

## Strategy Map โรงพยาบาลบ้านแพรง



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 พัฒนาระบบบริการสุขภาพองค์รวม ต่อเนื่อง ผสมผสาน 4 มต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มาตรฐานการรักษาพยาบาล</li> <li>- ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟู</li> <li>- ส่งเสริมมิติจิตวิญญาณของผู้ป่วย (Humanized Health care)</li> </ul> <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>ต้น ฐ 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 &amp; CLEAN hosp.</p>
<p>3.บ้านแพรก เข้มแข็ง (Strengthen Community)</p> <p>เน้น เครือข่ายเข้มแข็ง</p> <p>สอดคล้อง PP&amp;P excellence กระทรวง</p>	<p>วัฒนธรรม ประเพณีวิถีถิ่นบ้านแพรกผานทั้งในและนอกองค์กรเพื่อเอื้อต่อการสร้างสุขภาวะ (กายและจิต) ที่เข้มแข็ง</p> <p>Community Network(เครือข่ายเข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกองค์กร)</p> <p>ขับเคลื่อนด้วยทีมDHS Pre PCC พขอ : 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>

นโยบายโรงพยาบาลบ้านแพรก

## นโยบายการนำ

1. บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อบุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์และรับผิดชอบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน
2. จัดระบบและเอื้ออำนวยงานเพื่อองค์กรพัฒนาคุณภาพบริการให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (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 ทิมาคณะกรรมาธิการบริหาร และบุคลากรทุกระดับ ร่วมประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร
2. ดำเนินงานองค์กรคุณธรรม ITA ต่อเนื่อง
3. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม (MOPH นวัตกรรม 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 การจัดทำกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมธรรมะ 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 และ จิตใจ
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 มีพฤติกรรมบริการด้วยหัวใจแห่งความเป็นมนุษย์
3. พัฒนาระบบการสื่อสาร สมานสามัคคีด้วย สุนทรีสนทนาและการเรียนรู้ร่วมกัน
4. พัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย Routine to Research : R2R / Mini R2R และ Evidence Based Practice อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภาระงาน (สรรหา ทดแทน)

### นโยบายงานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ

1. ดำเนินงานมาตรฐานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ โดยบูรณาการกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) และการพัฒนาโรงพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HPH)
2. ดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อลดอัตราป่วย ตายและผลกระทบจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง หัวใจ หลอดเลือดสมองและมะเร็ง
3. ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลด้านสุขภาพแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆที่มีอยู่ในโรงพยาบาลและในชุมชนตามบริบท
4. ดำเนินงานเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพในประชาชนกลุ่มเสี่ยง และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ตามปัญหาสาธารณสุขในท้องถิ่นและนโยบายการควบคุมโรคติดต่อในชุมชน
5. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ด้านสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานสุขศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นแบบอย่างในเรื่องพฤติกรรมสุขภาพ
6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม โดยใช้หลักสุขบัญญัติแห่งชาติ

7. พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการเรียนรู้ด้านสุขภาพและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
8. พัฒนางานเข้าสู่กระบวนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ

### นโยบายด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

1. สนับสนุนการใช้ยาสมุนไพรในโรงพยาบาลและ รพสต. โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มียาสมุนไพรทดแทนยาแผนปัจจุบัน
2. สนับสนุนบริการการแพทย์ทางเลือก ทั้งการนวด อบ ประคบ ธาราบำบัด และ ผิงเข็ม
3. การให้บริการการแพทย์ทางเลือก เน้นการให้บริการแบบองค์รวม ต่อเนื่อง ผสมผสาน และอยู่ภายใต้การกำกับของวิชาชีพนักการแพทย์แผนไทย ยกเว้น หัตถการฝังเข็มอยู่ภายใต้การกำกับของแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไปที่ผ่านการอบรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน

Mission	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Coverage KPI
พัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานจากรพ.สู่ชุมชน โดยดูแลผู้เจ็บป่วยแบบองค์รวมอย่างต่อเนื่อง ผสมผสาน มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและประชาชนทั่วไปอย่างเสมอภาค แบบพอเพียง ตามบริบท	1.องค์กรบริการสุขภาพดี (Health)	1. ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพปลอดภัย และมีความพึงพอใจ	1.พัฒนาระบบบริการสุขภาพ แบบองค์รวม ต่อเนื่อง ผสมผสาน ส่งเสริมมิติจิตวิญญาณของผู้ป่วยตามโรคสำคัญในพื้นที่	1. เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่ดีปลอดภัยจากภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ในผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญของพื้นที่ 2. เพื่อพัฒนาระบบบริการให้เกิดความพึงพอใจของผู้ป่วย 3. เพื่อให้กลุ่มเสี่ยงไม่เป็นผู้ป่วย กลุ่มป่วยไม่เป็นผู้มีภาวะแทรกซ้อน และผู้มีภาวะแทรกซ้อนได้รับการวินิจฉัยและส่งต่อที่รวดเร็วมีคุณภาพ	1. อัตราผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงลดลง 2.ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลได้ดี (HbA1C<7) 3. ร้อยละผู้ป่วย HT ที่ควบคุมความดันได้ดี 4. ร้อยละการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเนื่องจากภาวะแทรกซ้อนเฉียบพลันจากโรคเบาหวาน 5. ร้อยละการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเนื่องจากภาวะแทรกซ้อนเฉียบพลันจากโรคความดันโลหิตสูง 6.อัตราผู้ป่วยที่สงสัย stroke มาพบแพทย์ภายในเวลาที่สามารถส่ง fast track 7. อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วยstroke 8.อัตราผู้ป่วย ACS ได้รับการประเมินผิดพลาด/ล่าช้า 9. อัตราผู้ป่วย ACS เสียชีวิตก่อนการส่งต่อ

Mission	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Coverage KPI
					10. อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วย Sepsis 11. อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล 12. ร้อยละอุบัติการณ์ระดับ E-I / ข้อร้องเรียนที่ได้รับการทบทวนและแก้ไขเชิงระบบ 13. ความพึงพอใจผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ชุมชน
-อย่างต่อเนื่อง	2. SHA (Spiritual HA) ตื่น รู้ เบิกบาน กับงานคุณภาพ เน้น บุคลากรมีความสุข คุณธรรม จริยธรรม สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยและความสุข	-เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถมีความสุขได้ในสิ่งที่มี สิ่งที่เป็น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพที่ยั่งยืน -เพื่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด สวยงาม เอื้อต่อความปลอดภัย และความสุข	- องค์กรสร้างสุข(Happy Organization) - บริการคุณภาพสู่การรับรองอย่างต่อเนื่อง(HA) - องค์กรคุณธรรม - GREEN and CLEAN hospital -เศรษฐกิจพอเพียง	เพื่อให้บุคลากร เก่ง ดี มีความสุข เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	14. ความพึงพอใจบุคลากร 15. 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	16. ระดับความสำเร็จการดำเนินงาน พขอ

Mission	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Coverage KPI
-	4.การเงินการคลังที่ดี (Good Finance)	-มีระบบบริหารจัดการการเงิน การคลังที่มีประสิทธิภาพ	เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	-มีการบริหารจัดการการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ	17.ระดับวิกฤตการเงิน ณ 30 กย.
-อย่างต่อเนื่อง	5.องค์กรเรียนรู้ (Learning Organization)	-เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์	- HRD (พัฒนาบุคลากรให้เก่ง ดี มีสุข ทำงานร่วมทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ) -KM (จัดการความรู้ เพื่อการขยายผลความรู้ทั่วทั้งองค์กรและเครือข่ายภายนอกองค์กร) -ITA องค์กรคุณธรรม -สู่ชุมชนด้วย HL (Health literacy) / HB (Health Behavior)	เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรของโรงพยาบาล เพื่อให้บุคลากร รพ.สามารถขยายผลองค์ความรู้ต่างๆสู่ชุมชน	18.ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์



## ยุทธศาสตร์ที่1.องค์กรบริการสุขภาพดี(Health)

กลยุทธ์:มุ่งเน้น พัฒนาระบบบริการสุขภาพองค์กรรวม ต่อเนื่อง ผสมผสาน 4 มิติ และส่งเสริมมิติจิตวิญญาณของผู้ป่วย (Humanized Health care)

Challenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
ผู้ป่วยระยะสุดท้ายได้รับการดูแลที่เหมาะสม และเสียชีวิตอย่างสงบตามความประสงค์	มีระบบการให้บริการผู้ป่วยระยะสุดท้ายที่เด่นชัดด้านการบริการด้วยหัวใจแห่งความเป็นมนุษย์	- พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายที่สอดคล้องกับบริบท - จัดกิจกรรมส่งเสริม ต่อ Humanized Health Care ทั้งในส่วนของการรักษา ป้องกัน ส่งเสริม พึ่งพิง จากทุกหน่วยงานเชื่อมกับ HA - จัดพยาบาลร่วมออกเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้านกับ PCT CUP - พัฒนาระบบบริการแพทย์ทางเลือก ธรรมชาติบำบัด	- เสริมทักษะ/ความรู้พยาบาล palliative care - เสริมทักษะ/ความรู้กับทีมสหสาขาในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย	1. ร้อยละผู้ป่วยระยะสุดท้ายได้เข้าร่วมตามแผนการดูแล และเสียชีวิตอย่างสงบตามความประสงค์	>100%	90	90	95	95	100	PCT/ คุณณัฐธินัน/ คุณสุกัลยา
ผู้ป่วยที่มีภาวะฉุกเฉินสามารถเข้าถึงบริการ ได้รับการวินิจฉัย การดูแล และการ	ระบบ ER คุณภาพ/ EMS คุณภาพ / EOC คุณภาพ	- พัฒนาอุปกรณ์สำคัญพร้อมใช้ตามมาตรฐานทั้งในรถพยาบาลและห้องฉุกเฉิน - พัฒนาศักยภาพด้านการแพทย์ฉุกเฉิน	- พยาบาลและผู้เกี่ยวข้องอบรม CPR - พัฒนาทักษะทีม minimert	2. ระดับความสำเร็จ EOC คุณภาพ	3	3	3	3	4	4	นพ.ชัยชน คุณผาสุข คุณอภิรัตน์

Challenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
ส่งต่อที่มีคุณภาพและทันเวลา		-ร่วมพัฒนาระบบส่งต่อระดับจังหวัด (ไว้รียต่อ)	-ซ้อมแผนรับมืออุบัติเหตุหมู่และภัยพิบัติต่างๆผ่าน ICS								
โรคสำคัญของพื้นที่ได้รับการดูแลตั้งแต่ในระดับ Primary secondary และ tertiary	-ประชาชนป่วยตายด้วยโรคและภัยสุขภาพน้อยลง	-ทีม PCT พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วย NCDs และโรคสำคัญ ตั้งแต่ในระดับ Primary secondary และ tertiary -พัฒนาระบบการเยี่ยมบ้านและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเชื่อมต่อภาคเครือข่ายในการดูแลผู้ป่วย - พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การวินิจฉัยถูกต้องและรวดเร็วในโรคสำคัญของพื้นที่ - ส่งเสริมสุขภาพประชาชนในพื้นที่ ให้มีความรอบรู้ทางสุขภาพ สามารถดูแลตนเองได้ -พัฒนาระบบ care plan ทั้งสาย ตั้งแต่การเข้าถึง จนถึง	-อบรม Nurse case manager -อบรมพื้นพ้องค์ความรู้ โรคและแนวทางการดูแลรักษากับทีมสหสาขาที่เกี่ยวข้อง	รายโรคสำคัญ DM HT Stroke MI TB sepsis รายละเอียดตัวชี้วัดอยู่ตารางด้านท้าย (ตัวชี้วัดที่ 3-19)							PCT

[illegible]

Challlenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
กับผู้ป่วย บุคลากร และสิ่งแวดล้อม	ปลอดภัย ไม่เกิดการติดเชื้อใน รพ. -ระบบ IC ขยายผลถึง รพ.สต./ชุมชน	-ร่วมนิเทศงานและให้คำแนะนำระบบ IC รพ.สต. - จัดพยาบาลเยี่ยมบ้าน ติดตามด้าน IC ร่วมด้วย		โรงพยาบาล ลดลง 25. อัตราการพบการติดเชื้อ ต่ำยาลดลง	<1	<1	<1	<1	<1	<1	

หมายเหตุ KPI ข้อ 3-19 ของยุทธศาสตร์ที่ 1 (ต่อ)

KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		61	62	63	64	65	
<b>DM</b>							PCT
3. อัตราผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงลดลง	<5	<5	<5	<5	<5	<5	
4. ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลได้ดี (HbA1C<7)	>40	>40	>40	>40	>40	50	
5. ร้อยละการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเนื่องจากภาวะแทรกซ้อนเฉียบพลันจากโรคเบาหวาน	<5	<5	<5	<5	<5	<5	
<b>HT</b>							
6. อัตราผู้ป่วยHTรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงลดลง	<10	<10	<10	<10	<10	<5	
7. อัตราผู้ป่วย HT ที่ควบคุม BP<140/90 mmHg	>50	>50	>50	>50	>50	50	
8. ร้อยละการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเนื่องจากภาวะแทรกซ้อนเฉียบพลันจากโรคความดันโลหิตสูง	<5	<5	<5	<5	<5	<5	
<b>CKD</b>							
9.อัตราผู้ป่วยเบาหวาน และความดันโลหิตสูงได้รับการคัดกรอง CKD ตามมาตรฐาน	>60	>60	>60	>60	>60	50	
10 ร้อยละผู้ป่วย CKD ที่มีอัตราการลดลงของ eGFR <5ml/min/1.73 m2 /yr	>60	>60	>60	>60	>60	60	
<b>Stroke</b>						0	
11. อัตราผู้ป่วยที่สงสัย stroke มาพบแพทย์ภายในเวลาที่สามารถส่ง fast track	<50	<50	<50	<50	<50		
12. อัตราผู้ป่วย stroke IPD ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทำกิจกรรมประจำวันได้ดีขึ้น	>60	>60	>60	>60	>60	10	
13. อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วยstroke	<10	<10	<10	<10	<10	80	
<b>MI</b>						10	
14. อัตราผู้ป่วย ACS ได้รับการประเมินผิดพลาด/ล่าช้า	<10	<10	<10	<10	<10		
15. อัตราผู้ป่วย ACS ได้รับการ refer ภายใน 30 นาที	>80	>80	>80	>80	>80	85	
16. อัตราผู้ป่วย ACS เสียชีวิตก่อนการส่งต่อ	<10	<10	<10	<10	<10		
<b>Asthma</b>						100	
17. จำนวนครั้ง re-visit ER Asthma ภายใน 48 ชม	<10	<10	<10	<10	<10	>5	
<b>Sepsis</b>							
18. ร้อยละของการได้ยาปฏิชีวนะที่เหมาะสม ภายใน 1 ชั่วโมงแรก	>90	>90	>90	>90	>90		
19. อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วย Sepsis	0	0	0	0	0		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 SHA (Spiritual HA)ตื่น รู้ เบิกบาน กับงานคุณภาพ

กลยุทธ์: ประสานความร่วมมือจากองค์กรพี่เลี้ยงที่เข้มแข็ง ในการ Organization Renovation แบบพลิกโฉม(องค์กรสร้างสุข(Happy Organization) -  
คุณธรรม จริยธรรม (Merit) - คุณภาพ (HA)-เศรษฐกิจพอเพียง- Green Hospital - Appreciation)

Challenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
การพัฒนาคุณภาพในงานประจำด้วยความสุข เบิกบาน และได้รับการรับรองคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	มีการรับรองคุณภาพ (Re-accreditation) ต่อเนื่องตามกำหนด	-จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง -ทุกทีมและทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ -สร้างกระแสสุขปลูกใจ / ฟันฟู ด้วยมาร์ชบ้านแพรก	- ทีมนำ และผู้ปฏิบัติ เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายระดับจังหวัด ทั้งด้านอบรม และศึกษาดูงาน - ทีมนำคุณภาพเข้าร่วมอบรมหลักสูตรของ สรพ.ประจำปี	26.ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ รพ.	ผ่านการรับรอง re acc.	P Re acc	P	P	P	P	ปิยธิดา ทีมนำ
พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย สวยงาม เอื้อต่อการเยียวยา	โรงพยาบาลมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย สวยงาม เอื้อต่อการเยียวยา เป็นองค์กรต้นแบบด้านประหยัดพลังงาน	-พัฒนาตามแนวทาง GREEN&CLEAN Hospital / ที่ทำงานน่าอยู่ / ประหยัดพลังงาน -ดำเนินกิจกรรม 5 ส. ต่อเนื่อง	-พัฒนาองค์ความรู้บุคลากรทั้ง รพ.ในแนวทาง GREEN&CLEAN	27. โรงพยาบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน GREEN & CLEAN hospital	ระดับดีมาก	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ENV

Challenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
รพ.อยู่รอดได้ด้วยตนเองตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	-มีโรงเรือนผักไฮโดรและดำเนินกิจการเพื่อสร้างรายได้ -มีการปลูกผักสวนครัว รั้วกินได้ เพื่อมาสนับสนุนการประกอบอาหารให้ผู้ป่วย -สนับสนุนการจำหน่ายผักปลอดสารพิษของเครือข่ายภายในอำเภอ	- โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ปลูกพืชผักปลอดสารพิษ ผักไฮโดร เสื้อผ้ามือสอง -ดำเนินโครงการโรงพยาบาลอาหารปลอดภัย	- พัฒนางค์ความรู้บุคลากรที่เกี่ยวข้องของการการปลูกผัก และการก่อเกิดผลผลิต -พัฒนางค์ความรู้บุคลากรในเกณฑ์ รพ.อาหารปลอดภัย	28. รพ.มีรายได้เพิ่มจากโครงการ	>50,000 บาท/ปี	1 หมื่น	2 หมื่น	3 หมื่น	4 หมื่น	5 หมื่น	ENV
บุคลากรเก่ง ดี และมีความสุข	มีกิจกรรมการแสดงถึงความรัก สามัคคีในกลุ่มบุคลากร ในภาพรวม - บุคลากรมีความสุขจากการเห็นและให้คุณค่าซึ่งกันและกัน	จัดทำแผน OD Everyday / วาระต่างๆ ของทุกหน่วยงานและของ รพ. -ค้นหารางวัลคนดีที่ควรยกย่องในรอบ 1 ปี ทั้งข้าราชการและลูกจ้าง -กีฬาหน่วยงาน	-	29. ความพึงพอใจบุคลากร จากการประเมิน Happinometer	>60 %	>60	>60	>60	>60	>60	HRD



กลยุทธ์ :เข้าถึงและบูรณาการกับกับวัฒนธรรม ประเพณีวิถีถิ่นไทย (บ้านแพรง) - Community Network

Challenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
-ภาคีเครือข่ายสุขภาพมีความเข้มแข็ง ประชาชนมี Health literacy มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม สามารถดูแลตัวเองได้	-บูรณาการงาน DHS (CUP) อย่าง เป็นรูปธรรม โดยมี ค่านิยมนาธรรมเป็น Core Share value เครือข่ายภาค ประชาชนเป็นแกน นำเพื่อบ้านแพรง เข้มแข็ง -นาธรรมเป็น ศูนย์กลางขยายวิถี สร้างสุขภาวะที่ เหมาะกับบริบท หลากหลายกลุ่ม อายุ	-ประเมินผลการปฏิบัติงานDHS ในปีที่ผ่านมา ร่วมกับสสอ. วางแผนและดำเนินกิจกรรม การพัฒนา DHS เพื่อให้เกิด ความยั่งยืนในการพัฒนา -ประสานงานคุณธรรม จริยธรรมกับการสร้างสุขภาวะ ของ รพ.(นาธรรม)กับงานชุมชน เข้มแข็ง (DHS) โดยใช้วิถี วัฒนธรรม ประเพณี วิถีถิ่นภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และปฏิทินนา ธรรม เป็นตัวเชื่อมประสาน ได้แกกิจกรรมกรรมชมรม ผู้สูงอายุ วันสงกรานต์ -บูรณาการงานแพทย์แผนไทย ในชุมชนให้เกิดการดูแลสุขภาพ ของตนเองโดยภูมิปัญญา ท้องถิ่น/สมนไพรไทย	-อบรมองค์ ความรู้ health literacy และ การขยายผล ลงสู่ ประชาชน	30. ระดับ ความสำเร็จการ ดำเนินงาน พขอ 31.ร้อยละตำบล LTC ผ่านเกณฑ์ 32. มีกิจกรรมการ ดำเนินงานที่ สอดคล้องกับวิถี วัฒนธรรม ประเพณีไทยสำคัญ เช่น สงกรานต์ โดยการมีส่วนร่วม ของชุมชน	5  100  มี	4  50  มี	4  75  มี	4  100  มี	5  100  มี	5  100  มี	สุกัลยา



Challenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
เครือข่ายแกนนำครอบครัว care giver และ อสม. ที่เข้มแข็ง สามารถดูแลประชาชนในพื้นที่ได้เหมาะสม	Caregiver /แกนนำครอบครัว ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในชุมชน -ประชาชนเข้าถึงข้อมูลการดูแลสุขภาพของตนเอง และครอบครัวได้มากขึ้น	- สร้าง/พัฒนา อสม. แกนนำครอบครัวCare giver ที่เชี่ยวชาญและชัดเจนในการปฏิบัติงานในชุมชน		33.ร้อยละครัวเรือนมีแกนนำสุขภาพครอบครัว 34.มี อสม.เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพประชาชนในชุมชน 10 คน มี care giver ผ่านการอบรมและปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย	30  ผ่านตามเกณฑ์	15  ผ่าน	20  ผ่าน	25  ผ่าน	30  ผ่าน	30  ผ่าน	สุกัลยา
เจ้าหน้าที่รับรู้ถึงภาวะสุขภาพของตนเองและเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ตามหลัก 3 อ 2 ส	- เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลและสามารถดูแลส่งเสริมสุขภาพด้วยตนเองได้เหมาะสม - เจ้าหน้าที่กลุ่มที่มีภาวะเสี่ยงกลายเป็นกลุ่มป่วยลดลง	-จัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ -สนับสนุนห้อง fitness และอุปกรณ์ส่งเสริมการออกกำลังกาย -กิจกรรมส่งเสริม-รางวัลผู้ออกกำลังกายและสุขภาพดี -การตรวจสุขภาพประจำปีสม่ำเสมอ	การอบรมเพิ่มองค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆที่ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตแก่บุคลากร อาทิ ธรรมชาติบำบัด กายภาพนา มณีเวช	35. อัตราการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ 36.จำนวนบุคลากรป่วยเป็น DM/HT รายใหม่	>90  < 2 คน/ปี	>90  <2	>90  <2	>90  <2	>90  <2	>90  <2	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเงินการคลังที่ดี (Good Finance)

กลยุทธ์: เพิ่มรายได้: ลดรายจ่าย – ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

Challenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการอยู่รอดอย่างยั่งยืนในบริบทที่มีประชากรในพื้นที่น้อย	-เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง -ภาวะการเงินการคลังวิกฤติไม่เกินระดับ 6	-ลดรายจ่ายโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านยาและวัสดุ -วิทยาศาสตร์และบุคลากร “คิดดี ทำดี วิถีพอเพียงด้านพลังงาน” -พัฒนาระบบการแพทย์แผนไทยที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ รพ.และชุมชน เพื่อเพิ่มรายรับให้กับ รพ. -พัฒนาเชื่อมโยงระบบ IT เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่ทันเวลา ครบถ้วน (ได้รับจัดสรรเงิน) -ปชส.ภาพลักษณ์ที่ดีของ รพ. และจัดทำระบบแผนการขอรับการสนับสนุนจากมูลนิธิและเครือข่ายที่มีทรัพยากรมาก	-ผู้บริหารอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้ การบริหาร/การวิเคราะห์การเงินการคลัง -พัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านบัญชีแก่นักบัญชีและผู้เกี่ยวข้อง -บุคลากรผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระบบบัญชีกับเครือข่าย -ส่งแพทย์เรียนหลักสูตรการฝังเข็ม 3 เดือน -เพิ่มพูนทักษะ แพทย์แผนไทยและหมदनวดทั้งด้านการนวดและการใช้สมุนไพร	37. ระดับวิกฤตการเงิน ณ 30 กย. 38.อัตราความทันเวลาและคุณภาพในการส่ง E-claim ผู้ป่วยนอก-ใน 39.รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากสิทธิข้าราชการ	<7  100  เพิ่มขึ้น	<7  100  เพิ่ม	<7  100  เพิ่ม	<7  100  เพิ่ม	<7  100  เพิ่ม	<7  100  เพิ่ม	ปิยธิดา/ทีมนำ

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรเรียนรู้(Learning Organization)

กลยุทธ์ : เป็นต้นแบบและขยายผลงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ระดับจังหวัดและหรือระดับเขตด้วยการบูรณาการกับงานประจำ พัฒนาและจัดการความรู้บุคลากรที่เหมาะสม กับบริบท

Challenges	Short /Long term objectives	Key Tactics & action plans	HR plan	KPI	เป้าหมาย	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
						61	62	63	64	65	
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลานการเป็น คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	-มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยใช้มาตรฐานเป็นฐานแนวคิด-ค่านิยม เพื่อคนเก่ง ดี มีสุข สมรรถนะสอดคล้องกับภาระงาน	-สรุปแผน HRD จากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและทีมงาน (จาก Training Need ซึ่งบูรณาการกับค่านิยม นาธรรม) -ขยายผลงานเด่น “นาธรรม” ซึ่งได้รางวัลที่ 3 ระดับเขตให้เป็นต้นแบบในการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมกับองค์กร โดยมีเวทีแห่งการเรียนรู้ทั้งทีม นำและผู้ปฏิบัติ -แผน Mini-research / R2R -ดำเนินองค์กรคุณธรรมและ ITA ต่อเนื่อง -นโยบายสุขศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความรู้ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้	- พัฒนาทักษะบุคลากรในด้านสำคัญต่อสมรรถนะหลัก และ ค่านิยมนาธรรม ต่อเนื่อง อาทิ การจัดอบรมบุคลากรเพื่อฟื้นฟูความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นของงานบริการพยาบาล (CPR Update ซ้อมแผนอุบัติเหตุ หมู่/อัคคีภัย IC การดูแลผู้ป่วยโรคสำคัญ อาทิ MI stroke DM HT) ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม R2R	40. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์ 41. ระดับความสำเร็จ ITA 42. ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานงานสุขศึกษา	>80  5  ระดับคุณภาพ	>80  5  พัฒนา	>80  5  คุณภาพ	>80  5  คุณภาพ	>80  5  คุณภาพ	>80  5  คุณภาพ	HRD/สุกัลยา