

ทิศทางการนำ โรงพยาบาลบ้านแพรง

ประจำปี 2566

วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลคุณภาพเพื่อสุขภาพของประชาชน




พันธกิจ

พัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานจากโรงพยาบาลสู่ชุมชน โดยดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม อย่างต่อเนื่อง ผสมผสาน มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และประชาชนทั่วไปอย่างเสมอภาคแบบพอเพียงตามบริบท

(หมายเหตุ : คุณภาพหมายถึงความปลอดภัย ถูกต้อง ถูกใจ ได้ผลลัพธ์ดี, สุขภาพ หมายถึงสุขทั้งกายและจิต, ประชาชนหมายรวมถึงผู้ให้บริการ)

บริบทการดูแลผู้ป่วย หมายถึงกลุ่มผู้ป่วยปฐมภูมิ ทุติยภูมิ (ระดับ F3 ตามที่กระทรวงกำหนด)

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลบ้านแพรง
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๖
สำหรับหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลบ้านแพรง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลบ้านแพรง	
ชื่อหน่วยงาน.....งานพัสดุ กลุ่มบริหารงานทั่วไป..... วัน/เดือน/ปี.....๗ ธันวาคม ๒๕๖๕..... หัวข้อ.....ขออนุมัติประกาศเผยแพร่ข้อมูล “นโยบายของ ผู้บริหารหน่วยงาน” รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) Link ภายนอก..... http://bph.ayo.moph.go.th/ หมายเหตุ.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาววราภรณ์ เพิ่มเอี่ยม) นักวิชาการพัสดุ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง  (นางรัศมี ใจอ่อน) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเว็บไซต์  (นายชุต อุบลวัฒน์) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	

Strategy Map โรงพยาบาลบ้านแพรง



ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 5 ด้าน	กลยุทธ์
-------------------	---------

<p>1.องค์กรบริการสุขภาพดี (Health)</p> <p>เน้น การพัฒนาคุณภาพบริการ ตามกลุ่มวัย ตาม service plan ตามบริบท รพช.ระดับ F3 และตามการวิเคราะห์โรคสำคัญของพื้นที่</p> <p>สอดคล้อง service excellence กระทรวง</p>	<p>มุ่งเน้น พัฒนาระบบบริการสุขภาพองค์กรรวม ต่อเนื่อง ผสมผสาน 4 มิติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการรักษาพยาบาล - ส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู - ส่งเสริมมิติจิตวิญญาณของผู้ป่วย (Humanized Health care) <p>ขับเคลื่อนด้วยทีม PCT PTC IC RM</p> <p>นโยบาย service plan 2P safety มาตรฐานสำคัญจำเป็นต่อความปลอดภัย 9 ข้อ มาตรฐานระบบบริการสุขภาพ 9 ด้าน</p>
<p>2. SHA (Spiritual HA)</p> <p>ตื่น รู้ เบิกบาน กับงานคุณภาพ</p> <p>เน้น บุคลากรมีความสุข คุณธรรม จริยธรรม สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและความสุข</p> <p>สอดคล้อง People excellence กระทรวง</p>	<p>องค์กรสร้างสุข (Happy Organization)</p> <p>บริการคุณภาพสู่การรับรองอย่างต่อเนื่อง(HA)คุณธรรม จริยธรรม (Merit) - เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>Green Hospital - Appreciationการชื่นชมยินดี ยกย่อง บุคคลและทีมที่ทำดี</p> <p>ขับเคลื่อนด้วยทีมHRD ENV : นโยบาย องค์กรคุณธรรม GREEN & CLEAN hosp.</p>
<p>3.บ้านแพรก เข้มแข็ง (Strengthen Community)</p> <p>เน้น เครือข่ายเข้มแข็ง</p> <p>สอดคล้อง PP&P excellence กระทรวง</p>	<p>วัฒนธรรม ประเพณีวิถีถิ่นบ้านแพรกผสานทั้งในและนอกองค์กรเพื่อเอื้อต่อการสร้างสุขภาวะ (กายและจิต) ที่เข้มแข็ง</p> <p>Community Network(เครือข่ายเข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกองค์กร)</p> <p>ขับเคลื่อนด้วยทีมDHS Pre PCC พชอ : นโยบาย รพสต.ติดดาว LTC</p>
<p>4.การเงินการคลังที่ดี (Good Finance)</p> <p>สอดคล้อง Governance excellence กระทรวง</p>	<p>เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ</p> <p>ขับเคลื่อนด้วย ทีมนำ นโยบาย FAI ITA 2P safety แผนไทย</p>
<p>5.องค์กรเรียนรู้(Learning Organization)</p>	<p>HRD (พัฒนาบุคลากร ให้เก่ง ดี มีสุข ทำงานร่วมทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ)</p> <p>KM (จัดการความรู้ เพื่อการขยายผลความรู้ทั่วทั้งองค์กรและเครือข่ายภายนอกองค์กร)</p> <p>IT สารสนเทศคุณภาพ</p> <p>ITA องค์กรคุณธรรม</p> <p>สู่ชุมชนด้วย HL (Health literacy) / HB (Health Behavior)</p> <p>ขับเคลื่อนด้วย HRD ITA</p>

ค่านิยม “นาธรรม”

ค่านิยม NATHAM (นาธรรม)	
ตัวย่อ	ค่านิยมของ รพ.
N	Network = community network
A	Accreditation มีการรับรองหรือประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องว่าเป็นองค์กรคุณภาพ
T	Thai Culture เข้าใจและมีรากเหง้าของความเป็นไทย (วิถีชีวิต วิถีถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี)
H	Health, Humanized care, Happy Organization (LO: learning organization และ sufficiency Economy = เศรษฐกิจพอเพียง)
A	Appreciation การชื่นชม ยินดี ให้คุณค่า คิดบวก สุนทรีย์สนทนา
M	Merit องค์กรแห่งความดี

นโยบายโรงพยาบาลบ้านแพรง

นโยบายการนำ

1. บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อบุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์และรับผิดชอบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน
2. จัดระบบและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพบริการให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (HA) อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการบริการในโรคสำคัญของพื้นที่
3. ส่งเสริม และเอื้อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข มีส่วนร่วมในการสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างสุข ในองค์กร เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความผาสุก โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่น้อยกว่า 80 %
4. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการ และระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่า 80 %
5. กระตุ้นให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย สร้างบรรยากาศให้เกิดเวทีและการเรียนรู้รายบุคคล –หน่วยงาน และระดับองค์กรด้วยกระบวนการ CQI ในระบบงานสำคัญด้วยระบบสารสนเทศ/IT ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทรวมถึงการขยายผลความรู้สู่ชุมชน ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถจัดการกับภาวะสุขภาพของตนเองได้
6. สร้างสัมพันธภาพ ส่งเสริมประสานการช่วยเหลือ จัดทำแผนพัฒนาด้านสุขภาพกับเครือข่ายและชุมชน ประสานงานเพื่อการดูแลต่อเนื่องในกลุ่มผู้ป่วยโรคสำคัญ

นโยบายองค์กรคุณธรรม/ITA

1. ผู้นำสูงสุด ทีมคณะกรรมการบริหาร และบุคลากรทุกระดับ ร่วมประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรม ปกป้องและปราบปรามการทุจริตในองค์กร
2. ดำเนินงานองค์กรคุณธรรม ITA ต่อเนื่อง
3. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม (MOPH นาธรรม อัตลักษณ์)ให้กับบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมาภิบาล/เศรษฐกิจพอเพียงในการทำงาน
4. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดองค์ความรู้ และดำเนินกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมระบบการบริหารความเสี่ยง/ตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน อย่างต่อเนื่อง
6. บูรณาการทุกภาคส่วน รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
7. สร้างกลไกและพัฒนาระบบการตรวจสอบ ถ่วงดุลการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพ

1. โรงพยาบาลบ้านแพรงเป็นโรงพยาบาลเขตปลอดบุหรี่ และสุรา 100 % งดขายเหล้า-บุหรี่ เครื่องดื่มบำรุงกำลัง
2. ทุกหน่วยงาน มีแผน กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากร สร้างสุขภาพกาย-จิต บุคลากรและผู้รับบริการอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง
3. บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจและคัดกรองด้านสุขภาพ ร่วมกิจกรรม การสร้างเสริมสุขภาพมีผลงานร่วมการพัฒนาน้อย 2 เรื่องต่อปี
4. ขยายผลงานส่งเสริมสุขภาพสู่ชุมชน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนปกติเป็นกลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วย กลุ่มมีโรคแทรกซ้อน และเสียชีวิต
5. การสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ กิจกรรม สำหรับการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งสุขภาพกาย และจิต อาทิ ห้อง fitness ห้องคาราโอเกะ โรงเรือนผักไฮโดร การจัดกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมธรรมชาติ กิจกรรมกีฬา

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

1. ทุกหน่วยงานเป็นหน่วยงาน 5 ส. ใช้กระบวนการ เศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินงาน เพื่อความคุ้มค่าในการบริการ มีแนวทางและผลการดำเนินงานเพื่อลดต้นทุนในการดำเนินงานสำคัญอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
2. ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยตามมาตรฐานของกองวิศวกรรมการแพทย์/อาชีวอนามัย
3. Green and clean Hospital
4. เจ้าหน้าที่ทุกคน ร่วมรณรงค์คัดแยกขยะให้ถูกประเภท ร่วมใจประหยัดพลังงาน และร่วมสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเยียวยา ทั้งต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และประชาชน

นโยบายด้านระบบคุณภาพและความเสี่ยง

1. ทุกหน่วยงานมีการประเมินการรายงานความเสี่ยงและอุบัติการณ์ทบทวนพัฒนา(CQI) และสรุปผลการดำเนินงานครอบคลุมด้านความเสี่ยงสำคัญทุกเดือน
2. ทุกหน่วยงาน หรือทีมนำระบบสำคัญ มีการใช้ความรู้ที่ทันสมัยและมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน (Evidence Based Practice: EBP) ด้วยกระบวนการ CQI นำสู่นวัตกรรม โดยมีการสรุปผลงานเด่นเชิงนวัตกรรมหรือ CQI อย่างน้อยหน่วยงานละ 2 เรื่องต่อปี
3. ทีมนำระบบสำคัญทุกทีมประชุม หรือเยี่ยมสำรวจพื้นที่ทุกเดือน และสรุปผลงาน-ความก้าวหน้าส่งผู้บังคับบัญชาสูงสุด –คณะกรรมการบริหาร
4. มุ่งเน้นการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมทั้งด้านผู้ป่วย และ บุคลากร (2P Safety) ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ
5. ให้ความสำคัญกับ การบริหารจัดการความเสี่ยง ตาม มาตรฐานสำคัญจำป็นต่อความปลอดภัย 9 ข้อ

นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร (เก่ง ดี มีสุข พอเพียง)

1. พัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม ตามเกณฑ์ กพร. และสหสาขาวิชาชีพเฉพาะ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ผ่านเกณฑ์การประเมินเฉพาะสาขากำหนด
2. พัฒนาบุคลากรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ มีสัมมาคารวะ มีพฤติกรรมการบริการด้วยหัวใจแห่งความเป็นมนุษย์
3. พัฒนาระบบการสื่อสาร สมานสามัคคีด้วย สุนทรีสนทนาและการเรียนรู้ร่วมกัน

4. พัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย Routine to Research : R2R / Mini R2R และ Evidence Based Practice อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงาน (สรรหา ทดแทน)

นโยบายงานสุศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ

1. ดำเนินงานมาตรฐานสุศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ โดยบูรณาการกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) และการพัฒนาโรงพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HPH)
2. ดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อลดอัตราป่วย ตายและผลกระทบจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง หัวใจ หลอดเลือดสมองและมะเร็ง
3. ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลด้านสุขภาพแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆที่มีอยู่ในโรงพยาบาลและในชุมชนตามบริบท
4. ดำเนินงานเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพในประชาชนกลุ่มเสี่ยง และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ตามปัญหาสาธารณสุขในท้องถิ่นและนโยบายการควบคุมโรคติดต่อในชุมชน
5. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ด้านสุศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานสุศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นแบบอย่างในเรื่องพฤติกรรมสุขภาพ
6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม โดยใช้หลักสุขบัญญัติแห่งชาติ
7. พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการเรียนรู้ด้านสุศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
8. พัฒนางานเข้าสู่กระบวนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ

นโยบายด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

1. สนับสนุนการใช้ยาสมุนไพรในโรงพยาบาลและ รพสต. โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มียาสมุนไพรทดแทนยาแผนปัจจุบัน
2. สนับสนุนบริการการแพทย์ทางเลือก ทั้งการนวด อบ ประคบ ธาราบำบัด และ ผังเข็ม
3. การให้บริการการแพทย์ทางเลือก เน้นการให้บริการแบบองค์รวม ต่อเนื่อง ผสมผสาน และอยู่ภายใต้การกำกับของวิชาชีพการแพทย์แผนไทย ยกเว้น หัตถการฝังเข็มอยู่ภายใต้การกำกับของแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไปที่ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่า 3 เดือน

การกำหนดแผนกลยุทธ์ตามการวิเคราะห์ความท้าทาย(Strategic Challenges) ของโรงพยาบาลบ้านแพรง ปี 2566

ความท้าทาย	Strategy	Short term Objective (1 ปี)	Long term Goals (5 ปี)
<ul style="list-style-type: none"> - ข้อจำกัดในการ refer ที่ รพ.พระนครศรีอยุธยา เดิมมักจะเต็ม จึงให้ consult ทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น - การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanize Health Care) อย่างไรให้สอดคล้องกับบริบท -การพัฒนามาตรฐานบริการทางคลินิก(NCD คุณภาพ) ครอบคลุม บูรณาการทั้งการรักษา คัดกรอง การดูแลต่อเนื่อง ทั้ง catchment area - บริบท รพช.ขนาดเล็กกับการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายอย่างมีคุณภาพ 	1.องค์กรบริการสุขภาพดี (Health)	<p>เพื่อพัฒนาระบบงานบริการผู้ป่วยให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัย พึงพอใจในการบริการ โดยมีจุดเน้นได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบและคน พัฒนา Disease management ตาม service plan(เน้น NCDs การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย) -ระบบ ER คุณภาพ/ EMS คุณภาพ / EOC คุณภาพ -ทบทวน case managementบูรณาการกับ Humanized Health Care 	<p>ผลลัพธ์การดูแล (CUP) ผ่านตัวชี้วัดตาม service plan และ ตามโรคสำคัญของพื้นที่</p>

ความท้าทาย	Strategy	Short term Objective (1 ปี)	Long term Goals (5 ปี)
<p>-พัฒนาคุณภาพ (HA)ให้เกิดความสุขในส่วนของผู้ เจ้าหน้าที่ เกิดความยั่งยืน และผู้รับบริการได้ ประโยชน์มีมิติด้านจิตวิญญาณ (SHA)</p> <p>-สร้างทีมงานรุ่นใหม่ที่เข้มแข็งหลากหลาย</p> <p>-พลังของเครือข่ายต่างๆเช่น รพ.ท่าเรือ รพ.องครักษ์ มาช่วยพัฒนา</p> <p>-การสร้างทีมงานรุ่นใหม่ที่เข้มแข็งหลากหลายให้ คุณค่า รักและสามัคคี</p> <p>- สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา</p>	<p>2. ตื่น รู้ เบิกบาน กับงานคุณภาพ (Spiritual HA : SHA)</p>	<p>เพื่อปลูกกระแสการพัฒนาคุณภาพในงานประจำด้วยความสุข เบิก บาน และได้รับการรับรองโดยมีจุดเน้นคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บูรณาการกับ นวัตกรรมบ้านแพรง - Renovate องค์การปรับสภาพแวดล้อมแบบพลิกโฉม อย่างต่อเนื่อง ให้ครอบคลุมคุณภาพทุกจุดงาน -ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุข/สร้างคุณค่า ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง อาทิ กิจกรรมการถวายสังฆทาน กิจกรรมจิตอาสา เศรษฐกิจ พอเพียง (ผักไฮโดร) 	<p>-เจ้าหน้าที่มีความสุข</p> <p>-การรับรอง (HA ต่อเนื่อง)</p> <p>-ผู้รับบริการพึงพอใจ</p>
<p>-การสร้างศรัทธาของประชาชน และเป็นส่วนหนึ่งใน ความเข้มแข็งของชุมชน ที่จะร่วมกันสร้างประชาคม บ้านแพรงสู่สุขภาวะที่ดี</p>	<p>3.บ้านแพรง เข้มแข็ง (Strengthen Community)</p>	<p>เพื่อปรับความเข้าใจและสร้างฐานแนวคิดหลักของตัวตนแห่งความ เป็น รพ.ชุมชน และ CUP ซึ่งมีงานชุมชนเป็นเป็นหลักของงานบริการ โดยมีจุดเน้นคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> -บูรณาการงาน DHS (CUP) pre PCC อย่างเป็นรูปธรรม โดยมี นวัตกรรมเป็น Core Share value - ประชาสัมพันธ์ และสร้างศรัทธาประชาชน เพื่อแสดงภาพลักษณ์ที่ ดีงามแห่งความเป็นองค์กรคุณภาพเพื่อสุขภาพของประชาชน โดย ประชาชนและเพื่อประชาชน - มีนวัตกรรมเป็นศูนย์กลางแห่งการขยายวิธีสร้างสุขภาวะที่เหมาะสมกับ บริบท หลากหลายกลุ่มอายุ 	<p>เครือข่ายภาค ประชาชนเป็นแกน นำเพื่อบ้านแพรง เข้มแข็ง และ ศูนย์กลางกระจายสู่ ชุมชน</p>

ความท้าทาย	Strategy	Short term Objective (1 ปี)	Long term Goals (5 ปี)
<p>-การบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ (Good Governance)</p> <p>-แก้ปัญหาวิกฤติการเงินเรื้อรังเนื่องจากระบบ UC จัดสรรงบประมาณตามรายหัวประชากร</p> <p>-แผนในการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกชัดเจน ต่อเนื่อง</p> <p>- บริหารจัดการ / ควบคุม ติดตาม สถานการณ์การเงิน ให้ได้ตามแผน ต่อเนื่อง</p> <p>-แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเจ้าหน้าที่ รพ.ทุกระดับได้เรียนรู้และใช้อย่างสอดคล้องกับบริบทในชีวิตประจำวัน</p>	4.การเงินการคลังที่ดี (Good Finance)	<p>เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังโดยมุ่งเน้น</p> <p>- ลดรายจ่ายโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านยาและเวชวิทยาสาสตร์และบุคลากร “คิดดี ทำดี วิถีพอเพียงด้านพลังงาน”</p> <p>- เพิ่มรายรับในกลุ่มผู้ป่วยเบิกจ่ายตรง เช่นกลุ่มผู้ป่วยบริการแพทย์แผนไทย</p> <p>- พัฒนาเชื่อมโยงระบบ IT เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเวลา ครบถ้วน (ได้รับจัดสรรเงิน)</p> <p>-เชื่อมกับ ENV ในเรื่อง GREEN&CLEAN hospital ในด้านการประหยัดพลังงาน และดำเนินการด้านพลังงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ควบคุมภายใน 5 มิติ / ITA</p>	ภาวะการเงินการคลังที่ดี ไม่ตกอยู่ในภาวะวิกฤติไม่เกินระดับ 6
<p>-พัฒนาบุคลากร (HRD) ให้คน เก่ง ดี มีสุขตามบริบท วิถีบ้านแพรง เป็นจุดแข็งในการนำพา รพ. ออกจากข้อจำกัดที่หลากหลาย</p> <p>- รพ.บ้านแพรง องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสภาวะการณ์มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ</p> <p>-บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้คนสามารถทำความดีได้หลากหลายโอกาส</p>	5.องค์กรเรียนรู้ (Learning Organization)	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ และทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง จนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>- สร้างทีมนำคนรุ่นใหม่ด้วยคนรุ่นเก่า (Coach)</p> <p>- มหกรรมคุณภาพ สนับสนุน SS และ CQI และเรื่องเล่า</p> <p>- นวัตกรรมบ้านแพรง คลังความรู้สู่การขยายผล</p> <p>- องค์กรคุณธรรม ITA</p>	<p>-บุคลากร เก่ง ดี มีสุขสมรรถนะสอดคล้องกับภาระงาน</p> <p>-จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับภาระงาน</p>

ตัวชี้วัดสำคัญ

Mission	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Coverage KPI
---------	-------------------	-------------	---------	-------------------------	--------------

พัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานจากรพ.สู่ชุมชน โดยดูแลผู้เจ็บป่วยแบบองค์รวมอย่างต่อเนื่อง ผสมผสาน มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและประชาชนทั่วไปอย่างเสมอภาค แบบพอเพียง ตามบริบท	1.องค์กรบริการสุขภาพดี (Health)	1. ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ปลอดภัย และมีความพึงพอใจ	1.พัฒนาระบบบริการสุขภาพ แบบองค์รวม ต่อเนื่อง ผสมผสาน ส่งเสริมมิติจิตวิญญาณของผู้ป่วยตามโรคสำคัญของพื้นที่	1. เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่ดี ปลอดภัยจากภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ ในผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญของพื้นที่ 2. เพื่อพัฒนาระบบบริการให้เกิดความพึงพอใจของผู้ป่วย 3. เพื่อให้กลุ่มเสี่ยงไม่เป็นกลุ่มป่วย กลุ่มป่วยไม่เป็นผู้มีภาวะแทรกซ้อน และผู้มีภาวะแทรกซ้อนได้รับการวินิจฉัยและส่งต่อที่รวดเร็วมีคุณภาพ	1. อัตราผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงลดลง 2. ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลได้ดี (HbA1C<7) 3. อัตราผู้ป่วย HT ที่มีภาวะแทรกซ้อนหัวใจและหลอดเลือด 4. อัตราผู้ป่วย HT ที่มีภาวะแทรกซ้อนหลอดเลือดสมอง 5. อัตราผู้ป่วยที่สงสัย stroke มาพบแพทย์ภายในเวลาที่สามารส่ง fast track 6. อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วย stroke 7. อัตราผู้ป่วย ACS ได้รับการประเมินผิดพลาด/ล่าช้า 8. อัตราผู้ป่วย ACS เสียชีวิตก่อนการส่งต่อ 9. อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วย Sepsis 10. อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล 11. ร้อยละอุบัติการณ์ระดับ E-I / ข้อร้องเรียนที่ได้รับการทบทวนและแก้ไขเชิงระบบ 12. ความพึงพอใจผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ชุมชน
--	---------------------------------	---	---	--	---

Mission	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Coverage KPI
-อย่างต่อเนื่อง	2. SHA (Spiritual HA) ตื่น รู้ เบิกบาน กับงานคุณภาพ <u>เน้น</u> บุคลากรมีความสุข คุณธรรม จริยธรรม สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและความสุข	-เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถมีความสุขได้ในสิ่งที่มี สิ่งที่เป็น อันจะนำสู่การพัฒนาคุณภาพที่ยั่งยืน -เพื่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด สวยงาม เอื้อต่อความปลอดภัย และความสุข	- องค์กรสร้างสุข(Happy Organization) - บริการคุณภาพสู่การรับรองอย่างต่อเนื่อง(HA) - องค์กรคุณธรรม - GREEN and CLEAN hospital -เศรษฐกิจพอเพียง	เพื่อให้บุคลากร เก่ง ดี มีความสุข เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	13. ความพึงพอใจบุคลากร 14. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ รพ.
-จาก รพ.สู่ชุมชน -สร้างเสริมสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขและประชาชนทั่วไปอย่างเสมอภาค แบบพอเพียง ตามบริบท	3.บ้านแพรงเข้มแข็ง (Strengthen Community) เน้น เครือข่ายเข้มแข็ง	-เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเข้มแข็ง เกิดแกนนำสุขภาพ / อสม/ care giver ที่มีองค์ความรู้ และสามารถดูแลประชากรในชุมชนของตนเองได้	-สอดแทรก วัฒนธรรม ประเพณีวิถีถิ่นบ้านแพรง วัฒนธรรม ผสานทั้งในและนอกองค์กรเพื่อเอื้อต่อการสร้างสุขภาวะ (กายและจิต) ที่เข้มแข็ง -สร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย (Community Network)	เพื่อให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม สามารถดูแลตัวเองและชุมชนรอบข้างได้	15. ระดับความสำเร็จการดำเนินงาน พชอ
-	4.การเงินการคลังที่ดี (Good Finance)	-มีระบบบริหารจัดการการเงิน การคลังที่มีประสิทธิภาพ	เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	-มีการบริหารจัดการการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ	16.ระดับวิกฤตการเงิน ณ 30 กย.

--	--	--	--	--	--

Mission	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Coverage KPI
-อย่างต่อเนื่อง	5.องค์กรเรียนรู้ (Learning Organization)	-เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์	<ul style="list-style-type: none"> - HRD (พัฒนาบุคลากรให้เก่ง ดี มีสุข ทำงานร่วมทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ) -KM (จัดการความรู้ เพื่อการขยายผลความรู้ทั่วทั้งองค์กรและเครือข่ายภายนอกองค์กร) -ITA องค์กรคุณธรรม -สู่ชุมชนด้วย HL (Health literacy) / HB (Health Behavior) 	เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรของโรงพยาบาล เพื่อให้บุคลากร รพ.สามารถขยายผลองค์ความรู้ต่างๆสู่ชุมชน	17.ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์

