคุณภาพ - ผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่ (ร้อยละ 80) - ผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมด้านสุภาพที่ นำไปใช้ประโยชน์ (ร้อยละ 80 )
3. พัฒนารูปแบบการยื่นขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบออนไลน์	งานวิจัยและนวัตกรรมสุภาพได้รับการพิจารณาจริยธรรมฯ (ร้อยละ 100)

# Small Success

ลำดับ	ตัววัดความสำเร็จ	เป้าหมาย 3 เดือน	เป้าหมาย 6 เดือน	เป้าหมาย 9 เดือน	เป้าหมาย 12 เดือน
1.	มีประเด็นงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพที่แก้ปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ในระดับอำเภอและจังหวัด	สำรวจและกำหนดประเด็นวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพที่แก้ไขปัญหาในพื้นที่	ผู้วิจัยนำประเด็นวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพไปศึกษาวิจัยในพื้นที่	-	-
2.	ร้อยละงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพที่มีคุณภาพ	จัดตั้งทีมที่ปรึกษางานวิจัยระดับจังหวัด	ประชาสัมพันธ์ช่องทาง การเผยแพร่ และประเมินผลการใช้ประโยชน์งานวิจัยฯ	ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่และใช้ประโยชน์ ร้อยละ 40	ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่และใช้ประโยชน์ ร้อยละ 80
3.	งานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จัดทำคู่มือการขอพิจารณาจริยธรรมฯ	พัฒนาช่องทาง การยื่นขอพิจารณาจริยธรรมฯออนไลน์	ผลงานวิจัยที่ขอพิจารณาจริยธรรมวิจัย ร้อยละ 60	ผลงานวิจัยที่ขอพิจารณาจริยธรรมวิจัย ร้อยละ 90

Outcome ปี 2564 : หน่วยงานมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้



Output ปี 2564 : หน่วยงานมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพที่มีคุณภาพ

### กิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สสจ.	ผลงานวัดความสำเร็จ
1. กำหนดประเด็นวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพที่แก้ไขปัญหาในพื้นที่	มีประเด็นงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพที่แก้ปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ จังหวัดอ่างทอง
2. จัดตั้งทีมที่ปรึกษางานวิจัยระดับจังหวัด	ร้อยละงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพที่ได้รับคำปรึกษา
3. ติดตามและประเมินผลคุณภาพของผลงานวิจัย	- ร้อยละผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม ที่ได้รับการเผยแพร่ - ร้อยละผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมด้านสุขภาพที่นำไปใช้ประโยชน์ (เลื่อนระดับได้)
4. พัฒนาช่องทางการยื่นขอพิจารณาจริยธรรมออนไลน์	ร้อยละผลงานวิจัยที่ขอพิจารณาจริยธรรมวิจัย

Outcome ปี 2564 : หน่วยงานมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้



Output ปี 2564 : หน่วยงานมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมสุภาพที่มีคุณภาพ

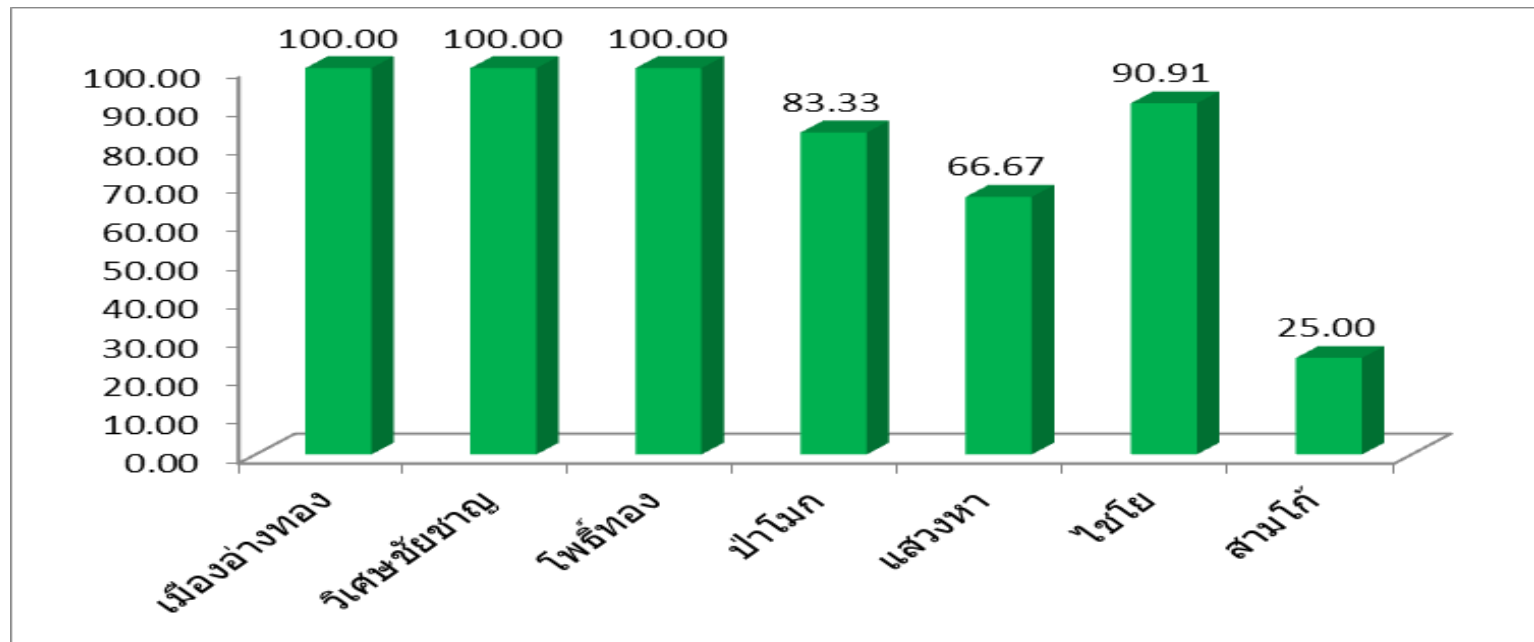
### กิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สสอ./รพท./รพช./รพ.สต.	ผลงานวัดความสำเร็จ
1. เสนอประเด็นวิจัยและนวัตกรรมสุภาพที่แก้ไขปัญหาในพื้นที่	มีประเด็นวิจัยและนวัตกรรมสุภาพที่แก้ปัญหาสาธารณสุขในระดับพื้นที่
2. ดำเนินการศึกษาวิจัยตามประเด็นวิจัยที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำหนด	หน่วยงานมีผลงานวิจัยตามประเด็นวิจัยที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำหนด
3. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้วิจัยส่งผลงานวิจัยและนวัตกรรมสุภาพเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมฯ	ร้อยละผลงานวิจัยที่ขอพิจารณาจริยธรรมวิจัย

แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง : แผนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ ปี 2563

สถานการณ์

ร้อยละผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมที่เผยแพร่ ปี 2563 (ร้อยละ 80)



ร้อยละผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรมที่เผยแพร่ ปี 2562 ร้อยละ 100 (ณ วันที่ 17 ส.ค.63)

ที่มา: รายงานผลการดำเนินงาน ร้อยละผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่ให้หน่วยงานต่างๆนำไปใช้ประโยชน์ปี 2563

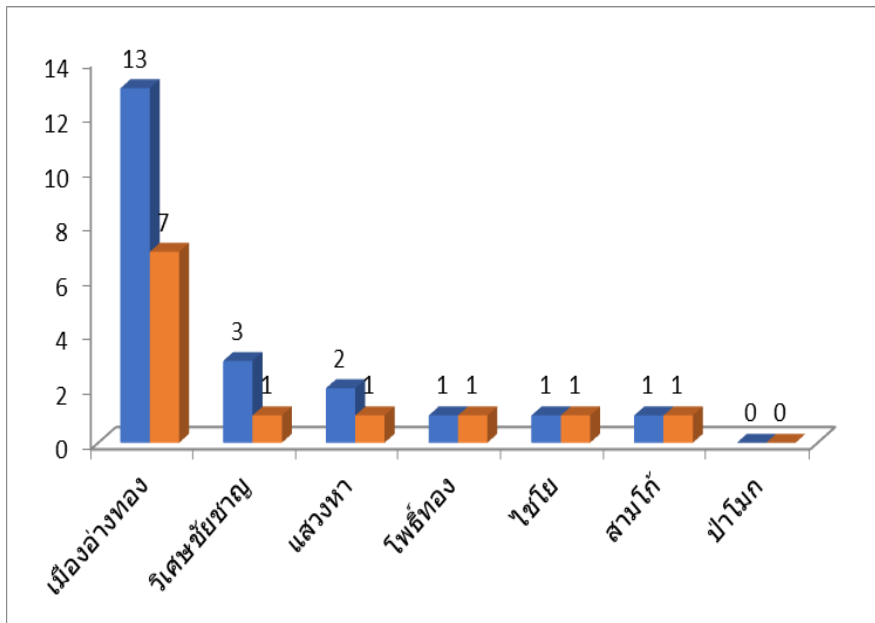


# แผนงานประจำ: แผนพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ ปี 2564

## สถานการณ์

KPI : ร้อยละผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ประโยชน์ (ร้อยละ 35)

## จำนวนผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ประโยชน์



การใช้ประโยชน์	จำนวน	ร้อยละ
เชิงชุมชน/สังคม	10	83.33
เชิงวิชาการ	2	16.67
เชิงนโยบาย	0	0.00
เชิงพาณิชย์	0	0.00

มีจำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ จำนวน 21 เรื่อง นำไปใช้ประโยชน์ 12 เรื่อง คิดเป็น ร้อยละ 57.14

ที่มา: รายงานผลการดำเนินงาน ร้อยละผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ประโยชน์ปี 2563

แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง ปี 2564

ประเด็น

คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างสุขในองค์กร



# ประเด็น : คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างสุขในองค์กร

## วิเคราะห์สาเหตุ/ปัจจัยเพื่อแก้ปัญหาต่อในปี 2564

1. หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมน้อย (ร้อยละ 13.33)
2. ขาดการพัฒนาทีมพี่เลี้ยงองค์กรสร้างสุข (4 คน/2 หน่วยงาน ร้อยละ 13.33)
3. ยังไม่มี Best practice หรือ Bright Spot ในการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข
4. ยังไม่เกิดองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพในระดับ รพช./สสอ. (เป้าหมาย ร้อยละ10)

# ประเด็น : คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างสุขในองค์กร

Outcome ปี 2564 : บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดองค์กรแห่งความสุข



Output ปี 2564 : หน่วยงานเป็นองค์กรคุณธรรมและพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข



## กิจกรรม

## ผลงานวัดความสำเร็จ

1. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

- หน่วยงานในสังกัด สสจ.อ่างทอง ผ่านเกณฑ์องค์กรคุณธรรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)

2. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

- หน่วยงานเกิด Best practice หรือ Bright Spot ในการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข ร้อยละ 20  
- รพช./สสอ. มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ร้อยละ 20

# Small Success

ลำดับ	ตัววัดความสำเร็จ	เป้าหมาย 3 เดือน	เป้าหมาย 6 เดือน	เป้าหมาย 9 เดือน	เป้าหมาย 12 เดือน
1.	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมใน องค์กร	-หน่วยงานมีจัดตั้ง คณะทำงานชมรม จริยธรรม -มีแผนดำเนินการ ชมรม	- คัดเลือกคนดี ศรี สาธารณสุข ข้าราชการพลเรือน ดีเด่น เรื่องเล่าดีเด่น องค์กรคุณธรรม ระดับจังหวัด - รายงานผล ความก้าวหน้าชมรม จริยธรรม	- มีตัวแทน บุคลากรคัดเลือก คนดี ศรี สาธารณสุข ข้าราชการพลเรือน ดีเด่น เรื่องเล่า ดีเด่นองค์กร คุณธรรมระดับเขต	-จัดกิจกรรมเชิดชูคน ดีคนดี ข้าราชการพล เรือนดีเด่น เรื่องเล่า ดีเด่น องค์กร คุณธรรม ระดับ จังหวัดอ่างทอง - จัดกิจกรรมองค์กร คุณธรรมต้นแบบ
2.	พัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นองค์กร แห่งความสุข	- จัดตั้งทีมสร้างสุข ในองค์กรแต่ละ หน่วยงาน - ชี้แจงเกณฑ์ คุณภาพองค์กรสร้าง สุข	- จัดกิจกรรมสร้าง สุขในองค์กร - พัฒนาองค์กรสร้าง สุขต้นแบบ	- ประเมินคุณภาพ องค์กรสร้างสุข - มี Best Practice หรือ Bright spot ของหน่วยงาน	มีองค์กรแห่ง ความสุขที่มีคุณภาพ มาตรฐาน รพช./สสอ. ร้อยละ 20

Outcome ปี 2564 :บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดองค์กรแห่งความสุข



Output ปี 2564 :หน่วยงานเป็นองค์กรคุณธรรมและพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข

### กิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สสจ. /รพท.	ผลงานวัดความสำเร็จ
1. จัดตั้งคณะทำงานและแผนดำเนินงานชมรมจริยธรรม	ร้อยละหน่วยงานผ่านเกณฑ์องค์กรคุณธรรม
2. คัดเลือก คนดีศรีสาธารณสุข ข้าราชการพลเรือนดีเด่น องค์กรคุณธรรม และเรื่องเล่าดีเด่น	ทุกหน่วยงานมีคนดีศรีสาธารณสุข ข้าราชการพลเรือนดีเด่น เรื่องเล่าดีเด่น และเป็นองค์กรคุณธรรม
3. พัฒนาทีมสร้างสุขให้หน่วยงานเครือข่าย	ร้อยละหน่วยงานที่จัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร
4. ประเมินคุณภาพองค์กรสร้างสุข	ร้อยละของหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

Outcome ปี 2564 :บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดองค์กรแห่งความสุข



Output ปี 2564 :หน่วยงานเป็นองค์กรคุณธรรมและพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข

กิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สสอ./รพช./รพ.สต.	ผลงานวัดความสำเร็จ
1. จัดตั้งชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน	หน่วยงานมีชมรมจริยธรรมและผ่านเกณฑ์องค์กรคุณธรรม
2. คัดเลือก คนดีศรีสาธารณสุข ข้าราชการพลเรือนดีเด่นในหน่วยงาน	มีคนดีศรีสาธารณสุข ข้าราชการพลเรือนดีเด่นในหน่วยงาน
3. จัดตั้งทีมสร้างสุขให้หน่วยงาน	มีกิจกรรมสร้างสุขโดยทีมสร้างสุขของหน่วยงาน
4. พัฒนาคุณภาพองค์กรสร้างสุข	ร้อยละของ รพช./สสอ. พัฒนาเป็นองค์กรสร้างสุขคุณภาพ

# ขอบคุณครับ

