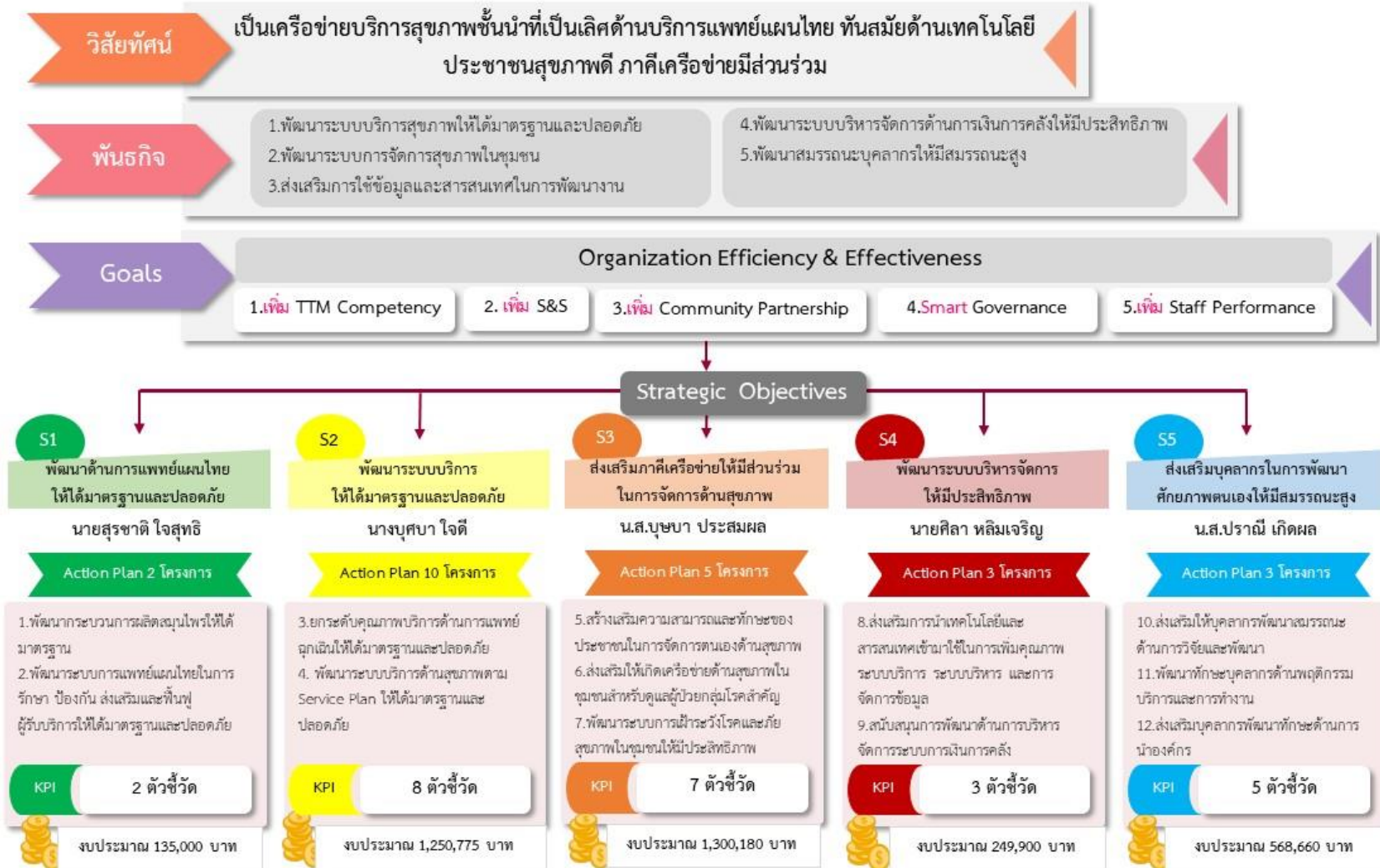


แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ระยะ 5 ปี (2561 – 2565)

กรอบแนวทางยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ปี 2561-2565



วิสัยทัศน์

เป็นเครือข่ายบริการสุขภาพชั้นนำ เป็นเลิศด้านบริการแพทย์แผนไทย ทันสมัยด้านเทคโนโลยี ประชาชนสุขภาพดี ภาควิชาเครือข่ายมีส่วนร่วม

ความหมายของวิสัยทัศน์

1. เครือข่ายบริการสุขภาพชั้นนำ หมายถึง ระบบบริการมาตรฐานและปลอดภัย การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในจังหวัดจันทบุรี
2. เป็นเลิศด้านบริการแพทย์แผนไทย หมายถึง เครือข่ายบริการสุขภาพเขาคิชฌกูฏนำการแพทย์แผนไทยมาใช้ในการจัดการบริการด้านการดูแลรักษา ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับผู้รับบริการ
3. ทันสมัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ในการพัฒนาระบบบริการและระบบสนับสนุน
4. ประชาชนมีสุขภาพดี หมายถึง ประชาชนในเครือข่ายเขาคิชฌกูฏ มีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง รวมถึงสวัสดิภาพทางสังคมที่มั่นคงและปลอดภัย
5. ภาควิชาเครือข่ายมีส่วนร่วม หมายถึง ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัด โรงเรียน ชุมชน ชมรมสุขภาพ องค์กรประชาชน และภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพ และสนับสนุนประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมและสามารถพึ่งตนเองได้

พันธกิจ

1. ด้านบริการ : พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย
2. ด้านบริการ : ส่งเสริมภาควิชาเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการด้านสุขภาพ
3. ด้านกระบวนการภายใน : ส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการพัฒนางาน
4. ด้านองค์กร : พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพ
5. ด้านการพัฒนาและเรียนรู้ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เข็มมุ่ง

ปี 2561

พัฒนาระบบช่องทางด่วนสำหรับผู้ป่วยฉุกเฉิน (Fast Track : Stroke & Sepsis)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

Strategic Objective

S1 พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย

S2 พัฒนาระบบบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย

S3 ส่งเสริมภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการด้านสุขภาพ

S4 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

S5 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ค่านิยม

“ฉลาดเรียนรู้ ฟูเพื่องานนวัตกรรม ทีมงานล้ำเลิศ ก่อเกิดทิศทางการนำ งามล้ำน้ำใจบริการ”



SOULS = จิตวิญญาณ

S = Smart (ฉลาดในการเรียนรู้)

O = Originality (สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ)

U = Unity (ทำงานเป็นทีม)

L = Leadership (มุ่งมั่นในการนำองค์กร)

S = Service Mind (บริการด้วยใจ)

เป้าหมาย (Goals)

ด้านผู้รับบริการ			ด้านองค์กร	ด้านกระบวนการ	ด้านบุคลากร
1. Thai Herbal & Thai Traditional Medicine	2. Standard & Safety	1. Community Partnership	1. Efficiency of Financial & Fiscal Management 2. Digital Transformation		1. Knowledge Management 2. Values “SOULS” - Smart - Originality - Unity - Leadership - Service Mind
SO1 พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	SO2 พัฒนาระบบบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	SO3 ส่งเสริมภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการด้านสุขภาพ	SO4 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	SO5 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	

การวิเคราะห์องค์กร

SWOT Matrix	
โครงสร้างขององค์กร (Structure)	
จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weaknesses)
<p>Strategy นโยบายของโรงพยาบาลในการจัดองค์กรให้ตอบสนองกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>Structure ฝั่งองค์กรจัดตามนโยบายของรัฐบาล</p> <p>Systems ระบบโครงสร้างชัดเจน ประกอบด้วย ระบบบริหาร ระบบการพัฒนาคุณภาพ ระบบบริการ และระบบการจัดการความรู้ (วิชาการ)</p> <p>Style ผู้บริหารสูงสุดให้อำนาจหัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างานในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง</p> <p>Staff โครงสร้างของคนในองค์กรมีขนาดพอเหมาะในการบริหารจัดการ</p> <p>Skills มีความรู้และทักษะในงานของตนเอง</p> <p>Shared Values มีการคิดสายธารแห่งคุณค่าขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>Strategy ยังไม่มีการกำกับติดตามการดำเนินงานในการจัดองค์กรให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>Structure ฝั่งองค์กรในกลุ่มการพยาบาลไม่ชัดเจน ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา</p> <p>Systems ขาดระบบการกำกับติดตาม ระบบประสานงานไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>Style ผู้บริหารสูงสุดเปิดโอกาสให้ทีมงาน/ หัวหน้างานบริหารจัดการมากเกินไปโดยไม่สรุปสิ่งที่สำคัญที่ควรจัดการ</p> <p>Staff คนไม่ยึดระบบในการดำเนินการ/ ยังไม่ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด สัดส่วนของคนในองค์กรบางหน่วยงานไม่สมดุล</p> <p>Skills ขาดทักษะในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น/ ขาดการทำงานเป็นทีม</p> <p>Shared Values ขาดการนำสายธารคุณค่าขององค์กรลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>

ระบบบริการ (Services)	
จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weaknesses)
<p>Strategy มีนโยบายในการจัดบริการผสมผสานงานแพทย์แผนไทย</p> <p>Structure โครงสร้างชัดเจน</p> <p>Systems มีระบบ OPD แพทย์แผนไทยคู่ขนานและระบบมาตรฐานการแพทย์แผนไทยที่ได้มาตรฐาน</p> <p>Style ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนากระบวนการผสมผสานงานแพทย์แผนไทย</p> <p>Staff บุคลากรจบด้านแพทย์แผนไทยโดยตรง</p> <p>Skills มีความรู้ความสามารถ และวุฒิบัตรรับรอง</p> <p>Shared Values คุณค่าของการแพทย์แผนไทยในอำเภอเขาคิชฌกูฏเป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดจันทบุรี</p>	<p>Strategy นโยบายในการพัฒนาไม่ชัดเจน</p> <p>Systems ระบบไม่เข้มแข็ง ยังไม่เห็นความสำคัญของระบบคู่ขนาน</p> <p>Style ผู้บริหารสนับสนุนช้าและไม่ระบุชัดเจน</p> <p>Staff มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ กับการบริการ ยังไม่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา</p> <p>Skills ไม่ยอมรับความรู้ใหม่ๆ หรือแหล่งอื่นๆ</p> <p>Shared Values บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เห็นคุณค่าร่วมด้านการจัดบริการแพทย์แผนไทย</p>

บุคลากร (Man)	
จุดแข็ง(S-Strengths)	จุดอ่อน(W-Weaknesses)
<p>Strategy มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตาม SVP</p> <p>Structure มีโครงสร้างชัดเจน</p> <p>Systems ระบบเปิดโอกาสให้พัฒนาตามความสนใจ 1 ครั้งต่อคนต่อปี</p> <p>Style เน้นการพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติงานจริง</p> <p>Staff บางส่วนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง</p> <p>Skills มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>Shared Values องค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง</p>	<p>Strategy ขาดเป้าหมายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน</p> <p>Structure คณะกรรมการ CHRO ไม่ได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>Systems ขาดการวิเคราะห์ส่วนขาดของการพัฒนาตามนโยบายและเข็มมุ่งของโรงพยาบาล</p> <p>Systems ขาดการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</p> <p>Style เป้าหมายในการพัฒนาไม่ชัดเจน</p> <p>Staff ไม่รับผิดชอบในการเข้ารับการอบรมและนำผลที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาระบบ</p> <p>Skills ไม่มีคำถามเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง</p> <p>Shared Values องค์กรไม่ขึ้นนโยบายในการพัฒนาที่ชัดเจน</p>

วัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ (Material)	
จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weaknesses)
<p>Strategy มีการบริหารจัดการวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่รวดเร็ว</p> <p>Structure มีโครงสร้างชัดเจนในกระบวนการพัฒนาคุณภาพ</p> <p>Systems มีระบบการสอบเทียบเครื่องมือ</p> <p>Style มุ่งเน้นในการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีการใช้งบประมาณราคาสูง ซึ่งต้องอาศัยงบประมาณจากส่วนกลาง</p> <p>Staff ผู้บริหารสูงสุดให้จัดซื้อ / จัดหาตามความจำเป็น</p> <p>Skills บางคน บางกลุ่มมีความรู้และทักษะกับเครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงาน</p> <p>Shared Values มีการเอื้อประโยชน์ในการใช้วัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่สำคัญร่วมกัน</p>	<p>Strategy ไม่มีการวางแผนระยะยาวในการประมาณการการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>Structure ในโครงสร้างขาดความเข้มแข็งในการดำเนินการ</p> <p>Systems ระบบการบำรุงรักษาเครื่องมือยังขาดประสิทธิภาพ ลัดขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้ผิดระเบียบ / แผนการจัดซื้อจัดจ้างไม่สอดคล้องกับงบประมาณ</p> <p>Style ผู้บริหารตัดงบประมาณมากเกินไปทำให้ไม่สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการพัฒนาได้ / การสนับสนุนของกองวิศวกรรมความปลอดภัยลดระยะเวลาในการสนับสนุนสอบเทียบเครื่องมือ ทำให้ไม่สามารถสอบเทียบได้ครบตามความจำเป็น</p> <p>Staff ขาดการกำกับติดตามตามแนวทางที่กำหนด ผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างไม่ตรงตามความต้องการ</p> <p>Skills ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ไม่ดี เนื่องจากขาดการอบรมให้ความรู้และทักษะในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน</p> <p>Shared Values ขาดการปลูกฝังค่านิยมในการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน</p>

การเงิน (Money)	
จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weaknesses)
<p>Strategy นโยบายด้านการเงินการคลังชัดเจน</p> <p>Structure จัดตั้งคณะกรรมการ CFO ชัดเจน</p> <p>Systems เป็นระบบที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากส่วนกลางอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>Style ผู้อำนวยการมีจุดเน้นและความรู้ด้านการบริหารการเงินการคลังเป็นอย่างดี และตรวจติดตามสถานะทางการเงินอย่างใกล้ชิด</p> <p>Staff นักการบัญชีและการเงินมีความละเอียดรอบคอบ</p> <p>Skills นักการบัญชีและการเงินมีความรู้ความเข้าใจในระบบการเงินและบัญชีอย่างดี</p> <p>Shared Values คณะกรรมการ CFO เห็นคุณค่าของการพัฒนาระบบการเงินการคลัง</p>	<p>Structure เป็นโครงสร้างที่เพิ่งเริ่มดำเนินการ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร คณะกรรมการยังขาดการพัฒนาศักยภาพตนเอง</p> <p>Systems กำลังพัฒนาระบบอย่างเป็นรูปธรรม ยังไม่มีการเชื่อมโยงระบบการเงินการคลังอย่างชัดเจน</p> <p>Style ลักษณะการถ่ายทอดนโยบายมุ่งเน้นให้คณะกรรมการเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง</p> <p>Staff ยังไม่มีความรู้และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาระบบ ไม่สามารถตัดสินใจเองได้</p> <p>Staff ขาดบุคลากร (การเงิน)</p> <p>Skills เจ้าหน้าที่พัสดุของแต่ละกลุ่มงานส่งเอกสารล่าช้า</p>

การเงิน (Money)	
จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weaknesses)
	<p>Skills คณะกรรมการ CFO ยังไม่มีความรู้และทักษะในการตรวจสอบ กำกับติดตามระบบการเงินและการคลัง</p> <p>Skills ขาดความตระหนักในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามระบบเรียกเก็บ (เงินสด)</p> <p>Shared Values คุณค่าของระบบการเงินการคลังยังไม่ถูกถ่ายทอดสู่ระดับปฏิบัติ</p>

การบริหารจัดการ (Management)	
จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน(W-Weaknesses)
<p>Strategy มีนโยบายในการบริหารจัดการที่มีทิศทางชัดเจน</p> <p>Structure มีโครงสร้างการบริหารจัดการตามระบบราชการ</p> <p>Systems เปิดโอกาสให้ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมทางการบริหาร</p> <p>Style โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>Staff มีการจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานที่สำคัญและเป็นยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล</p> <p>Skills ผู้บริหารมีทักษะในการประสานและทำงานร่วมกัน</p>	<p>Strategy ขาดการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>Structure หน่วยงานที่สำคัญและเป็นยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล เพิ่งเริ่มก่อตั้งเป็นรูปธรรม</p> <p>Systems การบริหารจัดการบางกลุ่มไม่สามารถบริหารจัดการได้ตามสายบังคับบัญชา / ขาดระบบในการสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ / มีอัตราสูงในการบริหารจัดการ</p> <p>Style ผู้บริหารมีแนวคิดการตัดสินใจแบบประชาธิปไตย</p> <p>Staff ขาดประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>Skills ขาดทักษะการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ</p> <p>Shared Values ขาดการสร้างคุณค่าของการบริหารจัดการ</p>

Social Factors (สภาพสังคม กระแสสังคม ประชากร)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
<p>Social มีการสนับสนุนงบประมาณจาก อปท.</p> <p>Social สังคมยอมรับคุณภาพของยาสมุนไพรและบริการแพทย์แผนไทย</p> <p>Social สังคมยอมรับและนำผลการวิจัยไปใช้มากขึ้น</p> <p>Social สังคมกึ่งเมืองเป็นช่องทางในการเผยแพร่สินค้าและบริการทางตรง (ปากต่อปาก)</p> <p>Social สังคมมีวัฒนธรรมของที่ชุมชนเอกลักษณ์ของอำเภอ และมีภูมิปัญญาพื้นบ้านตามวัฒนธรรมของ (เช่น สมุนไพรของ)</p>	<p>Social การกระจายความรู้เรื่องยาสมุนไพรในชุมชนยังอยู่ในวงแคบ</p> <p>Social สังคมยังนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาน้อย</p> <p>Social สังคมกึ่งเมืองมีรูปแบบการรักษาแพทย์แผนปัจจุบัน และผลิตภัณฑ์ที่สั่งซื้อออนไลน์หรือตัวแทนจำหน่าย</p>

Social Factors (สภาพสังคม กระแสสังคม ประชากร)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
<p>Social นิยมใช้สารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกมากขึ้น</p> <p>Social ชุมชนให้ความสำคัญด้านสุขภาพ โดยเฉพาะการบริจาคเงินเพื่อก่อสร้างอาคารบริการให้เหมาะสม</p>	<p>Social สังคมมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด</p> <p>Social สังคมมีความเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นจึงก่อให้เกิดภาวะพึ่งพิงสูง</p>

Legal Factors (ความชัดเจนของระเบียบ กฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
<p>Legal มีระบบตรวจสอบภายใน (ITA) ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>Legal ระเบียบราชการเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรรวมถึงการวิจัยและสร้างนวัตกรรม</p> <p>Legal มีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเพื่อให้อื้อต่อการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และสนับสนุนนักวิจัยให้สามารถทำการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>Legal มีบัญชียาหลักและกฎหมายกำกับติดตามการผลิตและใช้ผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัย</p> <p>Legal กฎหมายรองรับสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>Legal ข้อกำหนด และกฎระเบียบด้านสุขภาพ เอื้อต่อการทำงานร่วมกับชุมชน</p>	<p>Legal การนำระบบการเงินการคลังไปใช้ไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>Legal การกำหนดให้ทำงานวิจัยและพัฒนาอยู่จำกัดอยู่ในวงแคบ</p> <p>Legal กระบวนการในการขออนุญาตการผลิตตามมาตรฐาน GMP ยาก</p> <p>Legal กฎหมายไม่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงขอเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>Legal กสธ. เน้นให้ดูแลสุขภาพ ผู้สูงอายุ และผู้พิการมากขึ้น ทำให้จัดสรรเวลาไปปฏิบัติงานด้านอื่นได้น้อยลง</p>

Economic Factors (สภาพเศรษฐกิจ งบประมาณขององค์กร)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
<p>Economic มีงบประมาณจัดสรรในการดำเนินการเพื่อจัดบริการสำหรับผู้ป่วยแต่ละกลุ่ม</p> <p>Economic ส่งเสริมการผลิตและใช้ผลิตภัณฑ์สุขภาพ (ด้านสมุนไพร) ลดการพึ่งพายาและผลิตภัณฑ์สุขภาพจากต่างประเทศ</p> <p>Economic มีการจัดสรรงบประมาณอย่างชัดเจนด้านการพัฒนาและวิจัย</p> <p>Economic เศรษฐกิจดีมีกำลังซื้อด้านการใช้ผลิตภัณฑ์สมุนไพร</p> <p>Economic ส่วนกลางสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ</p>	<p>Economic การจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือ (CF) ลดลง</p> <p>Economic นโยบายด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรถูกจำกัดวงเงินไม่เกิน 60% ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด</p> <p>Economic งบประมาณในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้มีการจัดสรร แต่เงื่อนไขในการปฏิบัติยังเป็นอุปสรรคในการดำเนินการ</p> <p>Economic เศรษฐกิจขึ้นอยู่กับเทศกาลและฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลไม้</p>

Economic Factors (สภาพเศรษฐกิจ งบประมาณขององค์กร)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
Economic งบประมาณและการลงทุนด้านสุขภาพได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับสูงและชุมชน	Economic การจัดสรรไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศ Economic ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นกระตุ้นให้คนทำงานต้องมีค่าตอบแทน ดังนั้นจึงมองหาผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานส่วนรวมมากขึ้น

Political Factors (การเมือง การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
Political นโยบายการเงินการคลังได้รับการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบจากส่วนกลาง Political นโยบายไทยแลนด์ 4.0ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทย Political นโยบายด้านการจัดการความรู้ชัดเจน โดยเฉพาะการวิจัยในงานประจำ Political มีนโยบายให้เป็นเมืองสมุนไพรจากกระทรวง Political ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารผลิต อาคารแผนไทย และสปา Political รัฐบาลสนับสนุนให้มีการพัฒนาข้อมูลและสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ Political นโยบายระดับสูงมุ่งเน้นการทำงานด้านสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างชัดเจน	Political การตัดงบประมาณในส่วนกลางไม่เหมาะสม (มากเกินไป) Political การแปลงนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน Political นโยบายถูกกำหนดให้ดำเนินการในระดับปฏิบัติ แต่การวิจัยเชิงระบบยังมีน้อย Political นโยบายเร่งด่วนทำให้พื้นที่ไม่พร้อมสำหรับการดำเนินการพัฒนา Political นโยบายไม่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติและการใช้งานจริง Political การสื่อสารนโยบายไม่ทั่วถึง Political นโยบายระดับประเทศที่มีผลต่อการพัฒนาในองค์กรเป็นนโยบายที่เร่งรัดในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ไม่สามารถตอบสนองได้ทัน

Technological Factors (การลงทุนด้านเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
Technological มีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการตรวจสอบสิทธิ Technological สามารถเรียนรู้ด้านการแพทย์แผนไทยด้วย e-Learning	Technological ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เสถียรเนื่องจากไฟฟ้าตก ไฟฟ้าดับบ่อย Technological บุคลากรใช้เวลาส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีด้านการบันเทิงแต่ไม่ได้ใช้ในการพัฒนาตนเอง

Technological Factors (การลงทุนด้านเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
Technological สามารถเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้ในการวิจัยได้มากขึ้น	Technological การนำเสนอข้อมูลในการพัฒนายังไม่ได้รับการคุ้มครองให้เหมาะสมก่อนการมาเผยแพร่
Technological เทคโนโลยีสนับสนุนให้สามารถประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์และบริการได้หลายช่องทาง ได้แก่ Website Application (จองคิวตรวจ)	Technological มีคู่แข่งบนโลกออนไลน์ และการประชาสัมพันธ์ทางช่องทางอื่น
Technological เทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าและสนับสนุนให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ง่ายขึ้น	Technological บุคลากรเคลื่อนย้ายไปสู่แหล่งงานที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า
Technological เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าช่วยให้การประสานงานในภาคีเครือข่ายเป็นไปอย่างรวดเร็ว เช่น Line, Facebook	Technological ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีสูง แต่ใช้ไม่คุ้มค่า ราคาแพงเกินกำลังงบประมาณในการจัดซื้อจัดหา
	Technological การใช้งานเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นไปในทางบันเทิงมากกว่าการนำมาใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

Environmental Factors (ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม)	
โอกาส (O-Opportunities)	อุปสรรค (T-Threats)
Environmental มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เรื่องสมุนไพรและแพทย์แผนไทย	Environmental มีเครือข่าย R2R ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ รพ.พระปกเกล้า
Environmental สิ่งแวดล้อมในพื้นที่เอื้อต่อการพัฒนาและวิจัยด้านสมุนไพร การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	Environmental อยู่ในพื้นที่เกษตรกรรมทำให้ปนเปื้อนสารเคมี
Environmental ภูมิอากาศเหมาะกับการปลูกและผลิตสมุนไพร มีสมุนไพรพื้นบ้านหลากหลายชนิด	Environmental ระบบไฟฟ้าไม่เสถียร ขณะเกิดความเปลี่ยนแปลงของลมฟ้าอากาศ กระทบต่อการทำงานของระบบข้อมูลและสารสนเทศ
Environmental – เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ	Environmental ความรวดเร็วของระบบทำให้คนบางกลุ่มกลายเป็นกลุ่มเปราะบางในสังคม โดยเฉพาะ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็ก
Environmental ความเป็นเมืองทำให้ระบบต่างๆ ถูกขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว	

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์สำคัญจาก SWOT Analysis			
S-O Strategies (รุกไปข้างหน้า)	S-T Strategies (สร้างพันธมิตร)	W-O Strategies (พัฒนาภายใน)	W-T Strategies (ปรับเปลี่ยนภายใน)
<p>(1)พัฒนากระบวนการผลิตในโรงงานผลิตสมุนไพรให้ได้มาตรฐาน</p> <p>(2)พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพแผนไทย ในการรักษา ป้องกัน ส่งเสริมและฟื้นฟู ผู้รับบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย</p>	<p>(3)ยกระดับคุณภาพบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย</p> <p>(4) พัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพตาม Service Plan ให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย</p> <p>(5) สร้างเสริมความสามารถและทักษะของประชาชนในการจัดการตนเองด้านสุขภาพ</p> <p>(6)ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายสุขภาพในชุมชน สำหรับการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ</p> <p>(7)พัฒนาระบบการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>(8)ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ามาใช้ในการเพิ่มคุณภาพระบบบริการระบบบริหาร และการจัดการข้อมูล</p> <p>(9)สนับสนุนการพัฒนาด้านการบริหารจัดการระบบการเงินการคลัง</p>	<p>(10) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา (Smart & Originality)</p> <p>(11) พัฒนาทักษะบุคลากรด้านพฤติกรรมบริการ และการทำงานเป็นทีม (Service Mind & Unity)</p> <p>(12) ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาทักษะด้านการนำองค์กร (Leadership)</p>

ด้านผู้รับบริการ			ด้านองค์กร	ด้านกระบวนการ	ด้านบุคลากร
S1 พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	S2 พัฒนาระบบบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	S3 ส่งเสริมภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการด้านสุขภาพ	S4 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	S5 ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีสมรรถนะสูง	
1. Thai Herbal & Thai Traditional Medicine	2. Standard & Safety	1. Community Partnership	1. Efficiency of Financial & Fiscal Management 2. Digital Transformation	1. Knowledge Management 2. Values “SOULS” - Smart - Originality - Unity - Leadership - Service Mind	
(1)พัฒนากระบวนการผลิตในโรงงานผลิตสมุนไพรให้ได้มาตรฐาน (2)พัฒนาระบบการแพทย์แผนไทย ในการรักษา ป้องกัน ส่งเสริมและฟื้นฟูผู้รับบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	(3)ยกระดับคุณภาพบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย (4) พัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพตาม Service Plan ให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	(5) สร้างเสริมความสามารถและทักษะของประชาชนในการจัดการตนเองด้านสุขภาพ (6)ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายสุขภาพในชุมชนสำหรับดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ (7)พัฒนาระบบการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ	(8)ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการเพิ่มคุณภาพระบบบริการ ระบบบริหาร และการจัดการข้อมูล (9)สนับสนุนการพัฒนาด้านการบริหารจัดการระบบการเงินการคลัง	(10) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา (Smart & Originality) (11) พัฒนาทักษะบุคลากรด้านพฤติกรรมบริการ และการทำงานเป็นทีม (Service Mind & Unity) (12) ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาทักษะด้านการนำองค์กร (Leadership)	

ความท้าทายขององค์กร

ความท้าทายขององค์กร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1 การพัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	1)พัฒนากระบวนการผลิตในโรงงานผลิตสมุนไพรให้ได้มาตรฐาน	1 การผลิตสมุนไพรผ่านมาตรฐาน GMP
	2)พัฒนาระบบการด้านการแพทย์แผนไทย ในการรักษา ป้องกัน ส่งเสริม และฟื้นฟูผู้รับบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	2 ร้อยละของผู้ป่วยนอกที่ได้รับบริการ 4 มิติด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย
2 การพัฒนาระบบบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	3)ยกระดับคุณภาพบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	3 อัตราการเข้าถึงระบบบริการของผู้ป่วย Stroke & Sepsis
	4) พัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพตาม Service Plan ให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	4 อุบัติการณ์การเกิดความเสี่ยงทางคลินิกระดับ E-I 5 อัตราความพึงพอใจผู้รับบริการ 6 อัตราการเกิดโรคเรื้อรังรายใหม่ 7 อัตราการควบคุมโรคเรื้อรัง 8 อัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ของผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง 9 อัตราตายกลุ่มโรคสำคัญ 10 อัตราการใช้ยาอย่างสมเหตุผล (RDU)
3 การจัดการด้านสุขภาพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ	5) สร้างเสริมความสามารถและทักษะของประชาชนในการจัดการตนเองด้านสุขภาพ	11 อัตรา Pre DM ป่วยเป็น DM 12 อัตรา Pre HT ป่วยเป็น HT 13 อัตรา COPD Revisit-ER ใน 48 ชั่วโมง
	6)ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายสุขภาพในชุมชนสำหรับการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ	14 อัตราผู้ป่วยได้รับการดูแลด้วยทีมดูแลผู้ป่วยในชุมชนตามมาตรฐาน
	7)พัฒนาระบบการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ	15 ความทันเวลาในการสอบสวนโรคเฉพาะราย 16 ความทันเวลาของการรายงาน รง.506 17 คุณภาพของการสอบสวนโรค

ความท้าทายขององค์กร	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	8)ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการเพิ่มคุณภาพระบบบริการ ระบบบริหาร และการจัดการข้อมูล	18 อัตราความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ 19 อัตราความไม่พร้อมใช้ของระบบ 20 จำนวนนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนระบบ
	9)สนับสนุนการพัฒนาด้านการบริหารจัดการระบบการเงินการคลัง	21 ระดับความเสี่ยงทางการเงินการคลัง
5 การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	10) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา (Smart & Originality)	22 จำนวน R2R & BP & Innovation
	11) พัฒนาทักษะบุคลากรด้านพฤติกรรมบริการ และการทำงานเป็นทีม (Service Mind & Unity)	23 อัตราข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการ
	12) ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาทักษะด้านการนำองค์กร (Leadership)	24 จำนวนบุคลากรที่รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร 25 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมหลักสูตรเจรจาไกล่เกลี่ย

ตารางสรุปแผนยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการผลิตในโรงงานผลิตสมุนไพรให้ได้มาตรฐาน

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
1 การพัฒนา ด้าน การแพทย์ แผนไทยให้ได้ มาตรฐานและ ปลอดภัย	1) พัฒนา กระบวนการ ผลิตใน โรงงานผลิต สมุนไพรให้ได้ มาตรฐาน	1) กระบวนการ ผลิตสมุนไพรได้ มาตรฐาน GMP	1.1 เพื่อพัฒนาสูตรตำรับ สมุนไพรให้ได้มาตรฐาน 1.2 เพื่อประกันคุณภาพ สมุนไพรให้ผ่านมาตรฐาน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 1.3 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผลิต สมุนไพรมีสมรรถนะตรง ตามมาตรฐานการผลิต 1.4 เพื่อให้บุคลากรและ เครือข่ายมีความรู้เรื่อง เทคโนโลยีการแปรรูป สมุนไพร และการพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ 1.5 เพื่อให้ส่งเสริมให้ บุคลากรใช้สมุนไพร ในงาน Antibiotic Smart Use	1) โครงการพัฒนาสูตรตำรับสมุนไพร เพื่อ ส่งเสริมการป้องกันและรักษาโรค 2) ประกันคุณภาพสมุนไพร 2.1 วิเคราะห์คุณภาพผลิตภัณฑ์ 2.2 ทดสอบความเที่ยงเครื่องมือ 3) โครงการพัฒนาศักยภาพความรู้เจ้าหน้าที่ ผลิตยาสมุนไพร และพัฒนาผลิตภัณฑ์และ บรรจุภัณฑ์ 4) ถ่ายทอดเทคโนโลยีการแปรรูป สมุนไพร 5) โครงการส่งเสริมการใช้ยาสมุนไพรในงาน Antibiotic Smart Use	1 การผลิตสมุนไพร ผ่านมาตรฐาน GMP	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	- พัฒนาสมรรถนะในการผลิต สมุนไพรของเจ้าหน้าที่ตาม มาตรฐานการผลิต - พัฒนาความรู้และทักษะ ของบุคลากรและเครือข่ายใน ชุมชนให้มีความรู้เรื่อง เทคโนโลยีการแปรรูป สมุนไพร และการพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ - พัฒนาความรู้และทักษะ ของบุคลากรในการใช้ สมุนไพร ในงาน Antibiotic Smart Use

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการด้านการแพทย์แผนไทย ในการรักษา ป้องกัน ส่งเสริม และฟื้นฟูผู้รับบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
1 การพัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	2) พัฒนาระบบการด้านการแพทย์แผนไทยในการรักษาป้องกัน ส่งเสริมและฟื้นฟูผู้รับบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	2) เพิ่มคุณภาพบริการแพทย์แผนไทยให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	2.1 เพื่อขยายขอบข่ายบริการด้านการแพทย์แผนไทยที่มีมาตรฐานและปลอดภัยสู่เครือข่ายบริการสุขภาพและชุมชน 2.2 เพื่อพัฒนาการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยใน รพ. อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน 2.3 เพื่อส่งเสริมการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยเชิงรุกในชุมชน 2.4 เพื่อพัฒนาโรงพยาบาลสู่กระบวนการรับรองคุณภาพมาตรฐานบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	1) ขยายขอบข่ายบริการด้านการแพทย์แผนไทย 1.1 จัดบริการสุขภาพผสมผสานการแพทย์แผนไทยใน รพ.สต. อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน 1.2 จัดบริการ 4 มิติ ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ในคลินิก OPD แพทย์แผนไทยคู่ขนาน 1.3 สนับสนุนการใช้ยาสมุนไพรใน รพ.สต. 2) พัฒนาการจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทยใน รพ. 2.1 พัฒนา OPD แพทย์แผนไทย - ทบทวนและแต่งตั้งคณะกรรมการ SMART OPD - ทบทวนและปรับปรุงแนวทางปฏิบัติการดูแลผู้ป่วย กลุ่มอาการ ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ กลุ่มอาการท้องอืดท้องเฟ้อ และกลุ่มอาการใช้หวัด (TTM First Line DRUGs) - จัดบริการผู้ป่วย กลุ่มอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ กลุ่มอาการท้องอืดท้องเฟ้อ	2 ร้อยละของผู้ป่วยนอกที่ได้รับบริการ 4 มิติด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย	38.12%	20%	30%	40%	- พัฒนาศูนย์บริการด้านการแพทย์แผนไทย หลักสูตร 330 ชั่วโมง - พัฒนาศูนย์บริการด้าน Pain Management ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทย

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
			<p>2.5 เพื่อพัฒนา รพ.สต. สู่มาตรฐานบริการ การแพทย์แผนไทยและ การแพทย์ทางเลือก</p> <p>2.6 เพื่อพัฒนากลไกการบริหารจัดการส่งเสริมและ เสริมสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของ ภาคีเครือข่ายประยุกต์ใช้ สมุนไพรในการดูแล สุขภาพ</p>	<p>และกลุ่มอาการไข้หวัด ตามแนวทาง TTM First Line DRUGs</p> <p>- คณะกรรมการ SMART OPD ติดตามและ ประเมินผลตามมาตรฐาน OPD แพทย์แผน ไทยคู่ขนาน</p> <p>2.2 พัฒนา SMART OPD คลินิกพิเศษ การแพทย์แผนไทยแบบบูรณาการ</p> <p>- คณะกรรมการ SMART OPD ทบทวนและ ปรับปรุงระบบ/แนวทางปฏิบัติในการดูแล ผู้ป่วยโรคอัมพฤกษ์/ อัมพาต โรคข้อเข่า เส้นเอ็น โรคไมเกรน โรคภูมิแพ้ทางเดินหายใจ ส่วนต้น (โรคหอบหืด และโรคปอดอุดกั้น เรื้อรัง) โรคเบาหวาน และโรคความดันโลหิต</p> <p>- คณะกรรมการ SMART OPD ทบทวนและ ปรับปรุงแนวทางการติดตามและประเมินผล</p> <p>- จัดตั้งคลินิกะงับปวด</p> <p>- ให้บริการแบบผสมผสานงานแพทย์แผน ไทย แผนปัจจุบัน การทำกายภาพบำบัด</p> <p>3) การจัดบริการสุขภาพด้านการแพทย์แผน ไทยเชิงรุกในชุมชน</p> <p>3.1 ทีม PCC ทบทวนระบบการดูแลผู้ป่วย กลุ่มเป้าหมายแบบบูรณาการด้วยการแพทย์</p>						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>แผนไทย</p> <p>3.2 ทีมแพทย์แผนไทยร่วมทีม PCC ดูแลผู้ป่วยกลุ่มเป้าหมาย และ</p> <p>3.3 ติดตามประเมินผลคุณภาพและรูปแบบการจัดบริการการแพทย์แผนไทยตามมาตรฐาน</p> <p>4) พัฒนาโรงพยาบาลสู่กระบวนการรับรองคุณภาพ</p> <p>4.1 ทีมแพทย์แผนไทยจัดทำ CoP ระบบบริการแพทย์แผนไทยในสถานบริการ</p> <p>4.2 ทีมแพทย์แผนไทยจัดทำเอกสารการบริการแพทย์แผนไทยตามมาตรฐาน HA แพทย์แผนไทย</p> <p>4.3 ทีมแพทย์แผนไทยจัดบริการตามมาตรฐาน รพ.สส.พท. และ HA แพทย์แผนไทย</p> <p>4.4 ประเมินระบบบริการแพทย์แผนไทยตามมาตรฐาน รพ.สส.พท. และ HA แพทย์แผนไทย</p> <p>5) พัฒนา รพ.สต. สู่มาตรฐานบริการ</p> <p>5.1 จัดอบรมบุคลากรการแพทย์แผนไทยด้านการนวดไทย หลักสูตร 330 ชั่วโมง แก่</p>						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>ประชาชนในชุมชน</p> <p>5.2 ส่งบุคลากรอบรม pain management</p> <p>6) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย</p> <p>6.1 โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการแพทย์ แผนไทยแบบมีส่วนร่วม</p> <p>6.2 โครงการ TO BE NUMBER ONE วิถี ชุมชนนำอยู่ส่งเสริมการฟื้นฟูการแพทย์ แผนไทย</p> <p>6.3 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายแบบ โยคะ</p> <p>6.4 โครงการภูมิปัญญาไทยใช้พืชสมุนไพร ใกล้ตัว ปี 2562</p>						

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
2 การพัฒนาระบบบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	3) ยกระดับคุณภาพบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	3) ระบบบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินได้มาตรฐานและปลอดภัย	3.1 เพิ่มประสิทธิภาพระบบข้อมูลการบริการผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤต 3.2 เพิ่มคุณภาพระบบบริการห้องอุบัติเหตุตามมาตรฐาน ECS คุณภาพ 3.3 เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินในโรงพยาบาล 3.4 เพื่อให้บุคลากรในทีมมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน	1) ทบทวนคณะกรรมการพัฒนาระบบรักษาพยาบาลฉุกเฉินของโรงพยาบาล 1.1 จัดทำสถิติบริการห้องฉุกเฉิน 1.2 รวบรวมข้อมูลการเสียชีวิตของผู้เจ็บป่วยวิกฤตฉุกเฉินที่ Admit จากห้องฉุกเฉินภายใน 24 ชั่วโมง 1.3 วิเคราะห์โรคและสาเหตุการเสียชีวิตของผู้เจ็บป่วยวิกฤตฉุกเฉิน 1.4 Audit เพื่อค้นหาโอกาสการพัฒนา และจัดทำข้อเสนอแนะ 1.5 วางแผนการพัฒนาโดยจัดลำดับความสำคัญ 1.6 นำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 1.7 ติดตามและประเมินผลพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2) ระบบบริการห้องอุบัติเหตุตามมาตรฐาน ECS คุณภาพ 2.1 ประชุมคณะทำงานพัฒนา ER คุณภาพ	3 อัตราการเข้าถึงระบบบริการของผู้ป่วย Stroke & Sepsis - Stroke - Sepsis	55.78% 100%	50% 100%	55% 100%	60% 100%	

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>2.2 ประชุมติดตามผลการดำเนินงาน โดยการเยี่ยมเชิงรุก</p> <p>2.3 การประเมินผลการดำเนินงาน ER คุณภาพ 1 ครั้ง (เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้)</p> <p>2.4 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานห้องฉุกเฉิน (ER Safety Goal)"</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาห้องฉุกเฉิน - จัดทำคู่มือการจัดบริการและการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยห้องฉุกเฉิน" - พัฒนามาตรฐานข้อมูลห้องฉุกเฉิน (Emergency Care Data Set)" <p>2.5 พัฒนากลไกการบริหารจัดการ ปรับปรุงแนวทางด้านการรับส่งต่อผู้ป่วยทั้งในจังหวัดในเขตและนอกเขตสุขภาพให้ได้มาตรฐานและเหมาะสมตามแต่ละประเภทผู้ป่วย</p> <p>3) การบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินในโรงพยาบาล</p> <p>3.1 ประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>3.2 ทบทวนและวิเคราะห์สาเหตุการเสียชีวิตและจัดทำแผนพัฒนา"</p>						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>3.3 ประเมินความเสี่ยงโดยใช้ Hospital Safety Index</p> <p>3.4 จัดทำแผนจัดการสาธารณภัยในโรงพยาบาล/แผนอพยพผู้ป่วย (Hospital Evacuation Plan)"</p> <p>3.5 จัดระบบตามมาตรฐานของงานการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>3.6 เตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติการหน่วยปฐมพยาบาลเตรียมระบบและการสื่อสาร, เตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์, จัดบุคลากรปฏิบัติงาน(เขาพระบาท, วัดพลวง), จัดยาและเวชภัณฑ์</p> <p>3.7 ซ่อมแผนและประเมินผลการซ่อมแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ซ่อมแผนและฝึกอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัย - จัดเวทีวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินระดับอำเภอ นำเสนอผลงานประกวดนวัตกรรม EMSด้านอุปกรณ์/ด้านบริการและคัดเลือกหน่วยบริการดีเด่น <p>3.8 ประชาสัมพันธ์ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน/ระบบ Fast Track</p>						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				4) บุคลากรในทีมที่มีสมรรถนะสูง 4.1 วางแผนการผลิต - ENP - PHTLS - PLAS - Pre-hos - ACLS - ATLS - การจัดการสาธารณสุขด้านการแพทย์และสาธารณสุข (Disaster) 4.2 พัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตรสำคัญ CLS, Pocus, MERT, Mini-MERT, ER Management, EN/ENP - อบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น - อบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง ACLS, ATLS, PALS - อบรมอาสาสมัครฉุกเฉินชุมชน - อบรมฟื้นฟูอากูชีพระดับพื้นฐาน - อบรมบุคลากรปฏิบัติการฉุกเฉินพร้อมรับสาธารณสุข						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรม MINImert ระดับอำเภอ หลักสูตร 2 วัน 4.3 ความปลอดภัยบุคลากร (Ambulance Safety, Violence in ER) - ระบบกล้องวงจรปิด GPS การสื่อสารเต็มรูปแบบ 						

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพตาม Service Plan ให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
2 การพัฒนาระบบบริการให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	4) พัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพตาม Service Plan ให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย	4) ระบบบริการตาม Service Plan ได้มาตรฐานและปลอดภัย	4.1 เพื่อยกระดับคุณภาพบริการ NCD Clinic ตามมาตรฐาน NCD Clinic Plus 4.2 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลที่กำหนด (RDU) มีประสิทธิภาพ 4.3 เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพสาขาทารกแรกเกิดให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย 4.4 เพื่อพัฒนาระบบการดูแลแบบประคับประคองให้สามารถบริการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 4.5 เพื่อพัฒนาคุณภาพและรูปแบบการจัดบริการสาขาสุขภาพจิตและจิต	1) ยกระดับคุณภาพบริการ NCD Clinic 1.1 ประชุมผู้รับผิดชอบคณะกรรมการ NCD Clinic คุณภาพ 1.2 นำเสนอผลงาน NCD Clinic คุณภาพระดับเครือข่ายบริการสุขภาพ 1.3 จัดตรวจรักษาผู้ป่วยแบบ One stop service 1.4 จัดกลุ่มตรวจรักษาพยาบาลตามกลุ่มรักษาแทรกซ้อน 1.5 จัดทำสมุดประจำตัวผู้ป่วยโรคเรื้อรังรายใหม่ 1.6 พัฒนา NCD คลินิกคุณภาพในสถานบริการทุกแห่ง 1.7 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระบบบริการสุขภาพผู้ป่วย NCD ในชุมชน 2) การดำเนินงานด้านการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผล 2.1 จัดตั้งและดำเนินการคณะกรรมการขับเคลื่อน RDU	4 อุบัติการณ์การเกิดความเสียหายทางคลินิกระดับ E-I 5 อัตราความพึงพอใจผู้รับบริการ 6 อัตราการเกิดโรคเรื้อรังรายใหม่ 7 อัตราการควบคุมโรคเรื้อรัง 8 อัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ของผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง - DM c Hypoglycemia - Foot: สูญเสียอวัยวะ - Diabetic retinopathy	NA 92.41% NA 75.95% 1.04% 0.09% 3.02%	<25% 85% 20% 50% <10% <10% <10%	<25% 85% 15% 50% <10% <10% <10%	<25% 85% 10% 50% <10% <10% <10%	- ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้เรื่องการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง - พัฒนาประสิทธิภาพการวินิจฉัยโรค การรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพด้วยความเชี่ยวชาญของบุคลากรทางการแพทย์และทีมสหวิชาชีพ - พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ PTC - อบรมความรู้และทักษะบุคลากรในการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลที่กำหนด (RDU) บุคลากรการแพทย์แผนไทย - อบรมบุคลากรสาขาทารกแรกเกิดวิกฤต - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพ การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
			<p>เวชให้ได้มาตรฐาน</p> <p>4.6 เพื่อพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพสาขาโรคมะเร็งให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4.7 พัฒนาการดูแลผู้ป่วยเพื่อคัดกรองและเฝ้าระวังโรคมะเร็งปากมดลูกและมะเร็งเต้านม</p> <p>4.8 เพื่อพัฒนาระบบบริการผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังให้ได้มาตรฐาน</p> <p>4.9 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริม ป้องกัน และลดปัญหายาเสพติดในชุมชน</p>	<p>2.2 ทบทวนแนวทางการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลที่กำหนด (RDU) บรูณาการการแพทย์แผนไทย ร่วมกับทีมนำทางคลินิก</p> <p>2.3 พัฒนาระบบบริการผู้ป่วยในการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลที่กำหนด (RDU)</p> <p>2.4 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อประเมินการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลที่กำหนด (RDU)</p> <p>2.5 ประเมินคุณภาพการส่งจ่ายยาแก่ผู้มารับบริการเพื่อให้เกิดคุณภาพ ลดการดื้อยาการใช้ยาเกินขนาด</p> <p>3) ระบบบริการสุขภาพสาขาทารกแรกเกิด</p> <p>3.1 พัฒนาระบบบริการปกติ/ฉุกเฉิน</p> <p>3.2 พัฒนาหน่วยบริการให้มีความพร้อมในการฝากครรภ์และการคลอด</p> <p>3.3 พัฒนาห้องคลอดตามเกณฑ์</p> <p>4) ระบบการดูแลแบบประคับประคอง</p> <p>4.1 ทบทวนคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการดูแลแบบประคับประคอง โดยมีพยาบาลที่ผ่านการอบรมหลักสูตร Palliative Care เป็นเลขานุการ</p> <p>4.2 ทบทวนจัดทำแนวทางการดูแลแบบประคับประคองในกลุ่มโรคสำคัญของพื้นที่</p>	<p>9 อัตราตายกลุ่มโรคสำคัญ</p> <p>- อัตราผู้ป่วย Trauma เสียชีวิตใน 24 ชม.</p> <p>- Dead Rate of Sepsis</p> <p>10 อัตราการใช้ยาอย่างสมเหตุผล (RDU)</p>	<p>0.91%</p> <p>4.76%</p> <p>25%</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>50%</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>50%</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>50%</p>	<p>(3วัน)</p> <p>- การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายแบบประคับประคองตามมาตรฐานจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต(ระยะเวลา 1/2 วัน 2รุ่น)</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม CKD</p>

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>4.3 จัดให้สถานบริการทุกแห่งมีความพร้อมในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายแบบประคับประคองตามมาตรฐานจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต</p> <p>4.4 ให้การรักษา/บรรเทาด้วย Strong Opioid Medication และจัดการดูแลผสมผสานการแพทย์แผนไทย หรือ การแพทย์ทางเลือก เช่น สวดมนต์บำบัด สมาธิบำบัด กตจุذبำบัด การปรับสมดุลร่างกาย เป็นต้น</p> <p>4.5 จัดทำ Advance Care Planning (ACP) และปรับเปลี่ยนร่วมกันของผู้ป่วย/ครอบครัวและทีมสุขภาพ จนถึงวาระสุดท้ายและการจากไป (ผู้ป่วยเสียชีวิต)</p> <p>4.6 พัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการ เสริมสร้างความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง</p> <p>- จัดทำแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ร่วมกับ สสจ. สสอ. รพ.สต. องค์กร</p>						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>ในท้องถิ่นหรือองค์กรต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างเครือข่าย และแนวทางการรับ-ส่งต่อที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประกาศใช้ มีการดำเนินการตามแนวทางเพื่อการดูแลที่ต่อเนื่อง และเพิ่มการเข้าถึงการได้รับดูแลแบบประคับประคอง - สำรวจคลังอุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนผู้ป่วย ให้สามารถยืมไปใช้ที่บ้านได้โดยมีการประเมินความต้องการใช้อุปกรณ์ และมีการจัดหาให้เพียงพอ <p>5) การจัดการบริการสาขาสุขภาพจิตและจิตเวช</p> <p>5.1 พัฒนาระบบบริการศูนย์ให้คำปรึกษาคุณภาพ (Psychosocial clinic)</p> <p>5.2 พัฒนาระบบบริการคลินิกจิตเวชเรื้อรังต่อเนื่อง</p> <p>5.3 พัฒนาระบบบริการศูนย์พึ่งได้ บันทึกรายชื่อโปรแกรมศูนย์พึ่งได้ของสำนักบริหารการสาธารณสุข</p> <p>5.4 พัฒนาระบบบริการคลินิกคลายกังวลโดยใช้แพทย์ทางเลือก</p> <p>5.5 บันทึกรายชื่อผู้ทำร้ายตนเองใน www.suicidethai.com เพื่อเป็นข้อมูลทาง</p>						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>สถิติ เพื่อการพัฒนางานต่อไป</p> <p>5.6 ดำเนินการคัดกรองภาวะซึมเศร้าในกลุ่มเสี่ยง 5 กลุ่มโรค ได้แก่ กลุ่มโรคจิต โรคเรื้อรังทางกาย ผู้ที่ติดสุรายาเสพติด หญิงตั้งครรภ์และหลังคลอด กลุ่มผู้พิการเป็นต้น และลงบันทึกในรายที่มีภาวะซึมเศร้าในโปรแกรมระบบดูแลและเฝ้าระวังโรคซึมเศร้า</p> <p>5.7 จัดตั้งกลุ่มไลน์สุขภาพจิต "จิตดีที่ khaokhit" เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานในการดูแลผู้ป่วยสุขภาพจิตในเครือข่ายสุขภาพจิตอำเภอเขาชะเมา</p> <p>6) พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพสาขาโรคมะเร็ง</p> <p>6.1 จัดการส่งต่อ เพื่อการวินิจฉัยและรักษาโรคมะเร็ง</p> <p>6.2 จัดทำทะเบียนมะเร็ง ระดับโรงพยาบาล (Hos Based) โดยใช้โปรแกรม Thai Cancer Based (TCB)</p> <p>6.3 ผู้ป่วยมะเร็งระยะสุดท้ายได้รับการดูแลแบบประคับประคอง และการดูแลต่อเนื่องที่บ้าน</p>						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>7) พัฒนาการดูแลผู้ป่วยเพื่อคัดกรองและเฝ้าระวังโรคมะเร็งปากมดลูกและมะเร็งเต้านม</p> <p>7.1 ประชาสัมพันธ์การตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านมและมะเร็งปากมดลูก</p> <p>7.2 จัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างความตระหนักเรื่องการดูแลความผิดปกติของเต้านม และสอนตรวจเต้านมด้วยตนเอง (Breast Self Examination : BSE)</p> <p>7.3 Screening and Early Detection โดยบุคลากรสาธารณสุข (Clinical Breast Examination : CBE)</p> <p>7.4 ตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ด้วยวิธี Pap smear</p> <p>7.5 ฟันฟูทักษะการตรวจเต้านมด้วยตนเอง โดย อสม.แกนนำ</p> <p>8) พัฒนาระบบบริการผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรัง</p> <p>8.1 พัฒนาระบบการคัดกรองภาวะแทรกซ้อน ทางไต ในผู้ป่วยเบาหวาน ความดัน</p>						

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				<p>8.2 ให้ความรู้ผู้ป่วยมีภาวะแทรกซ้อนทางไต ระยะ 3 - 5</p> <p>9) การส่งเสริม ป้องกันและลดปัญหาเสพติดในชุมชน</p> <p>9.1 สนับสนุนการดำเนินงานชมรม To Be Number One ในสถานศึกษา ชุมชน</p> <p>9.2 จัดมหกรรม To Be Number One ในระดับอำเภอ</p> <p>9.3 โครงการ TO BE NUMBER ONE ในชุมชนตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด</p> <p>9.4 จัดบริการบำบัดรักษา ฟันฟู สมรรถภาพและติดตามประเมินผลผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ในระบบสมัครใจ/บังคับบำบัด</p> <p>9.5 ประเมินคลินิกบำบัดรักษาเสพติดในโรงพยาบาลตามเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>9.6 พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลในฐานระบบรายงานระบบติดตามและเฝ้าระวังปัญหาเสพติด (บสต.) มีคุณภาพในสถานบริการ</p>						

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างเสริมความสามารถและทักษะของประชาชนในการจัดการตนเองด้านสุขภาพ

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
3 การจัดการด้านสุขภาพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ	5) สร้างเสริมความสามารถและทักษะของประชาชนในการจัดการตนเองด้านสุขภาพ	5) เพิ่มความสามารถและทักษะของประชาชนในการจัดการตนเองด้านสุขภาพ		1) รณรงค์คัดกรองภาวะสุขภาพในประชาชนที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป 2) จัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูงเพื่อลดภาวะแทรกซ้อน 3) ตรวจสอบเคมีตกค้างในเกษตรกรและประชาชนและให้ความรู้ในการจัดการตนเอง 4) พัฒนาระบบเฝ้าระวังและป้องกันการจมน้ำของเด็กในชุมชน 5) รณรงค์และเฝ้าระวังการเกิดอุบัติเหตุจราจรในช่วงเทศกาล 6) ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ 7) ส่งเสริมการเลิกบุหรี่และการจัดการตนเองของผู้ป่วยโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง	11 อัตรา Pre DM 12 อัตรา Pre HT 13 อัตรา COPD Revisit-ER ใน 48 ชั่วโมง	1.73%	<5%	<5%	5%	
						7.62%	<10%	<10%	<10%	
						0.47%	ลดลง	ลดลง	ลดลง	

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายสุขภาพในชุมชนสำหรับการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
3 การจัดการด้านสุขภาพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ	6) ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายสุขภาพในชุมชนสำหรับการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ	6) เพิ่มศักยภาพภาคีเครือข่ายในการจัดการสุขภาพในชุมชน	6.1 เพื่อสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน	1) คัดกรองและประเมินผู้สูงอายุ (Healthy Aging) 2) พัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแลรักษา และฟื้นฟู ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมและตรงกับสภาพปัญหาของผู้สูงอายุโดยทีมสหวิชาชีพ 3) จัดอุปกรณ์เครื่องช่วยเหลือการเคลื่อนไหว โดยการประสานงานจากนักกายภาพบำบัดกับ รพศ. 4) ผู้พิการรายใหม่ได้รับการขึ้นทะเบียนผู้พิการโดยการอำนวยความสะดวกจากท้องถิ่นและทีมสหวิชาชีพ 5) จัดกิจกรรมออกกำลังกาย ฟื้นฟูสมรรถภาพ ให้ความรู้เรื่องโรคที่ก่อให้เกิดความพิการ ในชมรมผู้สูงอายุ 6) พัฒนาชมรมผู้สูงอายุที่อยู่ในพื้นที่ตำบล Long Term Care และผ่านเกณฑ์ชมรมผู้สูงอายุคุณภาพ	14 อัตราผู้ป่วยได้รับการดูแลด้วยทีมดูแลผู้ป่วยในชุมชนตามมาตรฐาน	NA	100%	100%	100%	1 อบรมผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Care giver) หรืออาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
3 การจัดการด้านสุขภาพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ	7) พัฒนาระบบการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ	7) เพิ่มประสิทธิภาพภาคีเครือข่ายในการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพในชุมชน	7.1 เพื่อพัฒนาเครือข่ายในการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพในชุมชน	1) ทบทวนคณะกรรมการและคณะทำงานทีม SRRT ระดับอำเภอและ SRRT ระดับตำบล 2) สร้างความเข้มแข็งทีม SRRT ระดับหมู่บ้าน 3) พัฒนาการบริหารจัดการควบคุมป้องกันโรคในท้องถิ่น	15 ความทันเวลาในการสอบสวนโรคเฉพาะราย 16 ความทันเวลาของการรายงานรง.506 17 คุณภาพของการสอบสวนโรค	87%	80%	80%	80%	

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการเพิ่มคุณภาพระบบบริการ ระบบบริหาร และการจัดการข้อมูล

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	8) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการเพิ่มคุณภาพระบบบริการ ระบบบริหาร และการจัดการข้อมูล	8) เพิ่มคุณภาพระบบบริการ ระบบบริหาร และการจัดการข้อมูลโดยการใช้เทคโนโลยี		1) กำหนดนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ในการเพิ่มคุณภาพระบบบริการ ระบบบริหาร และการจัดการข้อมูล 2) ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ในการเพิ่มคุณภาพระบบบริการ ระบบบริหาร และการจัดการข้อมูล 3) กำหนดให้หน่วยงานและบุคลากรพัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบ เน้นการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ในการเพิ่มคุณภาพระบบบริการ ระบบบริหาร และการจัดการข้อมูล 4) ทบทวนบทบาท ICT ในการเป็นพี่เลี้ยงและผู้ฝึกสอนกรณีพัฒนาระบบงานที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นหลัก 5) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนางานโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ 6) จัดทำแนวทางในการวางแผน พัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ	18 อัตราความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ 19 อัตราความไม่พร้อมใช้ของระบบ 20 จำนวนนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่สนับสนุนระบบ	NA	85%	85%	85%	
						NA	0	0	0	
						NA	1	1	1	

กลยุทธ์ที่ 9 สนับสนุนการพัฒนาด้านการบริหารจัดการระบบการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพ

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	9) สนับสนุนการพัฒนาด้านการบริหารจัดการระบบการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพ	9.1) มีระบบและกลไกในการบริหารจัดการระบบการเงินการคลังที่คล่องตัว 9.2 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการระบบการเงินการคลัง 9.3 เพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการ	9.1.1 แผน planfin มีความเหมาะสมกับการจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บรายได้ 9.1.2 บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารจัดการระบบการเงินการคลัง 9.2.1 ระบบการเงินการคลังโปร่งใสและตรวจสอบได้ 9.2.2 การใช้งบประมาณเป็นไปตามแผน 9.3.1 ทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการจัดหารายได้	1) ระบบและกลไกในการบริหารจัดการ 1.1 กำหนดนโยบายการจัดสรรงบประมาณและการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของประเทศและการจัดเก็บรายได้ 1.2 จัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการด้านการจัดสรรงบประมาณและการใช้จ่ายงบประมาณ และคณะกรรมการจัดเก็บรายได้ 1.3 บูรณาการแผน planfin ให้สอดคล้องกับการเงินและบัญชี 1.4 คณะกรรมการบริหารจัดการระบบการเงินการคลัง พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและระบบการจัดเก็บรายได้ 1.5 จัดให้คณะกรรมการ CFO มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารการเงินการคลัง 1.6 กำหนดตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบการเงินการคลัง	21 ระดับความเสี่ยงทางการเงินการคลัง	3	0	0	0	

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
				2) ประสิทธิภาพการจัดการระบบการเงิน การคลัง 2.1 จัดระบบการตรวจสอบภายในด้านการเงินการคลังระดับโรงพยาบาล 2.2 กำกับติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณและการจัดเก็บรายได้ในการประชุมคณะกรรมการ CFO 2.3 จัดทำรายงานและวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณต่อ CFO ของโรงพยาบาลรายไตรมาส 2.4 จัดทำแนวปฏิบัติในการเบิกจ่ายงบประมาณที่ชัดเจน 3) เพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการ 3.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโครงสร้าง เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างชัดเจน 3.2 สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มโอกาสในการจัดหารายได้ 3.3 เพิ่มช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการจัดหารายได้เพื่อพัฒนาโครงสร้าง เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์						

กลยุทธ์ที่ 10 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา (Smart & Originality)

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
5 การพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	10) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา (Smart & Originality)	10) เพิ่มสมรรถนะบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา		1) กำหนดนโยบายส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา 2) ถ่ายทอดนโยบายส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา 3) ปรับปรุงระบบการฝึกอบรมการวิจัยและการพัฒนา - จัดกิจกรรม CoP ด้านการวิจัยในงานประจำ R2R - จัดกิจกรรม CoP ด้านการพัฒนา Best Practice และ Innovation 4) ปรับบทบาททีมการจัดการความรู้ในโรงพยาบาล 5) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนา 6) จัดทำแนวทางการดำเนินงาน R2R, Best Practice และ Innovation	22 จำนวน R2R & BP & Innovation	64.71%	100%	100%	100%	

กลยุทธ์ที่ 11 พัฒนาทักษะบุคลากรด้านพฤติกรรมบริการ และการทำงานเป็นทีม (Service Mind & Unity)

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
5 บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	11) พัฒนาทักษะบุคลากรด้านพฤติกรรมบริการ และการทำงานเป็นทีม (Service Mind & Unity)	11) เพิ่มทักษะบุคลากรด้านพฤติกรรมบริการและการทำงานเป็นทีม		1) กำหนดนโยบายด้านพฤติกรรมบริการและการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม 2) ถ่ายทอดนโยบายด้านพฤติกรรมบริการและการทำงานลงสู่หน่วยงาน 3) จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ - ทักษะการบริการที่เป็นเลิศ - ทักษะการทำงานเป็นทีม 4) ปรับบทบาทหัวหน้าหน่วยงาน/ หัวหน้าฝ่ายในการกำกับติดตามพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน 5) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาทักษะด้านพฤติกรรมบริการและการทำงานเป็นทีม 6) จัดทำแนวทางในการเพิ่มความสามารถ และทักษะในการบริการและการทำงานเป็นทีม	23 อัตราข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการ	14	0	0	0	

กลยุทธ์ที่ 12 ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาทักษะด้านการเป็นผู้นำองค์กร (Leadership)

Strategic Challenges ความท้าทาย	Strategic Goals กลยุทธ์	Long Term Goals เป้าประสงค์หลัก	Short Term Objectives วัตถุประสงค์	Action Plans กิจกรรมหลัก/ แผนงาน	Key Performance measurement ตัวชี้วัด	Present 2560	Projected Performance			HR & Education plan แผนคน
							61-62	63-64	65	
5 บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	12) ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาทักษะด้านการเป็นผู้นำองค์กร (Leadership)	12) เพิ่มทักษะบุคลากรด้านการเป็นผู้นำองค์กร		1) กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาผู้นำองค์กร 2) ถ่ายทอดนโยบายด้านการพัฒนาผู้นำองค์กร 3) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะการนำองค์กร 4) สนับสนุนหัวหน้าหน่วยงาน/ หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรอื่นให้แสดงบทบาทผู้นำองค์กรที่เหมาะสมในกิจกรรมต่าง ๆ 5) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาทักษะการนำองค์กร 6) จัดทำแนวทางในการเพิ่มความสามารถ และทักษะในการนำองค์กร	24 จำนวนบุคลากรที่รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร 25 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมหลักสูตรเจรจาไกล่เกลี่ย	NA NA	1 1	3 3	5 5	