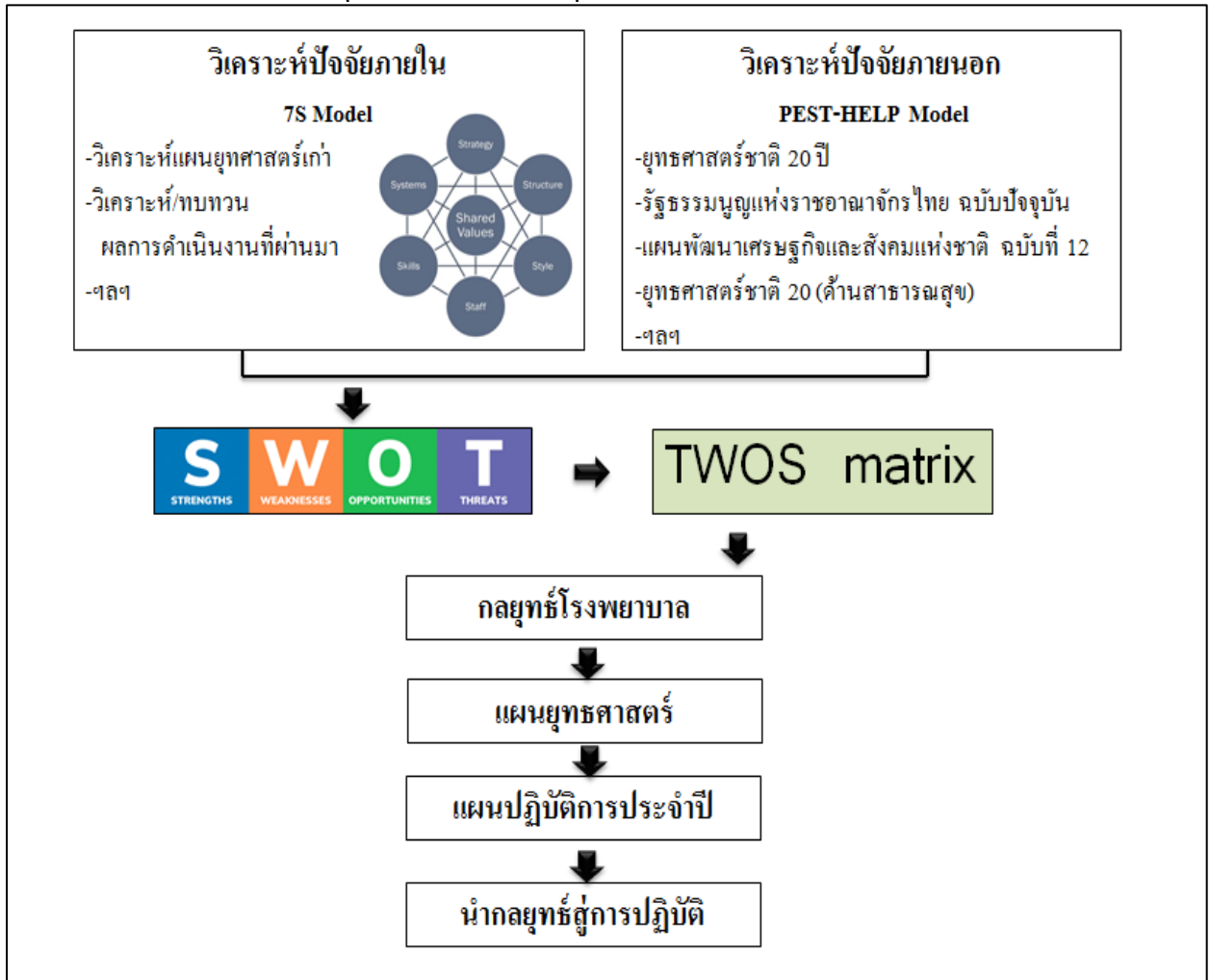


แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลกระบือ จังหวัดระนอง
(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)
ปรับปรุงปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กรอบแนวคิด การวิเคราะห์กลยุทธ์โรงพยาบาลกระบือ



วิสัยทัศน์ : ระบบดูแลสุขภาพที่ทันสมัย เพื่อประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๖๕

นิยาม ทันสมัย หมายถึง ความทันสมัยทาง IT ตามที่กระทรวงกำหนด เช่น นวัตกรรม ระบบคิว

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบดูแลสุขภาพให้ทันสมัย
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามมาตรฐาน
๓. พัฒนางานวิชาการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ค่านิยมร่วม : MOPH+KRA (รู้ดี คิดดี มีความรับผิดชอบ)

(Knowledge ความรู้ Responsibility ความรับผิดชอบ (ต่อตนเอง ผู้รับบริการ สังคม) Attitude ทักษะที่ดี)

เป้าประสงค์(goals)

๑. ผู้รับบริการ : ผู้รับบริการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีมาตรฐาน
๒. ผู้ให้บริการ : บุคลากร เก่ง ดี มีความสุข พัฒนาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. องค์กร : องค์กรมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ชุมชน : ประชาชนมีสุขภาพะ มีศักยภาพในการดำรงชีวิต

๑.ความท้าทายขององค์กร :

๑.๑ โรคที่เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่

ปัญหาสุขภาพที่สำคัญในพื้นที่ :

ไทย	ต่างชาติ
โรคเรื้อรัง : HT, DM , COPD	โรคเรื้อรัง : HT, DM
โรค Acute : Stroke, HI, MI , อุบัติภัยหมู่	โรค Acute : HI, อุบัติภัยหมู่
โรคระบาด : Diarreha, Pneumonia, DHF, Leptospirosis	โรคระบาด : Diarreha, Pneumonia, Leptospirosis
แม่และเด็ก : PPH, BS, PIH, Teenage Pregnancy	แม่และเด็ก : PPH, BS, PIH

ปัญหาสุขภาพที่เป็นโอกาสพัฒนา :

ไทย	ต่างชาติ
โรคเรื้อรัง : HT, DM , COPD	โรคเรื้อรัง : HT, DM
โรค Acute : HI, MI , Stroke	โรค Acute : HI
โรคระบาด : Diarreha, Pneumonia, DHF	โรคระบาด : Diarreha, Pneumonia, Malaria
แม่และเด็ก : PPH, BS, PIH, Teenage Pregnancy	แม่และเด็ก : PPH, BS, PIH

๑.๒โรคที่มีข้อจำกัดในการให้บริการ / ต้องส่งต่อ: โรค Acute : HI, MI , Stroke , DM ที่มีภาวะแทรกซ้อน

๑. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ:

๑.๑. ด้านผู้รับบริการ

ผู้รับบริการที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง (HT,DM) มารับบริการเพิ่มมากขึ้นและมีภาวะแทรกซ้อน Stroke , MI เพิ่มขึ้น

๑.๒. ด้านทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาบุคลากรให้เป็น High Competence & High Performers ภายใต้บรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (ดี เก่ง กล้า ร่าเริง มีความสุข) และสามารถนำพาองค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ได้

๑.๓. ด้านปฏิบัติการ

- การวิจัยและพัฒนางานโดยนำ R To R mini research มาใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน

๑.๔. ด้านการเงิน

- การบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ เพื่อให้มีสภาพคล่องทางการเงิน

๑.๕. ด้านการบริการพยาบาล

- มุ่งเน้นการพัฒนาบริการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ทักษะของบุคลากรทางการพยาบาล
- ๑.๖. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอก / นโยบาย :
- การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้สิทธิด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนมีมากขึ้น
 - ประชาชนมีองค์ความรู้และใส่ใจสภาวะสุขภาพมากขึ้น มีความตื่นตัวเมื่อเกิดการเจ็บป่วยให้ความสนใจที่จะ มารับการตรวจรักษาทำให้จำนวนผู้รับบริการมีมากขึ้น
 - ประชาชน ชุมชน สังคม มีความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการมากยิ่งขึ้น จึงมีความเสี่ยงต่อการเกิดเรื่องร้องเรียนมากยิ่งขึ้น
 - การสนับสนุนงบประมาณจาก สปสช. มีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ การสนับสนุนให้มีกองทุนตำบลเพื่อให้การดูแลสุขภาพอนามัยเน้นแบบใกล้บ้านใกล้ใจ นอกจากนี้การสนับสนุนงบประมาณ จะพิจารณา จากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน
๒. ปัญหาสำคัญที่โรงพยาบาลพยายามแก้ไข:
- ๒.๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ทั้งในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจและการสร้างองค์ความรู้การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
- ๒.๒. พัฒนาระบบงานที่สำคัญ เช่น NSO, RM, ENV และ PCT ให้มีประสิทธิภาพ
๓. สภาวะสุขภาพของประชาชนในพื้นที่
- ในคนไทยพบผู้รับบริการที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง HT,DM และโรคที่ส่งผลจากโรคเรื้อรัง เช่น MI, Stroke มารับบริการเพิ่มมากขึ้น การเข้าถึงบริการ๑๖๖๙ มีน้อย ส่วนชาวต่างชาติ มักมารับบริการด้วยการคลอดและภาวะแทรกซ้อนของการคลอด โรคระบาด
๔. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ:
- ๔.๑. ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา/ ให้ความสำคัญกับการพัฒนางาน
- ๔.๒. นโยบายสร้างเสริมสุขภาพได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น/องค์กรท้องถิ่นเข้มแข็ง มีการประสานงานดี/มีเครือข่ายการดูแลสุขภาพในชุมชน
- ๔.๓. มีระบบการสื่อสารที่ทันสมัย ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- ๔.๔. มีระบบสารสนเทศที่ตอบสนองความต้องการใช้งานได้

วิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis)
การวิเคราะห์ปัจจัยภายในโดยใช้ ๗-S Model

๗ S Model	Strength (จุดแข็ง)	Weakness (จุดอ่อน)
๑. Strategy	๑. มีหน่วยงานรับผิดชอบยุทธศาสตร์ องค์กรชัดเจน	๑. การถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติมีน้อย ๒. ขาดภาคีเครือข่ายในการร่วมทำแผน
๒. Structure	๑. โครงสร้างองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม ของบุคลากร/มีทีมคร่อมสายงานในการ บริหารจัดการ	๑. ขอบเขตงานรับผิดชอบไม่ชัดเจนบางงานไม่ตรง ตามโครงสร้าง
๓. System	๑. ระบบการบริหารการเงิน/ทรัพยากร เข้มแข็ง	๑. ระบบงานบริการล่าช้า/ รอนาน ๒. ระบบการพัฒนาคุณภาพงานไม่เป็นวัฒนธรรม ๓. ระบบการสื่อสารและประสานงานพบปัญหาจาก การประสานระหว่างหน่วยงาน ๔. ระบบการติดตามประเมินผลไม่ครอบคลุมทุก หน่วยงาน
๔. Staff	๑. บุคลากรส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ใน การทำงาน	๑. บุคลากรขาดการจัดการความรู้และทักษะรองรับ การพัฒนาตาม Service Plan ๒. ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ๓. ระบบการพัฒนาบุคลากรไม่เอื้อต่อการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร ๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะเสี่ยงด้านสุขภาพ
๕. Skill	๑. บุคลากรมีความรู้ทักษะ มีความ ชำนาญเฉพาะด้าน	๑. บุคลากรมุ่งทำงานประจำมากกว่าการทำงาน แบบริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. ขาดการพัฒนาบุคลากรในระดับปฏิบัติ
๖. Style	๑. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับการ พัฒนางาน ๒. มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน	๑. การสร้างสรรค์บรรยากาศขององค์กร
๗. Share Value	๑. มีค่านิยม ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และ บุคลากรมีส่วนร่วมกันกำหนด	๑. การสื่อสาร/ทำความเข้าใจ ไม่ทั่วองค์กรการปฏิบัติของบุคลากรตามค่านิยม/ วัฒนธรรมองค์กร ๒. การปฏิบัติของบุคลากรตามค่านิยม/วัฒนธรรม องค์กรไม่ครอบคลุม ขาดการกระตุ้นจากหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โดยใช้ PEST-HELP Model

PEST-HELP Model	Opportunities (โอกาส)	Threat (ภัยคุกคาม)
Politics	<ul style="list-style-type: none"> - มีนโยบายด้านสุขภาพระดับชาติ ,ระดับท้องถิ่นที่ชัดเจน - นโยบายสร้างเสริมสุขภาพได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น - นโยบายการพัฒนาคุณภาพสถานบริการตามมาตรฐานต่างๆ ชัดเจน - มีนโยบายสนับสนุนและเน้นเรื่องโรคไม่ติดต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับจัดสรรงบประมาณตามโครงการหลักประกันสุขภาพฯ ไม่เพียงพอ - การจัดสรรงบประมาณของประชากรต่างด้าวไม่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาสุขภาพ
Economic	<ul style="list-style-type: none"> - มีนโยบาย รักษาฟรี - มีนโยบายกองทุนบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว 	<ul style="list-style-type: none"> - ราคาน้ำมันสูง/ค่าครองชีพสูง - ต้นทุนบริการสูง - ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
Social-culture	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นพื้นที่การเกษตร - องค์กรท้องถิ่นเข้มแข็ง มีการประสานงานดี - สังคมแบบเอื้อเฟื้อ - มีระบบการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแรงงานย้ายถิ่น/แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามในพื้นที่มาก - ประชาชนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร - ปัญหาสุขภาพประชากรมีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น - ผู้สูงอายุ/ผู้พิการเพิ่มขึ้นเกิดภาวะพึ่งพิง
Technology	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการสื่อสารที่ทันสมัย ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย - ประชาชนมีการศึกษา/มีความรู้มากขึ้น - สนใจรับรู้ข่าวสารมากขึ้น - มีช่องทางหลากหลายในการรับ/ส่งข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนเรียกกร้องสิทธิมากขึ้น - มีการเปรียบเทียบบริการกับภาคเอกชน
Health	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนในชุมชน - มีเครือข่ายการดูแลสุขภาพในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - พฤติกรรมสุขภาพเสี่ยงต่อการเกิดโรค/ผู้ป่วยเรื้อรังมีจำนวนเพิ่มขึ้น
Environment	<ul style="list-style-type: none"> - มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ คอคอดกระ วัตสุวรรณคีรี น้ำตกบกกทราย 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเกิดโรคระบาด ๒. มีช่องทางการเข้าออกหลายช่องทางทำให้ป้องกันควบคุม โรคติดต่อในพื้นที่ชายแดนทำได้ยาก ๓. มีจุดผ่านแดนธรรมชาติ
People	<ul style="list-style-type: none"> - รายได้ในการจัดเก็บค่าบริการ กลุ่มต่างด้าว 	<ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสาร/ภาษาของต่างด้าว - คนไทยเป็นโรค HT เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง - ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพตนเอง - ปัญหาเสพติดที่ส่งผลต่อสุขภาพ - ความคาดหวังของประชาชนด้านงานบริการมีสูง

วิเคราะห์ SWOT โรงพยาบาลกระบี่

	<p>จุดแข็ง (Strengths = S)</p> <p>S๑. জন.มีส่วนร่วม ในการจัดทำยุทธศาสตร์</p> <p>S๒.มีการปรับเปลี่ยนแผนความยืดหยุ่น</p> <p>S๓.เงินบำรุงเพียงพอ</p> <p>S๔.มีระบบการเก็บข้อมูล มีการวิเคราะห์และนำมาใช้ประโยชน์</p> <p>S๕.มีทีมรับผิดชอบระบบงานที่ชัดเจน</p> <p>S๖.มีทีมดูแล ติดตามงานต่อเนื่อง</p> <p>S๗.องค์กรผ่านการประเมินคุณภาพ</p> <p>S๘.ทีม EOC/SRRT เข้มแข็ง</p> <p>S๙.มีการจัดทำแผนซ่อมอค์คิภัย</p> <p>S๑๐.มีทีมคณะผู้บริหารงานรพ .ชัดเจนเข้มแข็ง</p> <p>s.๑๑ ระบบสารสนเทศ/ITเข้มแข็ง</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses = W)</p> <p>W๑.การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร</p> <p>W๒.ขาดการสื่อสารผลการปรับปรุงแก่ผู้รับบริการ</p> <p>W๓.การสื่อสารกับผู้ป่วยต่างด้าวและมีผู้ป่วยต่างด้าวจำนวนมาก</p> <p>W๔.ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W๕.มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ</p> <p>W๖.การนำมาตราฐานสู่การปฏิบัติไม่ครบถ้วนต่อเนื่อง</p> <p>W๗.การบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า</p> <p>W๘.ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์จัดเก็บรายได้</p> <p>W๙.เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับระบบงาน เช่น ความเสี่ยงฯ</p> <p>W๑๐.ขาดความรู้ด้านบริหารงาน</p> <p>W๑๑.เจ้าหน้าที่ขาดทัศนคติ/ขาดการมีส่วนร่วม</p> <p>W๑๒ เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจ/ขาดบรรยากาศในการทำงาน</p> <p>W๑๓. จัดสรรทรัพยากรบุคลากรไม่เพียงพอและไม่ตรงกับงานที่มอบหมาย (สมรรถนะการจัดการงานลดลง)</p> <p>W๑๔.ภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมไม่สวยงาม อาคารทรุดโทรม อายุการใช้งานนาน</p> <p>W๑๕.สิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาลไม่สะอาด</p> <p>W๑๖.ปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญ</p>
--	--	--

<p>โอกาส O</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ๑. รายได้ในการจัดเก็บค่าบริการกลุ่มต่างดาว ○ ๒. การคมนาคมเข้าถึงทุกพื้นที่ ○ ๓. ผู้นำ/ภาคี ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสุขภาพ ○ ๔. มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทาง เช่น วิทยุชุมชน Lineกลุ่มงาน ภาคีการเข้าร่วมเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียน ○ ๕. มีบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมสุขภาพ ○ ๖. กฎหมายรองรับต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ ○ ๗. มีระบบเทคโนโลยีสุขภาพที่ทันสมัย ○ ๘. สถานการณ์เงินของ CUP อยู่ในสภาวะปกติ ○ ๙. ผู้นำท้องถิ่นให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ (การขับเคลื่อนกองทุน) 	<p>SO</p> <p>๑.การจัดระบบดูแลสุขภาพให้ทันสมัย (ความท้าทาย การเข้าถึง)</p>	<p>WO</p> <p>๑.พัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข (ความท้าทายสร้างขวัญกำลังใจ OD) ๒.พัฒนาภูมิทัศน์ อาคาร (ความท้าทายแพลตฟอร์ม ๒ ชั้น ๓ ชั้น /OPD /ภูมิทัศน์สถาปัตยกรรม)</p>
<p>อุปสรรค T</p> <ul style="list-style-type: none"> T ๑. การสื่อสาร/ภาษาของต่างดาว T ๒. มีช่องทางการเข้าออกหลายช่องทางทำให้ป้องกันควบคุม โรคติดต่อในพื้นที่ชายแดนทำได้ยาก T ๓. มีจุดผ่านแดนธรรมชาติ T ๔. การจัดสรรงบประมาณของประชากรต่างดาวไม่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาสุขภาพ T ๕. คนไทยเป็นโรค HT เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง T ๖. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพตนเอง ค่านิยมการบริโภคอาหารสำเร็จรูปมีเพิ่มมากขึ้น T ๗. ปัญหายาเสพติดที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ T ๘. ใช้กฎหมายไม่จริงจัง T ๙. ความหลากหลายของประชากรมีวัฒนธรรมที่แตกต่าง T ๑๐. มีกลุ่มภาวะพึ่งพิงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง T ๑๑. อุบัติเหตุจากการจราจรทางถนน T ๑๒. โรคอุบัติใหม่ อุตุน้ำ (โคโรนาไวรัส -๒๐๑๙) 	<p>ST</p> <p>๑.การจัดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ความท้าทาย โรคระบาดโคโรนาไวรัส-๒๐๑๙)</p>	<p>WT</p> <p>๑.พัฒนาบุคลากรเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ความท้าทายภาษาพม่า)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์

- SO ๑.การจัดระบบดูแลสุขภาพให้ทันสมัย(ความท้าทาย การเข้าถึง)
- ST ๒.การจัดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ความท้าทาย โรคระบาดโคโรนาไวรัส-2019)
- WO ๓.พัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข (ความท้าทายสร้างขวัญกำลังใจ OD)
๔.พัฒนาภูมิทัศน์ อาคาร (ความท้าทายแพลตฟอร์ม ๒ ชั้น ๓ ชั้น /OPD /ภูมิทัศน์ สถาปัตยกรรม)
- WT ๕.พัฒนาบุคลากรเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ความท้าทายภาษาพม่า)

จุดเน้น/เข็มมุ่ง(ปี๒๕๖๔)

- ๑. จัดระบบดูแลสุขภาพให้ทันสมัย(ความท้าทาย การเข้าถึง)
- ๒. พัฒนาคุณภาพการดูแลตามความท้าทาย (DM,HT) HI MI Stroke
- ๓. พัฒนาภูมิทัศน์ อาคาร
- ๔. พัฒนาบุคลากรเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลกระบี่ ๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : ระบบดูแลสุขภาพที่ทันสมัย เพื่อประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๖๕

ค่านิยมร่วม : KRA (รู้ดี คิดดี มีความรับผิดชอบ)

(Knowledge : ความรู้ Responsibility : ความรับผิดชอบต่อตนเอง, ผู้รับบริการ, สังคม) Attitude : ทักษะที่ดี)

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบดูแลสุขภาพให้ทันสมัย
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามมาตรฐาน
๓. พัฒนางานวิชาการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

- SO ๑. การจัดระบบดูแลสุขภาพให้ทันสมัย(ความท้าทาย การเข้าถึง)
- ST ๒. การจัดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (ความท้าทาย โรคระบาดโคโรนาไวรัส-๒๐๑๙)
- WO ๓. พัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข (ความท้าทายสร้างขวัญกำลังใจ OD)
๔. พัฒนาภูมิทัศน์ อาคาร (ความท้าทายแพลตฟอร์ม ๒ ชั้น ๓ ชั้น /OPD /ภูมิทัศน์ สถาปัตยกรรม)
- WT ๕. พัฒนาบุคลากรเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ความท้าทายภาษาพม่า)

พันธกิจ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ /ปี	กลยุทธ์	Action
๑.พัฒนาระบบดูแล สุขภาพให้ทันสมัย	๑.๑ ประชาชนมีสุขภาพะ มี ศักยภาพในการดำรงชีวิต	๑.ประชาชนมีความพึงพอใจใน การรับบริการ	๑.การจัดระบบดูแลสุขภาพให้ ทันสมัย (ความท้าทาย การ เข้าถึง)	๑.พัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพและการ ดูแลสุขภาพ
	๑.๒ ผู้รับบริการเข้าถึง บริการสุขภาพที่มีมาตรฐาน	๒.ประชาชนได้รับการบริการที่มี มาตรฐาน		๒.พัฒนาการจัดเก็บรายได้ขององค์กร
				๓.พัฒนาระบบสิ่งแวดล้อม
				๔.ลดค่าใช้จ่ายโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย
				๕.พัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลผู้รับบริการให้ ครอบคลุมทุกกลุ่มบริการ
				๖.ลดค่าใช้จ่ายโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย
				๗.จัดระบบบริการแบบ New Normal สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด-19
๒.พัฒนาระบบการ บริหารจัดการตาม มาตรฐาน	๒.องค์กรมีการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิ บาล	๓.พัฒนาระบบสนับสนุนการ ให้บริการที่มีคุณภาพ	๒.การจัดการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล (ความท้าทาย โครงสร้าง)	๘.พัฒนาระบบการควบคุม กำกับ ติดตาม ให้มีประสิทธิภาพ
				๙.พัฒนาค่านิยมสู่การปฏิบัติ
				๑๐.พัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ บุคลากรทั้งหมด
				๑๑.การจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุ เหมาะสมกับ ราคา
				๑๒.ต้นทุนต่อบริการ
				๑๓.ประหยัดสาธารณูปโภค
				๑๔.พัฒนาระบบการสื่อสารบริการที่มี ประสิทธิภาพ
				๑๕.การสื่อสารยุทธศาสตร์

พันธกิจ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ /ปี	กลยุทธ์	Action
	๒.๒ บุคลากร เก่ง ดี มีความสุข	๔.บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความท้าทายอย่างครอบคลุม	๓.พัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข (Competency)	๑๖.พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ความรู้โรคโควิด-19 ในการให้บริการสุขภาพ
		๕.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารจัดการ		๑๗.พัฒนาการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองบุคลากรให้มีความสุข
	๒.๓ บริหารจัดการความเสี่ยงในหน่วยงาน	๖.บุคลากรมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน/ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ		๑๘.พัฒนาพฤติกรรมบริการเจ้าหน้าที่
	๒.๔ ภูมิทัศน์ อาคารได้มาตรฐาน	๗.ภูมิทัศน์ อาคารได้รับการพัฒนา	๔.พัฒนาภูมิทัศน์ อาคาร	๑๙.วางแผนปฏิบัติในการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติให้ชัดเจน
				๒๐.พัฒนาการจัดการลดความเสี่ยงในหน่วยงาน
๓.พัฒนางานวิชาการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๓.๑พัฒนาบุคลากร เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๘.พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้รองรับอาเซียน	๕.พัฒนาบุคลากร เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๒๑.พัฒนาสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานบริการ
		๙.พัฒนาผลงานด้านวิชาการให้รองรับอาเซียน		๒๒.พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้รองรับอาเซียน
				๒๓.พัฒนาผลงานด้านวิชาการรองรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

ผลสัมฤทธิ์รวมที่คาดหวัง(Key Results Area : KRA)๒๕๕๙-๒๕๖๓ โรงพยาบาลกระบือ

Balanced Score card ยุทธศาสตร์	ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Customers and Stakeholder Perspective (C)	กระบวนการภายใน Internal Process Perspective (I)	การเรียนรู้และการพัฒนา Learning Perspective (L)	การเงินและการงบประมาณ Financial and Budget Perspective (F)
SO๑.การจัดระบบดูแล สุขภาพให้ทันสมัย (๑.๑ ประชาชนมีสุขภาพ ภาวะ มีศักยภาพในการ ดำรงชีวิต)	๑. ประชาชนมีความพึงพอใจใน การรับบริการ ๒. ประชาชนได้รับการบริการที่มี มาตรฐาน	พัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพและ การดูแลสุขภาพให้มีมาตรฐานตาม Service Plan พัฒนาการจัดทำฐานข้อมูล ผู้รับบริการให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม บริการ พัฒนาระบบสิ่งแวดลอม เพื่อความ ปลอดภัยในการให้บริการแก่ ผู้รับบริการ -ทำบัตร online -ชุดให้ประชาสัมพันธ์ เช่น วิทยุทัศน์ อักษรวิ้ง มัลติมีเดีย	๒. พัฒนาความรู้เจ้าหน้าที่ตาม ความท้าทาย (DM,HT) ๓. พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ในการบันทึกข้อมูลตามมาตรฐาน ๔. พัฒนาองค์ความรู้เรื่อง พรบ. ข้อมูลข่าวสาร	- ลดค่าใช้จ่ายโดยนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ยกเลิก OPD Card Scan นิ้ว ลด फिल्म X-ray

Balanced Score card ยุทธศาสตร์	ผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Customers and Stakeholder Perspective (C)	กระบวนการภายใน Internal Process Perspective (I)	การเรียนรู้และการพัฒนา Learning Perspective (L)	การเงินและการงบประมาณ Financial and Budget Perspective (F)
SO๑.การจัดระบบดูแล สุขภาพให้ทันสมัย (๑.๒ ผู้รับบริการเข้าถึง บริการสุขภาพที่มี มาตรฐาน)	๑.จัดบริการมาตรฐานเดียวกัน ๒.ดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์	- พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มี มาตรฐานวิชาชีพ (HA, QA, PCA, LA) - จัดช่องทางให้บริการเฉพาะ - มีล่ามช่วยในการสื่อสารให้ชัดเจน - มาตรฐาน แผนงานที่สำคัญ HA พยาบาล LAB ฯลฯ		- เพิ่มรายได้จากบริการพิเศษ / สပါหลังคลอด คลอดไม่มีสิทธิ/ คลินิกนอก เวลาสิทธิเบิกได้(แผนไทย ทันตกรรม OPD ตรวจ สุขภาพ / สร้างสุขภาพ ฟิต เน็ต ศูนย์อาหาร)
ST ๒.การจัดการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิ บาล (บริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล)	๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการรับบริการ ๒. ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง และ เหมาะสม	- พัฒนาระบบการควบคุม กำกับ ติดตาม ให้มีประสิทธิภาพ - พัฒนาระบบการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ - พัฒนาค่านิยมสู่การปฏิบัติ - แบบบันทึกการรักษาไบนินยอม การรักษา ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง - พัฒนาระบบสนับสนุนการ ให้บริการที่มีคุณภาพ	- พัฒนาการด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งหมด - บุคคลต้นแบบ ให้รางวัล จัดศึกษาดูงาน เติมพลัง จิตใจ	เพิ่มเสถียรภาพการเงิน -การจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุ เหมาะสมกับราคา - ต้นทุนต่อบริการ - ประหยัดสาธารณสุขุภูมิภาค

Balanced Score card ยุทธศาสตร์	ผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Customers and Stakeholder Perspective (C)	กระบวนการภายใน Internal Process Perspective (I)	การเรียนรู้และการพัฒนา Learning Perspective (L)	การเงินและการงบประมาณ Financial and Budget Perspective (F)
WO ๓.พัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข (บุคลากร เก่ง ดี มีความสุข)	-บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม ความท้าทายอย่างครอบคลุม -ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ ระบบการบริหารจัดการ	- พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้ สอดคล้องตามService Plan พัฒนาพฤติกรรมบริการ - พัฒนาการจัดกิจกรรมที่ตอบสนอง บุคลากรให้มีความสุข	- พัฒนาพฤติกรรมบริการ (บุคลิกภาพ การแต่งกาย การ ทำงานเป็นทีม) -วางแผนปฏิบัติในการให้รางวัล แก่ผู้ปฏิบัติให้ชัดเจน	-สร้างรายได้จากความ ถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล
WT ๔.พัฒนาบุคลากร เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	-บุคลากรได้รับการพัฒนาด้าน การสื่อสารอย่างครอบคลุม -ลดการร้องเรียนจากลูกค้าอาเซียน	- พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้ รองรับอาเซียน	-พัฒนาผลงานด้านวิชาการให้ รองรับอาเซียน -เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ -เสนอผลงานวิจัย -R๒R เรื่องเล่า -นวัตกรรม	-สร้างรายได้จากนวัตกรรม อาเซียน