



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลท่าโรงช้าง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่ สฎ ๐๐๓๒.๓๐๑/๕๗๖๐

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าโรงช้าง

ตามที่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ โรงพยาบาลท่าโรงช้าง ขอเผยแพร่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ของหน่วยงาน นั้น

กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ โรงพยาบาลท่าโรงช้าง ขอเผยแพร่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ลงบนเว็บไซต์หน่วยงาน <http://www.trch.go.th/index.htm> เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๙ (๘) ที่ระบุหน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนตรวจสอบได้ (ตามรายละเอียดที่ส่งมาพร้อมนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

(นายสุชาติ อุดม)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

(นายณอชนา วิเชียร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (สาขาอายุรกรรม) รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าโรงช้าง



Team Work



Focus on Results

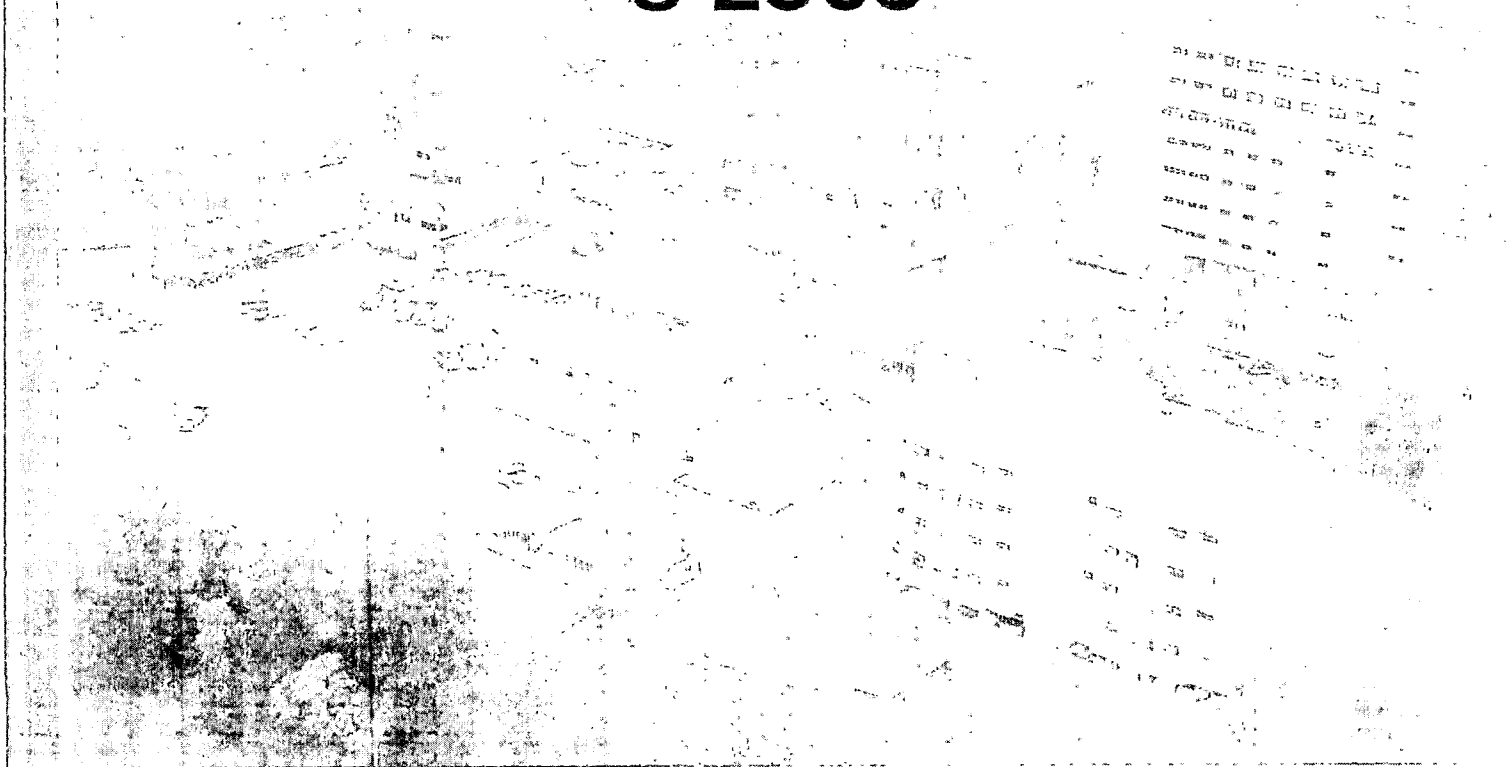


Patient and Customer Focus



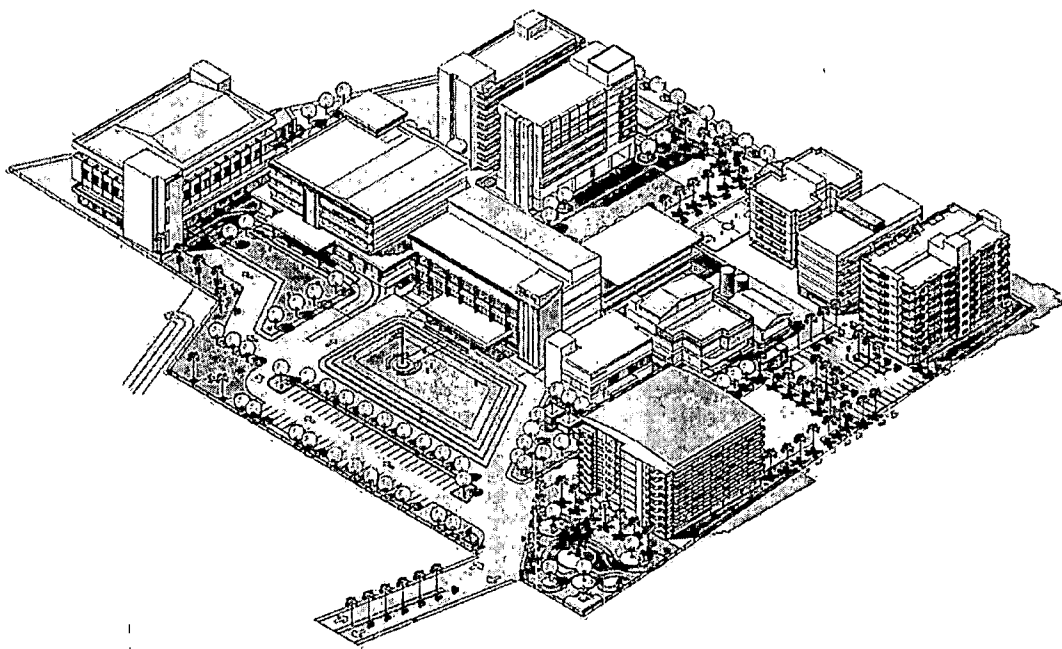
Holistic and Humanized

แผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลทำโรงช้าง ปี 2565





แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการโรงพยาบาลท่าเรือข้าม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



คำนำ

โรงพยาบาลท่าโรงช้าง ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาเพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพการบริการด้านสาธารณสุข เน้นการบริการแบบบูรณาการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลท่าโรงช้างและเครือข่ายบริการสุขภาพ ตามกรอบความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประเทศไทย ๔.๐ นโยบายรัฐบาล การปฏิรูปด้านสาธารณสุข ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี(ด้านสาธารณสุข) ประกอบด้วยแผนกลยุทธ์ แผนบูรณาการแบบมุ่งเน้นผลงานรองรับแผนปฏิบัติราชการ แผนการเงินการคลัง ซึ่งคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลท่าโรงช้าง ได้ร่วมบูรณาการงานและกิจกรรมเข้าด้วยกันเพื่อตอบสนององวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๑๑ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทั้งนี้ โรงพยาบาลท่าโรงช้าง ขอขอบคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทบทวนปรับปรุง และแก้ไขให้แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาของโรงพยาบาลเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีคุณภาพต่อไป

โรงพยาบาลท่าโรงช้าง
ตุลาคม ๒๕๖๔

การวิเคราะห์องค์กรโดยหลัก SWOT Analysis โรงพยาบาลท่าเรือช้าง (ปี ๒๕๖๕)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในโดย McKinsey ๗s Framwork Analysis

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร		
ประเด็น	S:Strength(จุดแข็ง)	W:Weakness(จุดอ่อน)
โครงสร้าง(Structure)	S๑. มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ค่อนข้างครบและทันสมัยเพื่อการรักษาและวินิจฉัยโรค	W๑. มีการปรับปรุงและก่อสร้าง อาคาร สถานที่หลายจุดในโรงพยาบาล
	S๒. มีแผนการพัฒนาอาคาร สถานที่ ชัดเจน	W๒. อาคารใหม่แต่ต้องซ่อมแซมบ่อย
	S๓. สถานที่กว้างขวาง สะดวกสบาย	W๓. อาคาร OPD ที่มีปัญหาการสร้าง
		W๔. การเชื่อมต่อระหว่างอาคารไม่สะดวก
		W๕. บ้านพักและสถานที่จอดรถเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ
		W๖. ที่จอดรถผู้ใช้บริการไม่เพียงพอ
		W๗. ห้องสุขาไม่สะดวกต่อผู้ใช้บริการ ผู้ป่วย ผู้พิการ และผู้สูงอายุ
		W๘. ไม่มีโรงอาหาร
		W๙. ความปลอดภัยในโรงพยาบาล ในเวลากลางคืน เช่น แสงสว่าง การรักษาความปลอดภัย
		W๑๐. อินเทอร์เน็ตที่ล่าช้าและไม่ครอบคลุม
		W๑๑. ระบบสนับสนุนบริการ เช่น ระบบประปา
		W๑๒. การจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น การบำบัดน้ำเสีย
		W๑๓. ขาดครุภัณฑ์ทางการแพทย์เพื่อการพัฒนายกระดับการให้บริการ
		W๑๔. ครุภัณฑ์สนับสนุนการทำงานไม่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ เก้าอี้ อุปกรณ์สำนักงาน
	W๑๕. เครื่องมือทางการแพทย์ไม่เพียงพอ	
กลยุทธ์ (Strategy)	S๔. มีแผนการพัฒนาระดับโรงพยาบาลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	W๑๖. โครงสร้างการบริหารงาน ภารกิจ ทั้งแนวตั้ง และแนวนอน ไม่ชัดเจน
		W๑๗. ขาดยุทธศาสตร์ระยะยาว
(Systems)	S๕. มีการวางแผน แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนภายในกลุ่มงาน	W๑๘. การกำหนดขอบเขตการทำงานและหน้าที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน
	S๖. มีการพัฒนาด้าน IT อย่างต่อเนื่อง	W๑๙. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานคุณภาพของโรงพยาบาล
	S๗. การประชาสัมพันธ์และการติดต่อผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของโรงพยาบาล, Facebook, Line Official	W๒๐. การจัดการงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ/ขาดสภาพคล่อง

ประเด็น	S:Strength(จุดแข็ง)	W:Weakness(จุดอ่อน)
(Systems) (ต่อ)		W๒๑. ขาดระบบการวางแผนการใช้พื้นที่
		W๒๒. ไม่มีล่ามในการประสานกับผู้ป่วยต่างชาติ ระบบ IT
		W๒๓. ระบบ HOS xP ช้า
		W๒๔. การประยุกต์ใช้ IT กับงาน ยังไม่เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด
		W๒๕. บุคลากรไม่มีความรู้ด้านงานคุณภาพของ โรงพยาบาล
		W๒๖. ขาดการส่งต่องานพัฒนาคุณภาพ(HA) อย่างครบถ้วนเนื่องจากการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบ
		W๒๗. การประสานงานคร่อมสายงานมีความไม่ ชัดเจน ประสานงานล่าช้า ขาดความเชื่อมโยง ต่อเนื่องกับทีมสหสาขาวิชาชีพ
		W๒๘. ขาดความร่วมมือของบุคลากรในการ ทำงานคุณภาพ(HA)
		W๒๙. ความรู้เรื่องงานพัฒนาคุณภาพ (HA) ไม่ แน่น guideline จากทีมนำไม่นำลงมาสู่ปฏิบัติ และความไม่ให้ความสนใจจากบุคลากร
		W๓๐. ขาดการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (HA)
Style	S๘. ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ ร่วมหาทางแก้ไข	W๓๑. การถ่ายทอดยุทธศาสตร์และการติดตาม ประเมินผลยุทธศาสตร์ไม่ชัดเจน/ไม่ต่อเนื่อง
	S๙. มีการทำงานร่วมกันระหว่างสหวิชาชีพ	W๓๒. การประสานงานภายใน สื่อสารไม่ถึง ผู้ปฏิบัติงาน หรือ เข้าใจไม่ตรงกัน
	S๑๐. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่าย รพ.สต.	W๓๓. การประสานงานการส่งต่อคนไข้ภายใน ล่าช้า
	S๑๑. ภาเคีเครือข่ายที่เข้มแข็งทั้งภาครัฐและ เอกชน	W๓๔. พฤติกรรมบริการของเจ้าหน้าที่
Staff	S๑๒. มีแพทย์เฉพาะทางหลายสาขา	W๓๕. ขาดการวางแผน บุคลากรในระยะยาว
	S๑๓. มีบุคลากรครบทุกสาขา	W๓๖. บุคลากรไม่เพียงพอ/ขาดแคลนบางสาขา
	S๑๔. บุคลากรที่อยู่ในวัยทำงาน และวัย กลางคน	W๓๗. มีการหมุนเวียนอัตรากำลังหลายแผนก ร่วมกัน
		W๓๘. ไม่มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถของบุคลากร
		W๓๙. มีบุคลากรที่มีความเก่งและสามารถซ่อน อยู่ แต่บุคลากรนั้นไม่ถูกดึงศักยภาพมาใช้ได้ เต็มที่

ประเด็น	S:Strength(จุดแข็ง)	W:Weakness(จุดอ่อน)
Staff (ต่อ)		W๔๐. ผู้ปฏิบัติงานยังยึดติดกับการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ และไม่พัฒนาทักษะงานตามที่ได้รับบริหารจัดการได้
		W๔๑. ระบบ supply บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้อุปกรณ์ต่างๆหมุนเวียนได้ช้า
Skill	S๑๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เฉพาะทาง หลากหลาย	W๔๒. ขาดบุคลากรเฉพาะด้าน ในบางสาขาเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
	S๑๖. มีการส่งเสริมการอบรม ศึกษาต่อ ในหลายด้าน	W๔๓. การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรไม่สอดคล้องกับการบริการเฉพาะทาง
		W๔๔. บุคลากรขาดการอบรม เสริมทักษะความรู้ ที่ต่อเนื่อง
		W๔๕. บุคลากรขาดทักษะด้าน IT
Shared Value	S๑๗. บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานขององค์กร	W๔๖. หัวหน้างาน ยังไม่มีการสื่อสาร หรือ การจัดการเชิงระบบ
		W๔๗. ขาดการปลูกฝังค่านิยมขององค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โดยใช้ PESTEL Model

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

ประเด็น	O:Opportunity(โอกาส)	T:Threats(อุปสรรค)
Politics	O๑. จังหวัดกำหนดให้เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายเขตตะวันตก และอำเภอวิภาวดี	T๑. การเมืองไม่มั่นคง ส่งผลให้นโยบายของรัฐต่อโรงพยาบาลไม่แน่นอน
	O๒. มีการจัดสรรงบประมาณ ครุภัณฑ์และอาคารสิ่งก่อสร้างจากส่วนกลาง	T๒. งบประมาณจาก สปสช. เป็นข้อจำกัดของการใช้งบประมาณ
	O๓. มีการตั้งโรงพยาบาลสนามเพื่อรองรับผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๑๙	
	O๔. มีการสนับสนุนจากภาคเอกชน และ อปท.	
	O๕. นโยบายการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว One stop service	
Economy	O๖. ตั้งอยู่ในพื้นที่อุตสาหกรรมและชุมชนที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง	T๓. มีสถานพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นมากมายในพื้นที่และอำเภอเมือง ประชาชนเข้าถึงการรักษาได้ สะดวก รวดเร็วกว่า
		T๔. จำนวนประชากรใน CUP น้อย
Social	O๗. ประชากรให้ความเชื่อถือในการให้บริการของโรงพยาบาลรัฐ	T๕. ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังการบริการที่มากขึ้น
	O๘. มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง พร้อมให้ความร่วมมือ	T๖. วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป การดูแลสุขภาพและการเข้าสังคม
	O๙. มีประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก	T๗. ประชากรในชุมชนมีภาวะเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อไวรัสโคโรนา ๑๙ เพิ่มมากขึ้น
		T๘. มีประชากรแฝงบางส่วนเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
		T๙. ชุมชนรอบข้างมีรายได้ต่ำ
Technology	O๑๐. มีเทคโนโลยีที่ช่วยในการติดต่อระหว่างผู้รับบริการกับโรงพยาบาล เช่น การโทรติดตาม Line เป็นต้น	T๑๐. สื่อสังคมที่ให้ข่าวลวง Fake News ภัยสุขภาพผ่านโฆษณาออนไลน์
	O๑๑. มีเทคโนโลยีที่ช่วยในการอบรม ประชุม ที่สะดวกมากขึ้น	
Environment	O๑๒. โรงพยาบาลตั้งอยู่บนพื้นที่ ทำเลที่เดินทางสะดวก อยู่บนถนนสายหลัก ใกล้แหล่งชุมชน	T๑๑. อยู่ในพื้นที่เสี่ยงน้ำท่วม
		T๑๒. มลภาวะทางอากาศจากโรงงานอุตสาหกรรม
		T๑๓. การเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรัง โรคติดต่อ และโรคอุบัติใหม่
Legal	O๑๓. มีกฎหมายสิทธิผู้ป่วย การคุ้มครองผู้บริโภค การคุ้มครองสิทธิผู้ให้บริการ	T๑๔. ช่องทางการร้องเรียนการของผู้รับบริการมีมาก และเข้าถึงง่ายขึ้น

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ TOWS Metrics ได้ผลลัพธ์เป็นกลยุทธ์ทั้งหมด จำนวน ๑๓ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. กลยุทธ์เชิงรุก(SO) จำนวน ๖ กลยุทธ์ ดังนี้
 - ๑.๑. พัฒนาสุขภาพ ทุกกลุ่มวัย และกลุ่มแรงงานต่างด้าว
 - ๑.๒. ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ
 - ๑.๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพ
 - ๑.๔. พัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
 - ๑.๕. พัฒนาระบบบริการสุขภาพโรงพยาบาลแม่ข่าย(Node Center)
 - ๑.๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการการแพทย์ฉุกเฉินโดยแพทย์เฉพาะทาง
๒. กลยุทธ์เชิงรับ(ST) จำนวน ๑ กลยุทธ์ ดังนี้
 - ๒.๑. พัฒนาระบบบริการสุขภาพ
๓. กลยุทธ์เชิงแก้ไข(WO) จำนวน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้
 - ๓.๑. พัฒนาศักยภาพการให้บริการด้านครุภัณฑ์ทางการแพทย์
 - ๓.๒. พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพตาม Service Plan (HRD)
 - ๓.๓. พัฒนาคุณภาพองค์กร
 - ๓.๔. พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. กลยุทธ์เชิงป้องกัน(WT) จำนวน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้
 - ๔.๑. พัฒนาระบบจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิด TRCH MOPH (HRM)
 - ๔.๒. การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังสุขภาพ

ทิศทางและแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลท่าโรงช้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์

โรงพยาบาลท่าโรงช้างเป็นโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่ายระดับทุติยภูมิหรือระดับ M๒ (Middle-level Referral Hospital) เป็นแม่ข่ายของโรงพยาบาลเขตตะวันตก ๖ อำเภอ ได้แก่ พุนพิน พนม บ้านตาขุน เคียนซา ศิริรัฐนิคม และวิภาวดี ตามแบบการรับส่งต่อโดยแพทย์เฉพาะทาง (สูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม และออร์โธปิดิกส์)

วิสัยทัศน์(Vision)

“โรงพยาบาลท่าโรงช้าง เป็นโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย(M๒) ชั้นนำของเขตบริการสุขภาพที่ ๑๑”

คำสำคัญ	นิยาม
โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย (M๒)	หมายถึง โรงพยาบาลแม่ข่าย (M๒) เป็นศูนย์รับส่งต่อจากโรงพยาบาลเขตตะวันตก ๖ อำเภอ ได้แก่ พุนพิน พนม บ้านตาขุน เคียนซา ศิริรัฐนิคม และวิภาวดี ตามแบบการรับส่งต่อโดยแพทย์เฉพาะทาง (สูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม และออร์โธปิดิกส์)
เขตบริการสุขภาพที่ ๑๑	เครือข่ายองค์กรสุขภาพภาคใต้ตอนบนประกอบด้วยหน่วยบริการสุขภาพใน ๗ จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร กระบี่ ภูเก็ต พังงา และระนอง

พันธกิจ(Mission)

โรงพยาบาลท่าโรงช้างเป็น โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย ที่มีศักยภาพในการบริการในระดับตติยภูมิ มีระบบมาตรฐานในการทำงาน มีการประสานงานกับทุกภาคส่วน และเป็นสถานที่ฝึกอบรมของบุคลากรสาธารณสุข

ค่านิยมหลัก(Core Value)

TRCH “ทำงานเป็นทีม มุ่งผลสัมฤทธิ์ สู่ผู้รับบริการ ดูแลแบบองค์รวม”

		คำอธิบาย
T	Team Work	ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ดีภายในองค์กร และขยายไปสู่ความร่วมมือกับภายนอก
R	Focus on Results	กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน และวัดผลการดำเนินการโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์เป็นสำคัญ
C	Patient and Customer Focus	รับรู้ปัญหา/ความต้องการรับเสียงสะท้อนและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว และผู้รับผลงาน
H	Holistic and Humanized	เสริมสร้างสุขภาพแบบองค์รวม โดยให้เกิดสมดุลของการสร้างสุขภาพ และการบำบัดรักษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ Prevention, Promotion & Protection Excellence (PP&PE) สร้างความเข้มแข็งระบบบริการปฐมภูมิ ดูแลภาคีเครือข่าย(Empowerment of Primary Care) :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ Service Excellence (SE) ยกกระดับบริการสู่ความเป็นเลิศ ประชาชนเข้าถึงบริการ เป็นที่พึงของเขตสุขภาพ (Service Excellence Care Upgrading to Better Service)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ People Excellence (PE) คนเก่ง ดี มีความสุข(People Excellence)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ Governance Excellence (GE) บริหารจัดการที่เป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

แผนกลยุทธ์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ (Strategy)
๑. Prevention, Promotion & Protection Excellence (PP&PE) สร้างความเข้มแข็งระบบบริการปฐมภูมิ ดูแลภาคีเครือข่าย (Empowerment of Primary Care)	G๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มวัย	S๑. พัฒนาสุขภาพ ทุกกลุ่มวัย และกลุ่มแรงงานต่างด้าว
	G๒. ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	S๒. ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ
	G๓. พัฒนาระบบสร้างเสริมสุขภาพโดยภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมและเข้มแข็ง	S๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพ
		S๔. พัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.ติดดาว,PMQA)
๒. Service Excellence (SE) ยกระดับบริการสู่ความเป็นเลิศประชาชนเข้าถึงบริการ เป็นที่พึงของเขตสุขภาพ (Service Excellence Care Upgrading to Better Service)	G๔. มีความพร้อมการให้บริการทางการแพทย์	S๕. พัฒนาศักยภาพและบริการสุขภาพโรงพยาบาลแม่ข่าย(Node Center)
	G๕. พัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)	S๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการการแพทย์ฉุกเฉินโดยแพทย์เฉพาะทาง(สูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม และออร์โธปิดิกส์)
	G๖. ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน	S๗. พัฒนาศักยภาพการให้บริการด้านศัลยกรรมทางการแพทย์
๓. People Excellence (PE) คนเก่ง ดี มีความสุข (People Excellence)	G๗. พัฒนา ธารรักษาบุคลากรที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	S๘. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิด TRCH MOPH (HRM)
	G๘. มีงานวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีสุขภาพ	S๙. พัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านสุขภาพตาม Service plan (HRD)
๔. Governance Excellence (GE) บริหารจัดการที่เป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล (Governance Excellence)	G๙. มีการบริหารทรัพยากรที่มีคุณภาพ	S๑๐. พัฒนาคุณภาพองค์กร(HA)
	G๑๐. มีระบบการเงินการคลังที่มั่นคง	S๑๑. พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
	G๑๑. มีระบบบริหารพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	S๑๒. การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังสุขภาพ
	G๑๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ	S๑๓. พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ
	G๑๓. มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ	
	G๑๔. โรงพยาบาลมีคุณภาพตามมาตรฐาน HA	

โครงการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้งหมด ๗๑ โครงการ โดยแบ่งตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ความเข้มแข็งระบบบริการปฐมภูมิ ดูแลภาคีเครือข่าย(Empowerment of Primary Care) ประกอบด้วย ๒๘ โครงการ ดังนี้

- ๑.๑. โครงการพัฒนาศักยภาพคลินิกอาชีวเวชศาสตร์สำหรับบริการทุติยภูมิในรพ.กระทรวงสาธารณสุขปี ๒๕๖๕ (งานอาชีวอนามัย)
- ๑.๒. โครงการส่งเสริมสุขภาพช่องปากเด็กประถมวัย (กลุ่มงานทันตกรรม)
- ๑.๓. โครงการส่งเสริมสุขภาพช่องปากเด็กก่อนวัยเรียน (กลุ่มงานทันตกรรม)
- ๑.๔. โครงการส่งเสริมและป้องกันโรคในช่องปากผู้สูงอายุ (กลุ่มงานทันตกรรม)
- ๑.๕. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ยาสมุนไพรในโรงพยาบาล (กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยฯ)
- ๑.๖. โครงการคลินิกแพทย์แผนไทยเคลื่อนที่ (กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยฯ)
- ๑.๗. ศูนย์การเรียนรู้พืชสมุนไพรในสาธารณสุขมูลฐาน (กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยฯ)
- ๑.๘. โครงการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางด้านสุขภาพ (ทีมสหวิชาชีพที่คลินิกโรคเรื้อรัง)
- ๑.๙. โครงการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (กลุ่มงานปฐมภูมิฯ)
- ๑.๑๐. โครงการจัดบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ตำบลท่าโรงช้าง (กลุ่มงานปฐมภูมิฯ)
- ๑.๑๑. โครงการวัยรุ่น วัยใส รักเป็น ปลอดภัย (กลุ่มงานปฐมภูมิฯ)
- ๑.๑๒. โครงการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในกลุ่มประชากรหลักเครือข่ายรพ.ท่าโรงช้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (กลุ่มงานปฐมภูมิฯ)
- ๑.๑๓. โครงการตรวจสารเคมีในเกษตรกรตำบลท่าโรงช้าง โรงพยาบาลท่าโรงช้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ (กลุ่มงานปฐมภูมิฯ)
- ๑.๑๔. โครงการคนท่าโรงช้าง ร่วมแรง ร่วมใจ ต้านโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง ปี ๒๕๖๕ (กลุ่มงานปฐมภูมิฯ)
- ๑.๑๕. โครงการส่งเสริมสุขภาพจิตเด็กวัยเรียน เครือข่ายโรงพยาบาลท่าโรงช้าง (กลุ่มงานปฐมภูมิฯ)
- ๑.๑๖. โครงการพัฒนาศักยภาพ อสม.ประจำปี ๖๕ (กลุ่มงานปฐมภูมิฯ)
- ๑.๑๗. โครงการส่งเสริมการใช้อย่างสมเหตุผล (กลุ่มงานเภสัชฯ)
- ๑.๑๘. โครงการพัฒนางานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภคใน รพสต. (กลุ่มงานเภสัชฯ)
- ๑.๑๙. พัฒนาศักยภาพบุคลากรงานอนามัยแม่และเด็กเครือข่ายโรงพยาบาลท่าโรงช้าง (ANC)
- ๑.๒๐. โครงการผูกมัดกายและใจในภาวะวิกฤติฉุกเฉินสำหรับบุคลากรเครือข่ายบริการสุขภาพรพ.ท่าโรงช้าง (กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)
- ๑.๒๑. โครงการส่งเสริมสุขภาพจิตวัยเรียนเครือข่ายบริการสุขภาพรพ.ท่าโรงช้าง(กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)
- ๑.๒๒. โครงการ เป็นหนึ่งไม่พึ่งบุหรี่ยุติ สรา ยาเสพติดสำหรับเยาวชนเครือข่ายบริการสุขภาพโรงพยาบาลท่าโรงช้าง (วันงดสูบบุหรี่โลก ๒๕๖๕) (กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)

- ๑.๒๓. โครงการ ก้าวอย่าง...เข้าสู่วัยรุ่น..วัยรุ่น..วัยใส...ห่างไกล...บุหรี สุรา ยาเสพติด (วันต่อต้านยาเสพติดโลก ๒๕๖๕) (กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)
- ๑.๒๔. โครงการ เป็นหนึ่งไม่พึ่งบุหรี สุรา ยาเสพติดสำหรับนักเรียนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเครือข่ายบริการสุขภาพโรงพยาบาลท่าโรงช้าง (วันงดดื่มสุราแห่งชาติ ๒๕๖๕) (กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)
- ๑.๒๕. ประชุมเชิงปฏิบัติการป้องกันการลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติด และเฝ้าระวัง/ ติดตามผู้ป่วยยาเสพติด/ จิตเวชที่มีความเสี่ยงสูงต่อการก่อความรุนแรง และดำเนินงานชุมชนยั่งยืน แบบครบวงจรตามยุทธศาสตร์ชาติ ในรูปแบบใหม่ (new normal) (กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)
- ๑.๒๖. ประชุมเชิงปฏิบัติการการเฝ้าระวัง/ ติดตามผู้ป่วยยาเสพติด/ จิตเวชที่มีความเสี่ยงสูงต่อการก่อความรุนแรง (Serious Mental Illness with High Risk to Violence: SMI-V) (เครือข่ายบริการสุขภาพโรงพยาบาลท่าโรงช้าง) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕(กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)
- ๑.๒๗. โครงการรณรงค์เรื่องการทำความสะอาดมือ (IC)
- ๑.๒๘. โครงการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อในชุมชน (IC)

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับบริการสู่ความเป็นเลิศ ประชาชนเข้าถึงบริการ เป็นที่พึงของเขตสุขภาพ (Service Excellence Care Upgrading to Better Service) ประกอบด้วย ๒๑ โครงการ ดังนี้

- ๒.๑. Stroke fast track (ER)
- ๒.๒. การจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อป้องกันการติดเชื้อในห้องผ่าตัด (OR)
- ๒.๓. โครงการลดระยะเวลาการตรวจนับเครื่องมือ : หายก็รู้ ดูก็งมตา (OR)
- ๒.๔. แนวทางปฏิบัติในการจัดทำผู้ป่วยระหว่างผ่าตัดเพื่อลดภาวะแทรกซ้อน (OR)
- ๒.๕. โครงการให้บริการอาหารผู้ป่วยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (กลุ่มงานโภชนาศาสตร์)
- ๒.๖. โครงการให้บริการอาหารทางสายให้อาหารผู้ป่วยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (กลุ่มงานโภชนาศาสตร์)
- ๒.๗. จัดตั้งศูนย์เครื่องมือแพทย์ประจำโรงพยาบาลท่าโรงช้าง (พญ.สิรินาถ จันทร์ลา)
- ๒.๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การช่วยกู้ชีพทารกแรกเกิด (LR)
- ๒.๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำหัตถการทางสูติกรรม สำหรับแพทย์และพยาบาล (LR)
- ๒.๑๐. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ (LR)
- ๒.๑๑. โครงการตรวจคัดกรองภาวะแทรกซ้อนทางตาในผู้ป่วยเบาหวาน (OPD)
- ๒.๑๒. โครงการดูงานหอผู้ป่วยทารกวิกฤตโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี (NICU) (งานกุมารและทารกแรกเกิดวิกฤต)
- ๒.๑๓. โครงการอบรมการจำแนกประเภทผู้ป่วย (งานอายุรกรรม)
- ๒.๑๔. โครงการพัฒนาศักยภาพพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยก่อนและหลังผ่าตัดทางด้านออร์โธปิดิกส์ และศัลยกรรมทั่วไป (งานศัลยกรรมทั่วไปและศัลยกรรมกระดูก)

- ๒.๑๕. โครงการพัฒนาศักยภาพพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยวิกฤต (ICU) (งานผู้ป่วยหนัก ICU)
- ๒.๑๖. โครงการพัฒนาระบบคิวบริการ (กลุ่มงานประกันสุขภาพฯ)
- ๒.๑๗. โครงการพัฒนาระบบส่งตรวจอัตโนมัติ (ตู้ KIOSK) (กลุ่มงานประกันสุขภาพฯ)
- ๒.๑๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อนำผู้ป่วยจิตเภทเข้าสู่กระบวนการรักษาตามพระราชบัญญัติสุขภาพจิตพ.ศ.๒๕๖๒ (กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)
- ๒.๑๙. พัฒนาบุคลากร (OD) สำหรับกลุ่มงานสุขภาพจิตและยาเสพติด(กลุ่มงานสุขภาพจิตฯ)
- ๒.๒๐. Re LA ๔ (กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์)
- ๒.๒๑. การประเมินคุณภาพการทดสอบทางห้องปฏิบัติการโดยองค์กรจากภายนอกห้องปฏิบัติการ (EQA) (กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์)

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนเก่ง ดี มีความสุข(People Excellence) ประกอบด้วย ๑๒ โครงการ ดังนี้

- ๓.๑. โครงการอบรมงานสารบรรณ (HRD)
- ๓.๒. โครงการประชุมเจ้าหน้าที่ประจำเดือน (HRD)
- ๓.๓. โครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการ (HRD)
- ๓.๔. โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดโรคเรื้อรังในบุคลากร โรงพยาบาลท่าเรือ (HRD)
- ๓.๕. โครงการกิจกรรมทำบุญวันเปิดโรงพยาบาล (HRD)
- ๓.๖. โครงการจัดกิจกรรมวันเข้าพรรษา (HRD)
- ๓.๗. โครงการจัดพิธีวันสงกรานต์ (HRD)
- ๓.๘. โครงการกิจกรรมปฐมนิเทศ (HRD)
- ๓.๙. โครงการกิจกรรมกีฬา (HRD)
- ๓.๑๐. โครงการมุขิตาจิต (HRD)
- ๓.๑๑. โครงการศึกษาณลักษณ์ (HRD)
- ๓.๑๒. พัฒนาศักยภาพ/ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย ด้านหัตถเวชกรรมไทย (กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยฯ)

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการที่เป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ ดังนี้

- ๔.๑. โครงการซ่อมแผนอค์กัยอาคารสูง ปี ๒๕๖๕ (งานอาชีวอนามัย)
- ๔.๒. โครงการส่งเสริมการมีวินัยของเจ้าหน้าที่ในด้านการประหยัดพลังงาน ค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน (งานอาชีวอนามัย)
- ๔.๓. โครงการจัดอาหารสำหรับผู้มาตรวจเยี่ยม นิเทศ ประเมิน โรงพยาบาล (กลุ่มงานโภชนาศาสตร์)
- ๔.๔. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการพัสดุโรงพยาบาลท่าเรือ (กลุ่มงานบริหารทั่วไป)
- ๔.๕. โครงการ HA journey for Quality Movement ปี ๖๕ (กลุ่มงานประกันสุขภาพฯ)

- ๔.๖. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน HA -ชั้นที่ ๓ (กลุ่มงานประกันสุขภาพฯ)
- ๔.๗. โครงการอบรมแก่บุคลากรเรื่องการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในสถานพยาบาล (IC)
- ๔.๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้โรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำและด้านการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อที่ดื้อยาปฏิชีวนะ (IC)
- ๔.๙. โครงการส่ง ICWN ไปอบรมหลักสูตร๒สัปดาห์ (IC)
- ๔.๑๐. โครงการส่ง ICWN ไปอบรมหลักสูตร ๔ เดือน (IC)

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลท่าโรงช้าง
ตามประกาศโรงพยาบาลท่าโรงช้าง
เรื่อง กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลท่าโรงช้าง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลท่าโรงช้าง

ชื่อกลุ่มงาน: กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์โรงพยาบาลท่าโรงช้าง อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัน/เดือน/ปี: ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

หัวข้อ: นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕

Linkภายนอก: <http://www.trch.go.th/index.htm>

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายสุชาติ อู๋ฉาย)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายฉอชนา วิเชียร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (สาขาอายุรกรรม) รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าโรงช้าง

วันที่ ๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

กนกวรรณ อักษรกาญจน์

(นางสาวกนกวรรณ อักษรกาญจน์)

เจ้าพนักงานธุรการ

วันที่ ๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔