

วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลน่านอยู่ บริการดีมีคุณภาพ ชุมชนมีส่วนร่วมและ
ไว้วางใจ ผู้ให้บริการสุขภาพดี มีความสุข ในปี 2570

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานครอบคลุมด้าน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพของประชาชน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานบริการและเห็นคุณค่าในการทำงาน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ
3. สร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพทุกระดับ ในการดูแลสุขภาพของประชาชนในอำเภอขุนหาญ
4. พัฒนาโครงสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 ระบบบริการดีมีคุณภาพ ผู้รับบริการปลอดภัย ฟังพอใจ ไม่มีภาวะแทรกซ้อน Excellence Service
- ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพดี และมีความสุข Happiness
- ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตามกลุ่มวัยและภัยสุขภาพในพื้นที่ Community Participation
- ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 โรงพยาบาลน่านอยู่ GREEN & CLEAN Hospital
- ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 การจัดการการเงินการคลังมีประสิทธิภาพ Effective financial management

สมรรถนะหลักขององค์กร

(Core competency)

1. การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ป่วย
2. สมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัย
3. สมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพ (3อ.2ส.)

ความท้าทาย/ข้อได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ผ่านมุมมอง BSC	ข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	โอกาสเชิงกลยุทธ์
<p><u>ด้านคุณภาพการดูแลกลุ่มผู้ป่วย</u> (Customer & Internal process)</p> <p>1. ขาดแคลนแพทย์ แพทย์ประจำลดลงจาก 16 คน เหลือเพียง 11 คน ส่งผลต่อการจัดระบบบริการให้ครอบคลุมเพียงพอกับจำนวนผู้ป่วย และคลินิกบริการในแต่ละวัน</p> <p>2. รพ.ได้ยกระดับศักยภาพเป็น M2 แต่ขาดแคลนบุคลากรแพทย์เฉพาะทาง ผู้ป่วยต้องเดินทางไปพบแพทย์เฉพาะทางที่โรงพยาบาลประจำจังหวัด</p> <p>3. ปัญหาสุขภาพสำคัญที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ อุบัติเหตุ กลุ่มโรคเรื้อรัง Metabolic กลุ่มโรคในผู้สูงอายุ โรคมะเร็ง การตั้งครกในวัยรุ่น, HIV, ยาเสพติด โรคจากพิษสุรา และจิตเวชและการฆ่าตัวตาย</p> <p><u>ด้านบุคลากร (การเรียนรู้/พัฒนาศักยภาพ/สุขภาพ)</u> (Learning and Growth)</p> <p>4.บุคลากรแพทย์หมุนเวียนทุก 1-2 ปี พยาบาลลาออกไปทำงาน รพ. เอกชนเพิ่มขึ้น สรรหาทดแทนกลุ่มลูกจ้างสายสนับสนุนไม่ได้</p> <p>5.การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของเจ้าหน้าที่กลุ่ม ACS เสี่ยงสูงยังทำได้น้อย</p> <p>6.ภาระงานเพิ่มขึ้น การดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อนขึ้น ระบบการดูแลส่งต่อระหว่างโรงพยาบาลมีขั้นตอนการปรึกษาเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความเครียดจากการทำงานเพิ่มขึ้น</p> <p><u>ด้านความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ (Internal process)</u></p> <p>7.อาคารบริการเพิ่มขึ้น ต้องเพิ่มเรื่องระบบสนับสนุนบริการ ระบบรักษาความปลอดภัย และการใช้พลังงานไฟฟ้าเพิ่มขึ้น</p> <p>8.จุดบริการคลินิกโรคไม่ติดต่อ มีผู้รับบริการมาก แนวโน้มผู้ป่วย NCD เพิ่มขึ้น พื้นที่ให้บริการไม่เพียงพอ</p> <p><u>ด้านการเงินการคลัง (Financial)</u></p> <p>9.แนวโน้ม Unit cost เพิ่มขึ้น สัดส่วน I/E Ratio ลดลง</p> <p>10.แนวโน้มการลงทุนเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับศักยภาพ M2</p>	<p>1 ผู้บริหารและทีมนำมีศักยภาพและความมุ่งมั่น เป็นที่ยอมรับสามารถนำประเด็นพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามกลุ่มวัย เข้าขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์ พขอ.</p> <p>2 มีการจัดระบบบริการเพิ่มการเข้าถึงบริการที่จำเป็นตาม Essential Service สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่</p> <p>3 มีระบบส่งต่อไร้รอยต่อด้วยรถเมล์สายสุขภาพ</p> <p>4 มีการจัดบริการแพทย์แผนไทย/แพทย์ทางเลือกที่เข้มแข็งครอบคลุมถึงการจัดบริการฟื้นฟูสภาพ ข้อเข้าเสื่อมของผู้สูงอายุในชุมชน ร่วมกับ อปท. โดยใช้งบประมาณสนับสนุนจากกองทุนสุขภาพของพื้นที่</p> <p>5.มีการวางแผนการดูแลสุขภาพทุกมิติ และทุกกลุ่มวัยร่วมกันในภาพ คปสอ.</p> <p>6. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เพียงพอ โดยงบประมาณสนับสนุนจากประชาชน</p> <p>7. มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและการสร้างบรรยากาศองค์การการเรียนรู้</p> <p>8. มีสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกายให้กับเจ้าหน้าที่ทั้ง indoor และ outdoor</p> <p>9. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p> <p>10. มีอาคารผู้ป่วยนอกหลังใหม่ กว้างขวาง สะดวกสบาย โดยประชาชนร่วมบริจาคเงินซื้อเครื่องมือแพทย์และตกแต่งภายในทั้งหมด</p> <p>11. การจัด Zoning อาคารบริการ อาคารหน่วยสนับสนุน อาคารบ้านพักเจ้าหน้าที่เป็นสัดส่วนชัดเจน</p> <p>12. มีสถานะทางการเงินอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถเพิ่มการลงทุนพัฒนาด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างด้านสถาปัตยกรรม เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกสบาย</p>	<p>โอกาสเชิงกลยุทธ์</p> <p>1 นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า/นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้เกิดความร่วมมือ มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันและมีงบประมาณสนับสนุน</p> <p>2 นโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ</p> <p>3.นโยบายโรงพยาบาลอัจฉริยะ</p> <p>4.นโยบายลดแออัด ลดรอยต่อ ลดอัตราการเสียชีวิต</p> <p>5 ภาคีเครือข่ายเข้มแข็ง</p> <p>6 คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พขอ.)ให้ความสำคัญด้านแก้ไขปัญหาสุขภาพเช่น การขับเคลื่อนการลดอุบัติเหตุ พยาธิใบไม้ในตับ ลดหวาน มัน เค็ม การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า การแก้ปัญหาผู้ติดสารเสพติด การดูแลส่งเสริมพัฒนาการเด็ก และการดูแลกลุ่มด้อยโอกาสเปราะบาง</p> <p>7 หัวหน้าส่วนราชการ ผู้นำทางศาสนา ผู้นำชุมชน ให้ความยอมรับและสนับสนุนผู้อำนวยการโรงพยาบาล</p> <p>8 โรงพยาบาลชุมชนหาญ ได้รับการยอมรับและชื่นชมการบริการจากทีมแพทย์ พยาบาลของโรงพยาบาลศรีสะเกษ</p> <p>9 ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัย</p> <p>10 คหบดี และ ชมรมพ่อค้า ให้การสนับสนุนเงินบริจาคเพื่อนำมาจัดหาเครื่องมือแพทย์และโครงสร้างพื้นฐานในการบริการประชาชนให้ได้รับบริการที่มีความสะดวกสบาย</p>

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์

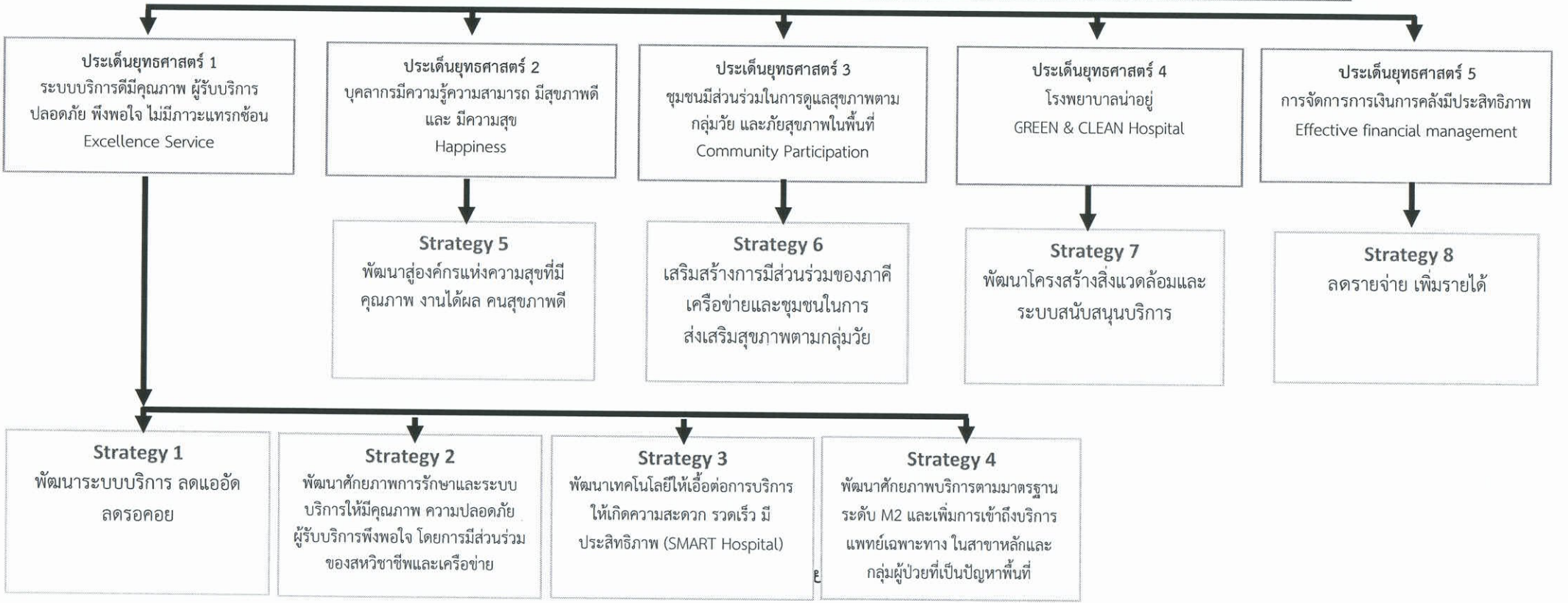
ประเด็นท้าทาย/ข้อได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์
<p>ความท้าทาย : จุดบริการคลินิกโรคไม่ติดต่อ มีผู้รับบริการมาก แนวโน้มผู้ป่วย NCD เพิ่มขึ้น พื้นที่ให้บริการไม่เพียงพอ</p> <p>ข้อได้เปรียบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการวางแผนการดูแลสุขภาพทุกมิติ และทุกกลุ่มวัยร่วมกันในภาพ คปสอ. <p>โอกาสเชิงกลยุทธ์ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาควิชาเวชศาสตร์ - คหบดี และ ชมรมพ่อค้า ให้การสนับสนุนเงินบริจาคเพื่อนำมาจัดหาเครื่องมือแพทย์และโครงสร้างพื้นฐานในการบริการประชาชนให้ได้รับบริการที่มีความสะดวกสบาย 	<p>1. ลดแออัดผู้ป่วย NCD โดยพัฒนาศักยภาพการดูแลกลุ่มสีเขียว ให้สามารถดูแลตัวเองในพื้นที่ ผ่านระบบบริการ 3 หมอ</p> <p>2. ลดแออัดผู้ป่วย NCD โดยปรับปรุงอาคารผู้ป่วยนอกหลังเก่าเป็นคลินิกบริการโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง</p>	<p>S1: พัฒนาระบบบริการ ลดแออัด ลดรอคอย</p> <p>S7.</p>
<p>ความท้าทาย : ขาดแคลนแพทย์ แพทย์ประจำดลจจาก 16 คน เหลือเพียง 11 คน ส่งผลต่อการจัดระบบบริการให้ครอบคลุมเพียงพอกับจำนวนผู้ป่วยในแต่ละวัน</p> <p>ข้อได้เปรียบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เพียงพอ โดยงบประมาณสนับสนุนจากประชาชน - มีการวางแผนการดูแลสุขภาพทุกมิติ และทุกกลุ่มวัยร่วมกันในภาพ คปสอ. <p>โอกาสเชิงกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัย 	<p>3. การคงไว้ซึ่งมาตรฐานการดูแล โดยทีมสหวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย</p> <p>4. ลดจำนวนผู้ป่วยในโรงพยาบาล โดยพัฒนาระบบบริการ Home ward และระบบบริการการแพทย์ทางไกลให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>S2: พัฒนาศักยภาพการรักษาและระบบบริการให้มีคุณภาพ ความปลอดภัย ผู้รับบริการพึงพอใจ โดยการมีส่วนร่วมของสหวิชาชีพและเครือข่าย</p> <p>S3: พัฒนาเทคโนโลยีให้เอื้อต่อการบริการให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ (SMART Hospital)</p>
<p>ความท้าทาย : โรงพยาบาลยกระดับศักยภาพขึ้นเป็น M2 แต่ยังคงขาดแคลนบุคลากรแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้ป่วยต้องเดินทางไปพบแพทย์เฉพาะทางที่โรงพยาบาลประจำจังหวัด</p> <p>ข้อได้เปรียบ : มีระบบส่งต่อไร้รอยต่อด้วยโครงการรถแม่เหล็กสายสุขภาพ</p> <p>โอกาสเชิงกลยุทธ์ : โรงพยาบาลขุนหาญ ได้รับการยอมรับและชื่นชมการบริการ จากทีมแพทย์ พยาบาลของโรงพยาบาลศรีสะเกษ</p>	<p>5. สามารถจัดบริการให้เข้าถึงแพทย์เฉพาะทางในสาขาหลัก ตามศักยภาพระดับ M2</p>	<p>S4: พัฒนาศักยภาพบริการตามมาตรฐานระดับ M2 และเพิ่มการเข้าถึงบริการแพทย์เฉพาะทาง ในสาขาหลักและ กลุ่มผู้ป่วยที่เป็นปัญหาพื้นที่</p>
<p>ความท้าทาย :</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรแพทย์ หมุนเวียนทุก 1-2 ปี พยาบาลลาออกไปทำงาน รพ.เอกชนเพิ่มขึ้น สรรหาทดแทนกลุ่มลูกจ้างสายสนับสนุนไม่ได้ - การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของเจ้าหน้าที่กลุ่ม ACS เสี่ยงสูงยังทำได้น้อย - ภาระงานเพิ่มขึ้น การดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อนขึ้น ระบบการดูแลส่งต่อระหว่างโรงพยาบาลมีขั้นตอนการปรึกษาเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความเครียดจากการทำงานเพิ่มขึ้น <p>ข้อได้เปรียบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและการสร้างบรรยากาศองค์กรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง/มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกายให้กับเจ้าหน้าที่ทั้ง indoor และ outdoor รวมถึงการจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง 	<p>6. สร้างสิ่งแวดล้อมให้บุคลากร ดี สุข เก่ง</p>	<p>S5: พัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ งานได้ผล คนสุขภาพดี</p>
<p>ความท้าทาย: ปัญหาสุขภาพสำคัญที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ อุบัติเหตุ กลุ่มโรคเรื้อรัง Metabolic กลุ่มโรคในผู้สูงอายุ</p>	<p>7. สร้างการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ ตาม</p>	<p>S6: เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของ</p>

ประเด็นท้าทาย/ข้อได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์
<p>โรคมะเร็ง การตั้งครุณีในวัยรุ่น, ยาเสพติด โรคจากพิษสุรา จิตเวชและการฆ่าตัวตาย</p> <p>ข้อได้เปรียบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารและทีมงานมีศักยภาพและความมุ่งมั่น เป็นที่ยอมรับ สามารถนำประเด็นพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามกลุ่มวัย เข้าขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์ พขอ. -มีการจัดระบบบริการเพิ่มการเข้าถึงบริการที่จำเป็นตาม Essential Service สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ -มีการจัดบริการแพทย์แผนไทย/แพทย์ทางเลือกที่เข้มแข็ง ครอบคลุมถึงการให้บริการฟื้นฟูสภาพ ข้อเข้าเสื่อมของผู้สูงอายุในชุมชน <p>โอกาสเชิงกลยุทธ์:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า/นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้เกิดความร่วมมือ มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันและมีงบประมาณสนับสนุน 2 นโยบายสาธารณสุขที่เอื้อต่อสุขภาพ 3 คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พขอ.)ให้ความสำคัญด้านแก้ไขปัญหาสุขภาพเช่น การขับเคลื่อนการลดอุบัติเหตุ พยาธิใบไม้ในตับ ลดหวาน มัน เค็ม การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า การแก้ปัญหาผู้ติดสารเสพติด การดูแลส่งเสริมพัฒนาการเด็ก และการดูแลกลุ่มด้อยโอกาสเปราะบาง 	<p>กลุ่มวัย ภายใต้การขับเคลื่อนของ พขอ.</p>	<p>ภาคีเครือข่ายและชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย</p>
<p>ความท้าทาย : อาคารบริการเพิ่มขึ้น ต้องเพิ่มเรื่องระบบสนับสนุนบริการ ระบบรักษาความปลอดภัย และการใช้พลังงานไฟฟ้าเพิ่มขึ้น</p> <p>ข้อได้เปรียบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีอาคารผู้ป่วยนอกหลังใหม่ กว้างขวาง สะดวกสบาย โดยประชาชนร่วมบริจาคเงินซื้อเครื่องมือแพทย์และตกแต่งภายในทั้งหมด - การจัด Zoning อาคารบริการ อาคารหน่วยสนับสนุน อาคารบ้านพักเจ้าหน้าที่เป็นสัดส่วนชัดเจน - มีสถานะทางการเงินอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถเพิ่มการลงทุนพัฒนาด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างด้านสถาปัตยกรรม เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกสบาย <p>โอกาสเชิงกลยุทธ์ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายสาธารณสุขที่เอื้อต่อสุขภาพ GREEN&CLEAN Hospital 	<p>8.สร้างสิ่งแวดล้อมในการดูแลผู้ป่วยให้มีความสะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐาน เอื้อต่อสุขภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p>	<p>S7:พัฒนาโครงสร้างสิ่งแวดล้อมและระบบสนับสนุนบริการ</p>
<p>ความท้าทาย :</p> <ol style="list-style-type: none"> 9.แนวโน้ม Unit cost เพิ่มขึ้น สัดส่วน I/E Ratio ลดลง 10.แนวโน้มการลงทุนเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับศักยภาพ M2 <p>ข้อได้เปรียบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีสถานะทางการเงินอยู่ในเกณฑ์ที่ยังสามารถเพิ่มการลงทุนพัฒนาด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างด้านสถาปัตยกรรม เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกสบาย -ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัย 	<p>9.ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้</p>	<p>S8.ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้</p>

วิสัยทัศน์
โรงพยาบาลน่านอยู่ บริการดีมีคุณภาพ ชุมชนมีส่วนร่วมและไว้ใจ
ผู้ให้บริการสุขภาพดี มีความสุข ในปี 2570

พันธกิจ

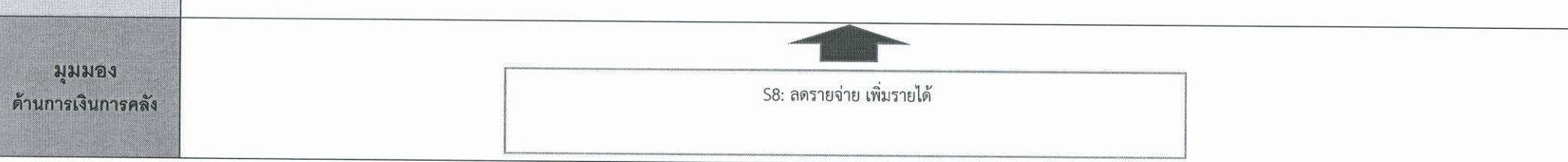
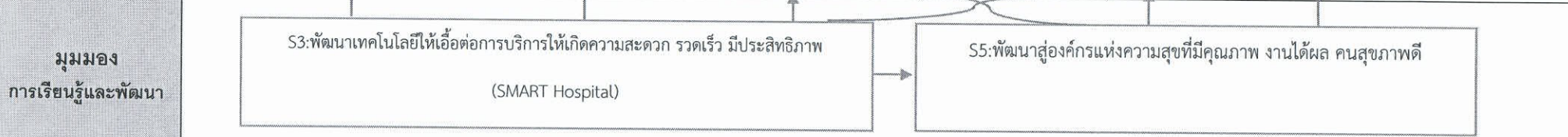
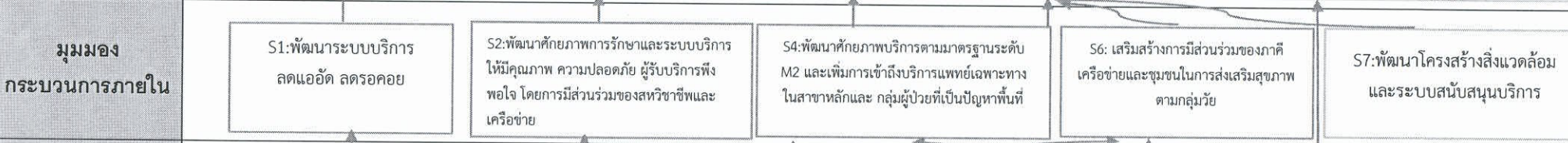
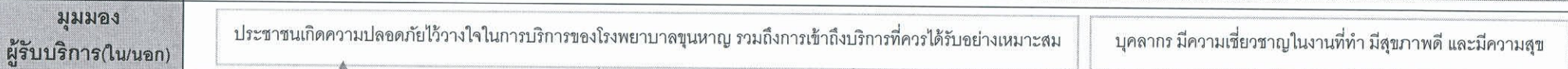
1. พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานครอบคลุมด้าน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพของประชาชน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในงานบริการและเห็นคุณค่าในการทำงาน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ
3. สร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพทุกระดับ ในการดูแลสุขภาพของประชาชนในอำเภอขุนหาญ
4. พัฒนาโครงสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



วิสัยทัศน์ โรงพยาบาลขุนหาญนำอยู่ บริการดี มีคุณภาพ ชุมชนมีส่วนร่วมและไว้วางใจ ผู้ให้บริการสุขภาพดีมีความสุข

- พันธกิจ
1. พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานครอบคลุมด้าน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพของประชาชน
 2. พัฒนานวัตกรรมให้มีความเชี่ยวชาญและเห็นคุณค่าในการทำงาน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ
 3. สร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพทุกระดับ ในการดูแลสุขภาพของประชาชนในอำเภอขุนหาญ
 4. พัฒนาโครงสร้างสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย ได้มาตรฐาน เชื้อต่อสุขภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ระบบบริการดีมีคุณภาพ ผู้รับบริการปลอดภัย พึงพอใจ ไม่มีภาวะแทรกซ้อน Excellence Service	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพดี และ มีความสุข Happiness	ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตามกลุ่มวัย ตามโรคและภัยสุขภาพในพื้นที่ Community Participation	โรงพยาบาลนำอยู่ GREEN & CLEAN Hospital	การจัดการการเงินการคลังมีประสิทธิภาพ Effective financial management
-------------------	--	--	--	---	--



กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	Baseline	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ กำกับติดตาม	ความถี่
			2566	2567	2568	2569	2570			
S1: พัฒนาระบบบริการ ลดแออัด ลดรอคอย	1. ระยะเวลารอคอยบริการ OPD เฉลี่ย	นาที		<140	<120	<100	<80	ทญ.พีรารัตน์	ไตรมาส	
	2. ระยะเวลารอคอยบริการ NCD เฉลี่ย	นาที						ทญ.พีรารัตน์	ไตรมาส	
	3. จำนวนครั้งการเข้าถึงบริการด้วย Telemedicine	ครั้ง/ต	-	≥30	≥100	≥200	≥300	ทญ.พีรารัตน์	1ด	
S2: พัฒนาศักยภาพการรักษาและ ระบบบริการให้มีคุณภาพ ความ ปลอดภัย ผู้รับบริการพึงพอใจ โดยการมีส่วนร่วมของสหวิชาชีพ และเครือข่าย	4. อัตราการเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์	อัตราต่อ 1000 วัน นอน	0.55	<0.5	<0.5	<0.5	<0.5	ธิราภรณ์	1ด	
	5. ร้อยละผู้ป่วยเสียชีวิตไม่คาดหมายได้รับการทบทวนและมี แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ธิราภรณ์	1ด	
	6. อุบัติการณ์การเกิดความเสี่ยงที่ป้องกันได้ ระดับ E ขึ้นไป	ครั้ง						ธิราภรณ์	1ด	
	7. อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล	อัตราต่อ 1000 วัน นอน						ธิราภรณ์	1ด	
	8. ร้อยละการปฏิบัติตามแนวทางการดูแลผู้ป่วยเสี่ยงสูง	ร้อยละ						ธิราภรณ์	1ด	
	9. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้ป่วยนอก	ระดับ		≥82	≥83	≥84	≥85	สิริวรรณ	6ด	
	10. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้ป่วยใน	ระดับ		≥82	≥83	≥84	≥85	สิริวรรณ	6ด	
	11. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในระบบการดูแล ต่อเนื่อง	ระดับ						สิริวรรณ	6ด	
	S3: พัฒนาเทคโนโลยีให้เอื้อต่อการ บริการให้เกิดความสะดว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ (SMART Hospital)	12. ผ่านการประเมินมาตรฐานโรงพยาบาลอัจฉริยะ	ระดับ	-	เงิน	ทอง	เพชร	เพชร	ธนกฤต	ไตรมาส
13. ผ่านการประเมินมาตรฐาน HAIT		ระดับ	-	-	3	3	3	ธนกฤต	ไตรมาส	
14. จำนวน Unplanned Downtime ของระบบ IT		ครั้ง	0	0	0	0	0	ธนกฤต	1ด	
S4: พัฒนาศักยภาพบริการตาม มาตรฐานระดับ M2 และเพิ่มการ	15. ร้อยละผู้ป่วยนัดพบแพทย์เฉพาะทาง ได้พบแพทย์เฉพาะ ทางตามนัด	ร้อยละ						ธิราภรณ์	1ด	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	Baseline	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ กำกับติดตาม	ความถี่
			2566	2567	2568	2569	2570			
เข้าถึงบริการแพทย์เฉพาะทาง ในสาขาหลักและ กลุ่มผู้ป่วยที่เป็นปัญหาพื้นที่	16.ระยะเวลารอคอยวันเข้าพบแพทย์เฉพาะทาง	วัน							อิราภรณ์	1ด
S5:พัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ งานได้ผล คนสุขภาพดี	17.ร้อยละของบุคลากรผ่านการประเมิน Core Competency	ร้อยละ							ทญ.พีรารัตน์	6ด
	18.ร้อยละความสุขของเจ้าหน้าที่	ร้อยละ	71.67	≥70	≥70	≥70	≥70		สิริวรรณ	1ปี
	19.ร้อยละเจ้าหน้าที่กลุ่ม BMI อ้วน 3 มี BMI ลดลง	ร้อยละ		≥ 80	≥ 85	≥ 90	≥ 95		พรหมณี	ไตรมาส
S6: เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย	20.ร้อยละศูนย์เด็กเล็กที่เข้าโครงการ ICAP	ร้อยละ							พรหมณี	6ด
	21.อัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนน	ต่อแสนประชากร							พรหมณี	1ด
	22.อัตราการฆ่าตัวตาย	ต่อแสนประชากร	8.4	≤ 8	≤ 8	≤ 8	≤ 8		พรหมณี	1ด
	23.อัตราการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยจิตเวช									1ด
	24.อัตราการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น									ไตรมาส
	25.ร้อยละการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดและHbA1C ในผู้ป่วย DM สีเขียว									ไตรมาส
	26.มี Model การดูแลผู้สูงอายุครบวงจร	Model	มี	มี	+Day care	+ สร้างรายได้			พรหมณี	6ด
	S7:พัฒนาโครงสร้างสิ่งแวดล้อมและระบบสนับสนุนบริการ	27.ผ่านการประเมินมาตรฐาน GREEN & CLEAN Hospital	ระดับ	challenge	challenge	challenge	challenge	challenge		ธนกฤต(ณัฐกฤตตา)
28.ผ่านการประเมินมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ		ระดับ	พัฒนา	คุณภาพ	คุณภาพ	คุณภาพ	คุณภาพ		ธนกฤต	ไตรมาส
29.ร้อยละการ PM/Cal เครื่องมือสำคัญ		ร้อยละ							ธนกฤต	ไตรมาส
S8.ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้	30. Unit cost (ไม่เกินเกณฑ์)	บาท	OPD= 963.87	ไม่เกิน	ไม่เกินค่า	ไม่เกินค่า	ไม่เกินค่า		เดช	ไตรมาส

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๘
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลขุนหาญ

วัน/เดือน/ปี : ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

หัวข้อ : เรื่อง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน (ต่อ)

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๗. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

๗.๑ แผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๗.๒ แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๘. นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๙. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานทุกแผน)

๑๐. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (เป็นไปตามข้อ ๙.)

๑๑. แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

๑๒. คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่

๑๓. คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑๔. คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน

Link ภายนอก : <http://www.khunhanhos.go.th>

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

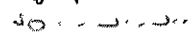


(นายเดช ฝิวอ่อน)

ตำแหน่ง เกษตรชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง



(นางสาวรัชฎาพร รุญเจริญ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขุนหาญ

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายณัฐพล นามวัน)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

“ อັตลัษณ์ของหน่วยงาน ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ”