



# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพ

โรงพยาบาลแม่ลาน จ.ปัตตานี

ปีงบประมาณ 2565-2570



## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลแม่ลาน

### วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชน

### พันธกิจ

1. มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. จัดสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลให้มีมาตรฐาน
3. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ และพฤติกรรมการบริการที่ดี
4. จัดบริการสาธารณสุขโดยเน้นเข้าถึงชุมชน

### สมรรถนะ หลักองค์กร

ส่งเสริมป้องกันโรคความดันโลหิตสูงและโรคเบาหวาน



## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพ โรงพยาบาลแม่ลาน จ.ปัตตานี

ปี 2565-2570

ประเด็น  
ยุทธศาสตร์

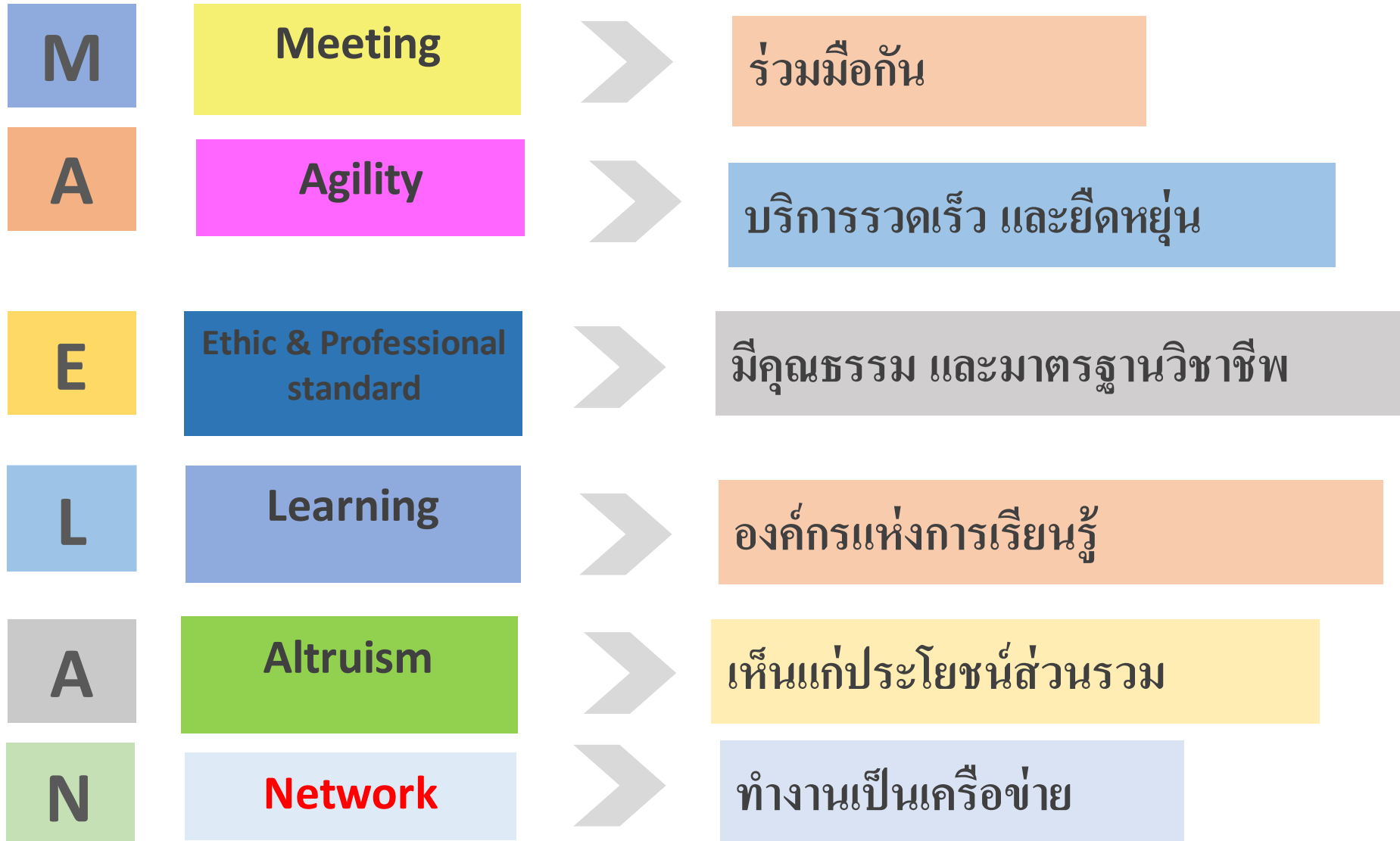
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ  
(PP&P Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดบริการให้เป็นเลิศ (Service Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้เป็นเลิศ (People Excellence)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

## ค่านิยมหลักขององค์กร





การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร  
โรงพยาบาลแม่ลาน (SWOT Matrix)

<p>S1 บุคลากรสามัคคี</p> <p>S2 องค์กรเล็กมีความคล่องตัว</p> <p>S3 โครงสร้างงานชัดเจน</p> <p>S4 ช่วยเหลือกันดี</p> <p>S5 ประสานงานง่าย</p> <p>S6 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลายสาขา</p> <p>S7 บริการได้รวดเร็วเนื่องจากผู้รับบริการมีจำนวนน้อยกว่าโรงพยาบาลใกล้เคียง</p> <p>S8 งานกายภาพ แพทย์แผนไทย ได้รับการยอมรับทั้งในและนอกอำเภอ</p>	<p>O1 อสม.เข้มแข็ง</p> <p>O2 ท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณต่อเนื่อง</p> <p>O3 อยู่ใกล้โรงพยาบาลศูนย์ยะลา ศูนย์อนามัยแม่เด็ก</p> <p>O4 เครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือ</p> <p>O5 ระยะทางไม่ไกลจากรพ. การคมนาคมสะดวก</p> <p>O6 ชุมชนไม่มีสถานที่เสี่ยงที่รวมกลุ่มมาก เช่น สถานบันเทิง,ร้านอาหาร</p> <p>O7 การกำกับติดตามการประเมิน HA,QA ,ยุทธศาสตร์จาก สสจ.,นโยบาย HAIT,นโยบาย EMS</p> <p>O8 มีสถานที่แหล่งผลิตอาหารปลอดภัยสารพิษ</p> <p>O9 มีงบค่าเสื่อม งบลงทุน</p>
<p>W1 การควบคุมกำกับติดตามงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>W2 พฤติกรรมการบริการ/การสื่อสาร</p> <p>W3 ประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยแทรกซ้อน ฉุกเฉิน น้อย</p> <p>W4 เครื่องมือที่สำคัญไม่เพียงพอ</p> <p>W 5 ระบบการจัดเก็บข้อมูลไม่ชัดเจน</p> <p>W6 ผู้ป่วยโรคเรื้อรังรายใหม่เพิ่มขึ้น</p> <p>W7 การพัฒนาบุคลากรในฝ่ายสนับสนุน</p> <p>W 8 ระบบการจัดเก็บรายได้ไม่ชัดเจน</p>	<p>T1 การเกิดโรคระบาด COVID-19</p> <p>T2 ระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่งผลให้อุปกรณ์เครื่องมือเสียหายบ่อย</p> <p>T3 ความเชื่อตามวิถีชุมชน</p> <p>T4 ไม่มีรถขนส่งสาธารณะ</p> <p>T5 ขาดผู้ดูแลในกลุ่มเปราะบาง</p> <p>T6 อปท.การจัดการขยะในชุมชนไม่ครอบคลุม</p> <p>T7 ไม่มีแหล่งอบรมภายนอก</p>



**การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร  
โรงพยาบาลแม่ลาน (SWOT Matrix)**

<p><b>SO</b></p> <p>S6,O7 พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วย NCD</p> <p>S6,S7, O5 พัฒนาการเข้าถึงบริการในกลุ่มผู้ป่วย fast tack (ACS,Stroke,Trauma,Sepsis,) แนวทางการดูแลผู้ป่วย covid ,พัฒนาการดูแลผู้ป่วย pneumonia ในเด็ก</p> <p>S6,O7 พัฒนาการบริการผู้ป่วยเฉพาะสาขาความเชี่ยวชาญ เช่น ทันตกรรม,แพทย์แผนไทย</p> <p>S6,S8, O1, O4 จัดระบบ IMC</p> <p>S6,O3,O4 พัฒนาการดูแลหญิงตั้งครรภ์</p> <p>S7,O7 เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการผู้ป่วย</p>	<p><b>WO</b></p> <p>W1,W6,O7 พัฒนาระบบการกำกับติดตามการดูแลโรคตามยุทธศาสตร์ จุดเน้น โรงพยาบาล มาตรฐานจำเป็น 9 ข้อ</p> <p>W3, O3,O7 พัฒนาสมรรถนะการดูแลผู้ป่วยเสี่ยงสูง ฉุกเฉิน</p> <p>W5,O7 พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้</p> <p>W6,O1,O4 การส่งเสริมป้องกันโรคเชิงรุก</p> <p>W4, O2,O9 พัฒนาการจัดหาเครื่องมือให้เพียงพอ</p> <p>W5,O7 พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลให้ถูกต้อง สมบูรณ์ รายงานทันเวลา</p> <p>W2,O7 เสริมสร้างพฤติกรรมบริการ</p> <p>W7,O7 พัฒนาสมรรถนะงานสนับสนุน</p>
<p><b>ST</b></p> <p>S6,T3,T5,T6 ส่งเสริมพัฒนาระบบคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ(พชอ.)</p> <p>S1,S2,S5,T1 ความครอบคลุมการฉีดวัคซีนและความคุ้มครองป้องกันโรค COVID</p> <p>S6,T3 จัดระบบ smart kid</p>	<p><b>WT</b></p> <p>W7,T7 แผนพัฒนาเพื่อนช่วยเพื่อน พี่สอนน้อง (งานสนับสนุน เน้นประปา บ่อบำบัด)</p>

# เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ประชาชนมีสุขภาพดี

2. ระบบบริการสุขภาพมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

3. บุคลากรมีศักยภาพ มีความสุข

4. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมความปลอดภัย

# วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคเชิงรุก

2. เพื่อเพิ่มช่องทางให้กับผู้รับบริการเข้าถึงบริการมากขึ้น

3. เพื่อเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา

4. เพื่อจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น





## เข็มมุ่ง ปี 2565-2570

1.การดูแลผู้ป่วย HT, DM, STEMI, Stroke ,sepsis, pneumonia ในเด็ก < 5 ปี ให้ปลอดภัย

2.การจัดการความเสี่ยง 2p safety goals

ด้านผู้ป่วย

P 1: Patients Identification (การระบุตัวผู้ป่วย)

P 2 : communication

P 2.3: Communicating Critical Test Results การรายงานค่า LAB วิกฤติ

P 3: Reduction of Diagnostic Errors การวินิจฉัยผิดพลาด

M 1: Safe from Advert Drug Event

M 1.1 Safe from High Alert Drug

E 1 : response to deteriorating patient (การตอบสนองต่อผู้ป่วยที่มีอาการทรุดลง)

E 4 : E4.1 Effective Triage การคัดกรองที่ห้องฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพ

ด้านเจ้าหน้าที่

- **I:1 Infection and Exposure** เรื่อง **Fundamental of Infection Control and Prevention for Workforce**(การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน)

- **p- process of work** เรื่อง **Fundamental Guideline for Prevention of Work Related Disorder** (การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

3.ความสมบูรณ์ของการบันทึกเวชระเบียน

แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการหลัก และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การประสานกับเครือข่ายชุมชน	เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคเชิงรุก	กลยุทธ์ที่ 1. พัฒนาระบบการคัดกรองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ครอบคลุมโดยใช้ระบบ 3 หมอ	1.คัดกรองโรค และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโรค HT,DM โดยใช้ระบบ 3 หมอ (โครงการอาหารเป็นยา) 2.คัดกรอง TB เชิงรุกในกลุ่มเสี่ยง 3.ป้องกันโรค pneumonia ในเด็ก 0-5 ปี 4.ส่งเสริม ตำบล RDU	พัฒนาความรู้แกนนำชุมชนโรคที่เป็นปัญหาในพื้นที่	1.ผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มสงสัย ≤ 5% 2.ผู้ป่วยความดันโลหิตสูงรายใหม่จากกลุ่มสงสัย ≤ 2.5% 3.ร้อยละการคัดกรองกลุ่มเสี่ยง TB ≥70 % 4.อัตราป่วยด้วยโรคระบาด/น้อยกว่าค่ามัธยฐานย้อนหลัง 5 ปี 5.อัตราความครอบคลุมการได้รับวัคซีน ช่วงอายุ 1 ปี, 2 ปี, 3 ปีและ 5 ปี ร้อยละ90	งานชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การประสานกับเครือข่ายชุมชน	เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคเชิงรุก	กลยุทธ์ที่ 2 ใช้กลไก พชอ. แก้ไขปัญหาสาธารณสุข	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาการดูแลหญิงตั้งครรภ์ ป้องกันภาวะเสี่ยง</li> <li>โครงการหญิงวัยเจริญพันธ์ DOT ยาธาตุเหล็ก</li> <li>พัฒนาการดูแลกลุ่ม SMART KID (ซีดีในเด็ก)</li> <li>พัฒนาระบบและติดตามผู้ป่วยกลุ่มเปราะบางให้ต่อเนื่อง (COC)</li> </ol>	พัฒนาอสม.เชี่ยวชาญ	<ol style="list-style-type: none"> <li>อัตราหญิงตั้งครรภ์ที่มีภาวะซีด &lt;10% (LAB 1)</li> <li>อัตราหญิงตั้งครรภ์ที่มีภาวะซีดในขณะใกล้คลอดลดลง &lt;10% (LAB 3)</li> <li>อัตราหญิงตั้งครรภ์กลุ่มเสี่ยงได้รับการวินิจฉัย PIH,GDM &lt;20%</li> <li>เด็กอายุ6เดือน-12เดือน มีภาวะโลหิตจาง ร้อยละ 10</li> <li>อัตราผู้ป่วยติดเตียง เปลี่ยนเป็นกลุ่มติดบ้าน /ติดสังคม มากกว่าร้อยละ 20</li> </ol>	งานชุมชน
การประสานกับเครือข่ายชุมชน	เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคเชิงรุก	กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มศักยภาพสถานพยาบาลในชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนา PCC ต้นแบบ Smart PCU</li> <li>Health station ตำบลละ 1 แห่ง</li> </ol>	พัฒนาแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน Smart PCU 5 ตำบล</li> </ol>	งานชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดบริการให้เป็นเลิศ (Service Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
<p>1.การให้บริการที่รวดเร็ว ได้มาตรฐาน</p> <p>2.การเชื่อมข้อมูลในการดูแลผู้ป่วย ตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ</p> <p>3.การประสานกับเครือข่ายชุมชน</p>	<p>1.เพื่อเพิ่มช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงมากขึ้น</p> <p>2.เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามมาตรฐาน</p>	<p><u>กลยุทธ์ที่ 1</u> เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการโดย IT</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ 2</u> กำหนดระยะเวลาการขยายบริการ</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ 3</u> เพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา</p>	<p>1.จัดระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ หน่วยบริการคลินิก ระบบนัด และประชาสัมพันธ์ศักยภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลใน website,facebook ,ไลน์, แกดหน้า</p> <p>2.ขยายบริการแพทย์แผนไทย ทันตกรรมนอกเวลา</p> <p>3.ขยายการให้บริการงานกายภาพที่แผนก OPD</p> <p>4.จัดระบบการบริการเฉพาะสาขา</p>	<p>พัฒนาการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์,QR code</p>	<p>1.อัตราผู้รับบริการเพิ่มขึ้นในช่องทางประชาสัมพันธ์</p> <p>2.อัตราผู้รับบริการนอกเวลาเพิ่มขึ้น</p> <p>3.อัตราผู้รับบริการใช้ระบบนัดผ่านทางออนไลน์เพิ่มขึ้น</p> <p>4.ผู้ป่วยเข้าถึงระบบบริการเฉพาะสาขาที่เชี่ยวชาญมากขึ้น</p>	<p>PCT</p> <p>ทีมประชาสัมพันธ์</p>

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดบริการให้เป็นเลิศ (Service Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
<p>1.การให้บริการที่รวดเร็ว ได้มาตรฐาน</p> <p>2.การเชื่อมข้อมูลในการดูแลผู้ป่วย ตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ</p> <p>3.การประสานกับเครือข่ายชุมชน</p>	<p>1.เพื่อเพิ่มช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงมากขึ้น</p> <p>2.เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามมาตรฐาน</p>	<p><u>กลยุทธ์ที่ 4</u></p> <p>พัฒนาการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ</p>	<p>1.พัฒนาระบบการเข้าถึง และดูแลผู้ป่วย STEMI (alert ในผู้ป่วย สุนัขหัวใจ, HT,DM uncontrol)</p> <p>Stroke (alert อายุ 40ปีขึ้นไป , Sepsis (ให้ความรู้ในชุมชน)</p> <p>2.พัฒนาระบบ Pre Hospital ในผู้ป่วยฉุกเฉิน ESI1,ESI2 Trauma : Fracture , Head injury (การช่วยเหลือเบื้องต้น ,การเคลื่อนย้าย, ประชาสัมพันธ์ในชุมชน)</p> <p>Non trauma : Respiratory failure</p> <p>3.พัฒนาการดูแลผู้ป่วยโรค NCD โดยสหวิชาชีพ One Stop serviceและเชื่อมสู่ภาคีเครือข่าย</p>	<p>1.อบรมทักษะการดูแลผู้ป่วย fast track แก่ภาคีเครือข่าย (ทีมสหวิชาชีพของรพ. ,รพ.สต. ,FR และชุมชน)</p> <p>2.อบรมการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย แก่เจ้าหน้าที่รพ.และ FR ในพื้นที่</p> <p>3.ซ้อมแผนเผชิญเหตุร่วมกับ อำเภอแม่ลาน</p> <p>4.อบรม CPR ในแกนนำชุมชน</p>	<p>1.อัตราผู้ป่วยเสียชีวิตด้วย STEMI 0%</p> <p>2.อัตราการเข้าถึงบริการผู้ป่วย STEMI ภายใน 120 นาที 100 %</p> <p>3.อัตราการเข้าถึงบริการผู้ป่วย Stroke ภายใน 180 นาที 100 %</p> <p>4.อัตราการเข้าถึงบริการผู้ป่วย Sepsis เร็วขึ้น</p> <p>5.อัตราการวินิจฉัยโรค sepsis ถูกต้อง รวดเร็วภายใน 1 ชม. 100%</p> <p>6.อัตราการปฏิบัติตามแนวทาง EMS ถูกต้องครบถ้วน100%</p> <p>7.ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลได้ดี 40%</p> <p>8. ร้อยละผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่ควบคุมความดันโลหิตได้ดี 50%</p>	PCT

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดบริการให้เป็นเลิศ (Service Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
<p>1.การให้บริการที่รวดเร็ว ได้มาตรฐาน</p> <p>2.การเชื่อมข้อมูลในการดูแลผู้ป่วย ตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ</p> <p>3.การประสานกับเครือข่ายชุมชน</p>	<p>1.เพื่อเพิ่มช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงมากขึ้น</p> <p>2.เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามมาตรฐาน</p>	<p><u>กลยุทธ์ที่ 4</u></p> <p>พัฒนาการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ</p>	<p>4.พัฒนาแนวทางการดูแลผู้ป่วย pneumonia ในเด็ก ≤5 ปี</p> <p>5.แผนเสริมพลังในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า</p>	<p>5.แผนอบรมการดูแลผู้ป่วยโรคติดเชื้อระบบทางเดินหายใจในเด็ก</p> <p>6.ฝึกทักษะการดูแลผู้ป่วยเด็กที่โรงพยาบาลปัตตานี</p> <p>7.อบรมเจ้าหน้าที่ ในเรื่องฟื้นฟูสมรรถนะการเสริมพลังผู้ป่วยด้วยการทำจิตบำบัด</p>	<p>9.อัตราการเกิด respiratory failure pneumonia ในเด็ก ≤ 5 ปี 0%</p> <p>10.อัตราการ Re admit ในเด็กภายใน 28 วัน %</p> <p>11.อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จ ไม่เกิน 8 ต่อแสนประชากร</p> <p>12.ร้อยละ 90 ของผู้พยายามฆ่าตัวตายไม่กลับมาทำร้ายตัวเองซ้ำในระยะเวลา 1 ปี</p>	pct

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดบริการให้เป็นเลิศ (Service Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
<p>1.การให้บริการที่รวดเร็ว ได้มาตรฐาน</p> <p>2.การเชื่อมข้อมูลในการดูแลผู้ป่วย ตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ</p> <p>3.การประสานกับเครือข่ายชุมชน</p>	<p>1.เพื่อเพิ่มช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงมากขึ้น</p> <p>2.เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามมาตรฐาน</p>	<p><u>กลยุทธ์ที่ 5</u></p> <p>พัฒนาระบบป้องกันการแพร่กระจายเชื้อในโรงพยาบาล</p>	<p>1.จัดโครงสร้างทางกายภาพ จุดแยกโรคและการระบายอากาศโรคหน่วยบริการ OPD,ER,LR,IPD</p> <p>2.สื่อสารแนวทาง ผ่าน QR CODE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แนวทางการแยกโรค</li> <li>- แนวทางปฏิบัติ CAUTI, phlebitis</li> <li>- แนวทางการทำความสะอาด</li> <li>-แนวทางการสวมชุด PPE</li> </ul> <p>3.จัดระบบการนิเทศหน้างาน</p>	<p>จัดอบรมเจ้าหน้าที่กลุ่มพยาบาล คณงาน เวิร์ปเปิล ผู้ช่วยเหลือใช้</p>	<p>1.อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล 0:1000 วันนอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAUTI 0:1000วันใส่สายสวน</li> <li>- phlebitis0: 1000วัน ON IV</li> </ul> <p>2.อุบัติการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อของผู้ป่วย</p>	IC

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้เป็นเลิศ (People Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การให้บริการที่ได้มาตรฐาน มีพฤติกรรมบริการที่ดี	1. เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามมาตรฐาน 2. เพื่อเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา	<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> จัดอัตรากำลังให้เพียงพอเหมาะสม	1. แผนอัตรากำลัง FTE ในกลุ่มวิชาชีพ และภาระงานในกลุ่มสนับสนุน 2. กำหนดให้มี job description งานหลักและงานรอง ในงานที่รับผิดชอบ		1. อัตราเจ้าหน้าที่มีอัตรากำลังเพียงพอ 100%	HRD/หัวหน้าฝ่าย
		<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ -เพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา	3. พัฒนาสมรรถนะตามเชิงมุ่งและสมรรถนะหลักโรงพยาบาล HT, DM, Stroke, sepsis, pneumonia ในเด็ก 4. พัฒนาเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ได้แก่ ระบบบำบัดน้ำเสีย ประปา การจัดการขยะ การบริหารและการเงิน 5. พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ด้าน digital 6. แผน career path ในหัวหน้าฝ่าย/ทีมต่างๆ 5. จัดระบบการประเมิน core competency รพ, สมรรถนะหลักหน่วยงานบูรณาการร่วมกับทีมนำ/PCT	-แผนพัฒนาผู้นำ ได้แก่ ผบต, ผบก, หลักการบริหารงาน, ความรู้งาน HA -แผนพัฒนา learning need แต่ละหน่วยงาน -พัฒนาพฤติกรรมบริการ/หลักจริยธรรมวิชาชีพ	1. อัตราการใช้ CPG , CNPG โรค HT, DM, Stroke, sepsis, pneumonia ในเด็ก 100% 2. อัตราเจ้าหน้าที่มีสมรรถนะหลักของโรงพยาบาล >90% 3. ทักษะเจ้าหน้าที่ด้าน digital >90% 4. อัตราเจ้าหน้าที่มีสมรรถนะในหน่วยงาน (สายวิชาชีพ, สายสนับสนุน > 80%	HRD/หัวหน้าฝ่าย



ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้เป็นเลิศ (People Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			6.พัฒนาศักยภาพผู้นำและการบริหารจัดการในแกนนำ ผ่าน E Learning			
		<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> สนับสนุนให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1.จัดเวทีมหกรรม share and learning CQI และส่งผลงานในระดับจังหวัดและประเทศทุกปี 2.แผน IS หน่วยงานประจำปี 3.พัฒนาความรู้งานวิจัย 4.หัวหน้าพาทำคุณภาพ	พัฒนาการจัดทำCQI/ นวัตกรรม และการนำเสนอ	1.อัตรา รพ.เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ 100% 2.อัตราเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ในงานคุณภาพ >80% 3.อัตราหน่วยงานมีผลงาน CQI อย่างน้อย 2 เรื่อง 100%	HRD/QMR
		<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> สนับสนุนให้ บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการดูแลตนเองด้าน สุขภาพ	1.สมุดคู่มือสุขภาพ คำนวณแคลอรี ในการรับประทานอาหาร ผ่าน app 2.นัดพบ อาหารคลีน สัปดาห์ละ 2 ครั้ง 3.ชมรมออกกำลังกายเดิน-วิ่ง ฟุตบอล		อัตราเจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี >90%	HRD

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้เป็นเลิศ (People Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน	1.แผนจัดกิจกรรม สร้างสัมพันธ์ 2.กิจกรรมสร้างแบรนด์แม่ลาน ได้แก่ เสื่อประชุมวิชาการ สโลแกนการทักทายเจ้าหน้าที่และ ผู้รับบริการ 3.สื่อเสียงตามสายสร้างความสุข 4.กิจกรรมไหวต คนดีศรีแม่ลาน ตามค่านิยม โรงพยาบาล 5.แผนจัดมุมพักผ่อน จุดเช็คอิน		อัตราเจ้าหน้าที่มีความสุข ในการทำงาน>90%	HRD

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล(Governance Excellence)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้น	เพื่อจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ 1 จัดระบบศูนย์จัดเก็บรายได้	1.จัดตั้งศูนย์จัดเก็บรายได้ 2.พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้โดยการใช้โปรแกรม data audit 3.พัฒนาการบันทึกเวชระเบียนให้สมบูรณ์ 4.นิเทศติดตามศูนย์จัดเก็บรายได้จากองค์กรภายนอก	พัฒนาบุคลากรในการศูนย์จัดเก็บรายได้ อบรมการใช้โปรแกรม data audit ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	1.อัตราการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น 3.Quick ratio >1.0 4.Current ratio>1.5 5.Cash ratio >0.8	ศูนย์จัดเก็บรายได้/การเงิน
การจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้น	เพื่อจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ 2 ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้โรงพยาบาล	1.นโยบายประหยัดไฟ การใช้.เครื่องใช้ไฟฟ้า 2.การปรับเปลี่ยนโซล่าเซลล์ 3.นโยบายเวลาเดินทางโดยรถโรงพยาบาล 4.ปรับภูมิทัศน์โรงพยาบาล 5.ปรับโครงสร้างและการบริการห้องพิเศษ		1.ค่าไฟ ค่าน้ำมันลดลง 2.อัตราผู้ป่วยเข้ารับบริการห้องพิเศษ เพิ่มขึ้น	ศูนย์จัดเก็บรายได้/การเงิน

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้น	เพื่อจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ 3 บริหารจัดการด้านโครงสร้างและสาธารณูปโภค เครื่องมือ ให้มีประสิทธิภาพ	<p>1.จัดการระบบสาธารณูปโภค (ไฟฟ้า ประปา แก๊ส) การบำรุงเชิงรุก</p> <p>2.บริหารจัดการเครื่องมือให้พร้อมใช้ (เครื่องมือขนาดใหญ่ เครื่องมือทางการแพทย์)</p> <p>3.จัดการค้นหาและแก้ไขความเสี่ยงด้านโครงสร้างกายภาพและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.จัดการระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการขยะให้ได้มาตรฐาน</p>	<p>1.จัดให้ความรู้และพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ในการใช้เครื่องมือแพทย์ความเสี่ยงระดับสูง</p> <p>2.อบรมพัฒนาสมรรถนะช่างซ่อมด้านเครื่องมือการแพทย์</p>	<p>1.อัตราการบำรุงรักษาเครื่องมือด้านภาวะฉุกเฉินผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 (ไฟฟ้า ประปา แก๊ส)</p> <p>2.อุบัติการณ์ในการจัดการระบบสาธารณูปโภค (ไฟฟ้า ประปา แก๊ส)</p> <p>3.อัตราความเพียงพอของเครื่องมือขนาดใหญ่ เครื่องมือแพทย์ความเสี่ยงระดับสูง ร้อยละ 100</p> <p>4.อัตราการแก้ไขความเสี่ยงด้านโครงสร้างกายภาพ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ร้อยละ 80</p> <p>5.ผลการตรวจวิเคราะห์น้ำเสียผ่านเกณฑ์ทุกพารามิเตอร์ ร้อยละ 100</p>	ทีมเครื่องมือ/ENV

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
1.การจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มขึ้น 2.การเชื่อมข้อมูลในการดูแลผู้ป่วย ตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ	เพื่อจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ 4 การจัดการสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	1.การพัฒนามาตรฐาน HA-IT 2.เชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านสุขภาพสู่ชุมชน โดยการพัฒนาระบบ EMR Datacenter on cloud 3.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการบริการด้านสุขภาพ 4.ปรับระบบ Hos xp เป็น version 4 5.ปรับปรุงศูนย์ data center	1.การอบรมการใช้ระบบเชื่อมต่อข้อมูลผู้ป่วย รพ.ผ่านระบบ cloud 2.อบรม HAIT 3.อบรม IPD Paperless	1.ผ่านการประเมิน HA IT ระดับ Level 2 2.ผ่านเกณฑ์คุณภาพข้อมูลร้อยละ 80 3.อุบัติการณ์การถูกโจมตีจาก hacker = 0 4.อัตราความสมบูรณ์เวชระเบียน OPD > 90% IPD > 90% 5.IPD Paperless	IM /เวชสถิติ
การให้บริการที่ได้มาตรฐาน	เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามมาตรฐาน	กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง	1.ค้นหาความเสี่ยง (เชิงรุก/เชิงรับ) เพิ่ม ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงการเงิน 2.การจัดการความเสี่ยงและสื่อสารสู่ผู้ปฏิบัติ โดยผ่านทาง one page และweb site รพ. 3.รณรงค์การรายงานความเสี่ยงผ่านโปรแกรม Hos-xp และ NRLS 4.สร้างคู่มือในการใช้งานรายงานความเสี่ยงทุกหน่วยงาน	1.โครงการอบรม/ฟื้นฟู ความเสี่ยงเชิงรุก ทำ RCA, Risk register 2.KM การรายงานความเสี่ยง	1.อัตราเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ร้อยละ 80 2.อัตราการรายงานความเสี่ยง ทั้ง 4 ด้าน ทุกเดือน 100% 3.อัตราความครอบคลุมการรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงทุกหน่วยงาน/ทีมคร่อมทุกเดือน > 70 % 4.อัตราการเกิดซ้ำเรื่องเดิมใน G, H, I,4 และ sentinel event 0%	RM

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล(Governance Excellence)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ/โครงการ	HR Plan	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การให้บริการที่ได้มาตรฐาน	เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามมาตรฐาน	กลยุทธ์ที่ 6 สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.นโยบายแนวทางปฏิบัติ 2 P Safety และมาตรฐาน จำเป็น 9 ข้อ</li> <li>2.สื่อสารนโยบาย/มาตรฐาน จำเป็น 9 ข้อ และผ่านทาง website ,ไลน์,คอมพิวเตอร์ หน่วยงาน</li> <li>3.หัวหน้าพาทำคุณภาพประจำสัปดาห์</li> <li>4.แผนกำกับติดตามงานพัฒนาคุณภาพ/แผนยุทธศาสตร์ตามปฏิทิน</li> <li>5.กิจกรรมทบทวน 12 กิจกรรม</li> <li>6.ทีมนำ/แกนนำ IS Round ทุกเดือน</li> </ol>	-KM 2P Safety , มาตรฐานจำเป็น 9 ข้อ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.อัตราการทบทวน 12 กิจกรรม &gt;90%</li> <li>2.ตัวชี้วัดมาตรฐานจำเป็น 9 ข้อ ผ่านเกณฑ์</li> </ol>	RM/QMR