

BSC รพ.ร่อนพิบูลย์ (แปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ๒๕๖๒)

กลยุทธ์	Customers : C	Internal process : I	Learning : L	Financial :F
SO การพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย	<ul style="list-style-type: none"> - ลดภาวะพิการและการตาย และเพิ่มคุณภาพชีวิตโรคที่สำคัญ รักและศรัทธา - พึ่งพอใจสูงสุด, - ไม่มีข้อร้องเรียน - ลด Refer out เพิ่ม Refer in - ให้ความร่วมมือการจัดบริการ โรคที่สำคัญ การขอเป็นหุ้นส่วนหรือเจ้าภาพการจัดบริการโรคที่สำคัญ ร่วมบริจาค 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานบริการทางการแพทย์และบริหารความเสี่ยงเชิงรุกรอบด้านเชิงรุกโรคที่สำคัญ - มาตรฐานการให้บริการและได้รับการดูแลเอาใจใส่เหนือความคาดหวัง (เป็นผู้นำด้านบริการ) 	<ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทุกสาขา โรคที่สำคัญ (f๑) -เชี่ยวชาญการให้บริการที่เป็นเลิศ (การดูแลโรค NCD = core competence รพ.ร่อนพิบูลย์) 	<ul style="list-style-type: none"> - CMI ในโรคที่ซับซ้อน - เพิ่มเงินบริจาค - บริจาคเครื่องมือต่างๆ
ST การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการสุขภาพ (กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวละชุมชน)	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนโรคที่สำคัญ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มป่วย เข้าถึงบริการที่ปลอดภัย ใกล้บ้าน -ภาคีเครือข่ายสามารถดูแลสุขภาพส่งเสริมป้องกันโรคและภัยสุขภาพได้อย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการให้บริการ โรคที่สำคัญ - มีฐานข้อมูลภาคีเครือข่าย หรือ ต้นแบบด้านสุขภาพ - ตามมิติคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ๑๐ รพ.สต. เชี่ยวชาญ (Pre-Post hospital) และ และพื้นที่รอยต่อ เชี่ยวชาญการรักษาพยาบาลตามศักยภาพ (ncd) CQI นวัตกรรมชุมชนท้องถิ่นต้นแบบการจัดการสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดต้นทุนโรคเรื้อรังที่ต้องดูแลต่อเนื่อง มูลค่าเพิ่มของชุมชน (เล่าเรื่อง ๓๖๐ องศา)
WO พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (HRD)	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากร เก่ง ดี มีสุข บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะตามภารกิจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร บุคคลต้นแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินความสุของค์กรด้วย HPI ประเมินองค์กรด้วยมาตรฐาน HA IT ประเมินความสุขด้วย happino meter 	<ul style="list-style-type: none"> - เชี่ยวชาญด้านการใช้ Digital กระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร - ฐานข้อมูลชุดความรู้ ด้านต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดต้นทุนการจัดทำชุดความรู้ด้วยเอกสาร

กลยุทธ์	Customers : C	Internal process : I	Learning : L	Financial :F
WT พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน (IT หน่วยงานที่ใช้โปรแกรมเฉพาะ งานบริหาร)	- จัดทำฐานข้อมูลโปรแกรมเฉพาะในการจัดบริการสรุปรายงานทุกเดือน หน่วยงานสรุปรผลการดำเนินงานคาดการณ์รายรับ ส่งงานการเงินทุกเดือน	- Logistics and supply chain Digital Management, HA IT ITA, HA, GREEN AND CLEAN	- จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินทุกประเภท และควบคุมให้ดำเนินการตามแผน - นำเสนอ ผลงาน CQI นวัตกรรม เชิงระบบการบริหารจัดการ	- ลดต้นทุนการบริหาร จัดทำฐานข้อมูลโปรแกรมเฉพาะในการจัดบริการสรุปรายงานทุกเดือน

BSC เป็นวิธีการแปลงแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์สู่การปฏิบัติ ครอบคลุมทั้ง 4 มุมมอง

ระบุประเด็นสำคัญที่ต้องมอบหมายละติดตามงาน ของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ SO ST WO WT

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	มอบหมาย
SO การพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกกลุ่มวัย	1.พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพทุกกลุ่มวัย 2.การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ให้ได้มาตรฐานกลุ่มโรคที่สำคัญ 2.1.โรคฉุกเฉิน: Trauma , ACS,Stroke 2.2.โรคเรื้อรัง: HT DM COPD 2.3 โรคติดต่อ: DHF, Leptospirosis,TB 2.4.Teenage pregnancy , Low birth weight 2.5.กลุ่ม long term care : กลุ่มติดบ้านติดเตียง กลุ่มมะเร็งระยะสุดท้าย"	สามารถคัดเลือกจาก KPI ตามมาตรฐาน HA ตอนที่ 4.1 ตามประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา ตามมิติคุณภาพที่เหมาะสมและอยากพัฒนา	
ST การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการสุขภาพ	1.สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้สามารถดูแลสุขภาพ ส่งเสริมป้องกันโรคและภัยสุขภาพได้อย่างยั่งยืน	1.ภาคีเครือข่ายสามารถดูแลสุขภาพส่งเสริมป้องกันโรคและภัยสุขภาพได้อย่างยั่งยืน 2. มีฐานข้อมูลภาคีเครือข่าย หรือต้นแบบด้านสุขภาพ 3. รพ.สต. เชี่ยวชาญ (Pre-Post hospital) และ และพื้นที่รอยต่อเชี่ยวชาญการรักษาพยาบาลตามศักยภาพกลุ่ม ncd 4. CQI นวัตกรรม ชุมชนท้องถิ่น ต้นแบบการจัดการสุขภาพ 5. เล่าเรื่องตำนานการดูแลสุขภาพกลุ่ม ncd แต่ละชุมชน 6. ผ่านเกณฑ์ พอช.	

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	มอบหมาย
WO พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (HRD)	1.เพื่อวางแผนสร้างสุขระดับโรงพยาบาล	1.1.ประเมินความสุขระดับองค์กร (HPI) และจัดทำแผนพัฒนา	
		1.2.ประเมินความสุขระดับบุคคลด้วย happino meter ปี 2562	
		1.3.จัดกิจกรรมสร้างสุขระดับองค์กร (โครงการ)	
		1.4. กิจกรรมงานวันเกิดบุคลากร	
		1.5.กิจกรรมแลกเปลี่ยนความภาคภูมิใจ ปีละ/ ครั้ง	
		1.6.กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS)	
		1.7.ประเมินความผูกพัน	
	2.เพื่อวางแผนส่งเสริมคนดีโรงพยาบาล	2.บุคคลต้นแบบ	
		2.1 ประสานงานดี/มนุษย์สัมพันธ์ดี	
		2.2 บริการดี	
		2.3 คนดีด้านสุขภาพ / ไม่ยุ่งเกี่ยวยาเสพติด	
		2.4 เสียสละ จิตอาสา	
		2.5 เข้าร่วมงานพิธี หรือกิจกรรมส่วนรวมโรงพยาบาล	
3.เพื่อวางแผนส่งเสริมคนเก่งโรงพยาบาล	3.พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง/กำหนดแนวปฏิบัติส่งบุคลากรศึกษาต่อ	3.1 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะตามความท้าทายของโรงพยาบาล	
		3.2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านผลงานวิชาการ เช่น วิจัย R2R CQI นวัตกรรม	
		3.3 เก่งด้านบริการที่ประทับใจ	
		3.4 เก่งด้านการทำงานเป็นทีม	

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	มอบหมาย
		3.5 เก่งด้าน การสนทนาการ	
		3.6 เก่งด้าน กีฬา/กรีฑา	
		3.7 เก่งด้านดนตรี/ เพลง	
WT พัฒนาระบบ การบริหาร จัดการองค์กรให้ มีคุณภาพ ได้ มาตรฐาน (IT หน่วยงานที่ ใช้โปรแกรม เฉพาะ งานบริหาร)	1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	1.1 รพ. มีเสถียรภาพทางการเงิน	
		1.2 มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการติดตามงานแต่ละฝ่าย	
		1.3 มีผลงาน นวัตกรรม CQI ลดต้นทุน เพิ่มรายรับ	
		1.4 จัดทำฐานข้อมูลโปรแกรมเฉพาะในการจัดบริการสรุปรายงาน ทุกเดือน	
		1.5 ประเมินตนเองตามมาตรฐาน HA IT	
		1.6 ผ่านมาตรฐาน Green and clean	