กลุ่มบริหารจัดการ

การบริหารจัดการทรัพยากรสาธารณสุข ข้อมูลสุขภาพสารสนเทศ การบริหารการเงินการคลัง

SP1 เสริมสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการให้เอื้อต่อการมีความสุขของบุคลากรและผู้ให้บริการและมีการจัดการสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานแห่งรัฐและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร

|  |  |
| --- | --- |
| S1.หน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับมีการดำเนินการตามมาตรฐาน 5 ส. Healthy Workplace อย่างต่อเนื่อง2.บุคลากรสาธารณสุขเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง มีความสามัคคีและมีการทำงานเป็นทีม และดูแลกันอย่างพี่น้อง | W1.สถานบริการสาธารณสุขส่วนใหญ่ ไม่สามารถจัดสวัสดิการ แรงจูงใจ ที่สูงกว่าระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนที่ภาครัฐกำหนดได้ 2.การเติบโตในสายงานไม่มีความมั่นคง ไม่เป็นไปตามสายงานเติบโต3.ขาดความกระตื้อรื้อร้นในการเรียนรู้พัฒนางาน  |
| Oนโยบายสาธารณสุขมีการส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุข เป็นคน เก่ง ดี มีความสุข  | Tความคาดหวังของผู้รับบริการมีมากเกินกว่าศักยภาพของสถานบริการ  |

 TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SOพัฒนาสถานบริการสาธารณสุขทุกแห่งเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้วยมาตรฐาน 5 ส. Healthy Workplace ที่ขับเคลื่อนให้ต่อเนื่องและยั่งยืน  | STพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้เข้าถึงประชาชนที่มารับบริการให้ทราบถึงศักยภาพของสถานบริการแต่ละระดับ |
| WOพัฒนาคุณภาพระบบบริการตามมาตรฐานและการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยเน้นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สูงกว่าพื้นฐานของรัฐ  | WT |

SP2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ทุกหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรคุณธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสอย่างแท้จริง

|  |  |
| --- | --- |
| S1.หน่วยงานมีการดำเนินงาน องค์กรคุณธรรมทุกแห่งและบุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีความพร้อมในการดำเนินการ2.มีช่องทางร้องเรียนบริการด้านสุขภาพในระดับองค์กร | W1.ขาดความเชื่อมโยงในเรื่องของแนวการปฏิบัติของหน่วยงานย่อย2.ขาดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและยังไม่เกิดผลงานรูปธรรม3.ขาดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนขององค์กร |
| Oเป็นนโยบายระดับประเทศ กระทรวง เขตสุขภาพและจังหวัด  | Tขาดการประชาสัมพันธ์ช่องทางร้องเรียนร้องทุกข์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง ขาดการคืนข้อมูลกลับประชาชนที่ร้องเรียน |

 TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SOขับเคลื่อนนโยบายให้ทุกหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรคุณธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสอย่างแท้จริง | STส่งเสริมการรับรู้ของประชาชนให้เข้าถึงช่องทางการร้องเรียนและสามารถตรวจสอบการจัดการเรื่องร้องเรียนได้ |
| WOกำหนดแนวทางให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม | WT |

SP3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล สามารถเข้าถึงสะดวก รวดเร็ว

|  |  |
| --- | --- |
| S-มีโปรแกรมตรวจสอบคุณภาพข้อมูลระดับจังหวัดสามารถใช้ในการ Monitor ควบคุมกำกับหน่วยบริการได้ มีโปรแกรม Health script ในการรวบรวมข้อมูลที่นอกเหนือจาก 43 แฟ้ม-เครือข่ายบุคลากร ICT มีความเข้มแข็งมีเอกภาพ มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน | W-ข้อมูลบริการของผู้ป่วยของโรงพยาบาลและ รพ.สต.ถูกจัดเก็บในโปรแกรมต่างกัน(โปรแกรมปฏิบัติต่างกัน) ข้อมูลที่ส่งมาประมวลผลไม่สมบูรณ์-บุคลากร ICT ที่มียังขาดทักษะ ความเชี่ยวชาญ มีการลาออกบ่อย - ข้อมูล HDC ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร- ข้อมูล 43 แฟ้มไม่ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน- ประชาชนเข้าถึงได้ข้อมูล เว็ปไซต์ สสจ. ยาก  |
| O* กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายจัดทำ Data Center ระดับกระทรวงที่ให้บริการให้การปรึกษาการใช้โปรแกรม JHOS Thai Refer และการใช้ข้อมูล ประมวลผลการดำเนินงาน HDC
* ความร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในการบูรณาการระบบข้อมูลสุขภาพ
 | T* ปริมาณความต้องการใช้ข้อมูล/รายงาน มีสูง แต่จำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอในการผลิตรายงานทำให้ขาดข้อมูล/รายงาน ในการดำเนินงาน
* มีการปรับปรุงโครงสร้างแฟ้มบ่อยครั้ง หรือเพิ่มแฟ้มข้อมูลขึ้นมาทำให้มีผลการพัฒนาApplication ต้องจ่ายเงินให้กับผู้พัฒนาโปรแกรม HIS เอกชน เพื่อให้สามารถส่งข้อมูลออกได้
* กระทรวงสาธารณสุขไม่มีการผลิตและพัฒนาบุคลากร ด้านระบบข้อมูลสุขภาพอย่างเป็นระบบและเพียงพอ
 |

 TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SOพัฒนาระบบบริการข้อมูลสุขภาพ (HIS) มีระบบข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคล(PHR) และศูนย์ข้อมูลสุขภาพ (HDC) มีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติผู้ให้บริการผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในด้านบริการ บริหาร วิชาการ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด  | STเสริมสร้างทีม IT อำเภอในการขับเคลื่อนระดับจังหวัด  |
| WOการปรับปรุงโปรแกรม Data Analysis รูปแบบการสื่อสาร/ถ่ายทอดระบบสารสนเทศ  | WTการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้าน ICT จัดหาเจ้าหน้าที่ IT ให้ครอบคลุมและเพียงพอใน สสจ./สสอ./รพ.  |

SP4 เสริมสร้างความมั่นคงด้านการเงินการคลังของหน่วยบริการสาธารณสุขทุกระดับ โดยการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ด้วยการจัดบริการพิเศษและสร้างผลผลิตภายใต้แบรนด์ของแต่ละหน่วยบริการ

|  |  |
| --- | --- |
| **S จุดแข็ง** (จุดแข็งภายในสาธารณสุข/จังหวัด) ที่ทำให้ SP C+G=F S1 จังหวัดสระแก้วมีนโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤติทางการเงินของหน่วยบริการทุกแห่ง S2 หน่วยบริการมีการจัดบริการพิเศษและสร้างผลผลิตภายใต้แบรนด์ของแต่ละหน่วยบริการสามารถพัฒนาการบริการที่นำมาสู่การสร้างสรรค์รายได้แก่หน่วยงาน | **O โอกาส**ภายในสาธารณสุขจังหวัด ที่ทำให้ SP C+G=Fจังหวัดสระแก้วเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ/ชายแดนมีโอกาสสร้างรายได้จากบริการพิเศษและสร้างผลผลิตภายใต้แบรนด์ของแต่ละหน่วยบริการสามารถพัฒนาการบริการที่นำมาสู่การสร้างสรรค์รายได้แก่หน่วยงาน |
| **W จุดอ่อน** (จุดอ่อนภายในสาธารณสุข/จังหวัด) การบริหารการเงินการคลังของหน่วยบริการ มีการบริหารจัดการที่ด้อยประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนและการดำเนินการที่ดี การควบคุมกำกับการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม และระบบบัญชีที่ไม่มีคุณภาพทำให้ไม่สามารถรายงานสถานะทางการเงินได้อย่างถูกต้อง | **T อุปสรรค** ผลกระทบจากนโยบายเช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเพิ่มค่าแรงการจ้างงาน การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่ไม่เพียงพอ การปรับเกลี่ยงบประมาณที่ไม่เหมาะสม  |

**การจัดทำ TOWS MATRIX**

|  |  |
| --- | --- |
| **SO เชิงรุก**S1O1 เสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพของสถานบริการในทุกระดับ ส่งเสริมให้สถานบริการพัฒนาการบริการที่นำมาสู่การสร้างสรรค์รายได้แก่หน่วยงานSO ส่งเสริมให้สถานบริการทุกระดับจัดบริการพิเศษเพื่อรองรับกลุ่มแรงงาน AEC นักลงทุน นักท่องเที่ยว | **ST ป้องกัน**S2T1 ส่งเสริมระบบการบริหารการเงินที่มีประสิทธิภาพในสถานบริการในทุกระดับ การจัดทำแผนทางการเงินประเมินความพอเพียงของงบประมาณ ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม และแผน plan fin เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาภาวะวิกฤติทางการเงินการคลังของหน่วยบริการ  |
| **WO แก้ไข**W1O2 พัฒนาคุณภาพระบบบัญชีของหน่วยบริการให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน A ขึ้นไปทุกหน่วยบริการ และการพัฒนาการประเมินประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง เป็นเลิศในเขตสุขภาพที่ 6  | **WT ตั้งรับ**W2T2 เพิ่มประสิทธิภาพและกำกับติดตามระบบคุณภาพบัญชี และพัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลัง การจัดทำต้นทุนบริการของหน่วยบริการที่สามารถใช้ประโยชน์กับการทำแผนทางการเงินของหน่วยบริการ |

SP5 เสริมสร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์แก่ระบบสาธารณสุข

|  |  |
| --- | --- |
| S1.บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีศักยภาพสูง2.โรงพยาบาลอรัญประเทศยกระดับเป็น M1 และ รพ.เกิดใหม่ 2 แห่ง คือ รพ.โคกสูงและ รพ.วังสมบูรณ์ 3.มีมหกรรมวิชาการประจำปีเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพทางวิชาการอย่างเต็มที่  | W1.ไม่มีแผนการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งระดับจังหวัดและหน่วยงาน2.บุคลากรที่มีศักยภาพสูงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน3.ขาดแคลนบุคลากรที่เป็นสาขาหลัก (แพทย์ 50% พยาบาลขาด 30%)4.ไม่มีรูปแบบการจัดการทางความรู้ คลังความรู้ นวัตกรรม best practice 5.หน่วยบริการไม่สามารถจัดบริการสุขภาพที่รองรับบุคลากรที่มีศักยภาพสูง |
| O1.นโยบายปฏิรูประบบราชการ ระบบงานบุคลากร ระดับประเทศและกระทรวง 2.มีทุน ODOP CPERT 3.นโยบายการยกระดับศักยภาพสถานบริการในเขต SEZ | T1.ภาคเอกชนเสนอแรงจูงใจกับบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่มากกว่าภาครัฐ2.นักเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้วไม่สามารถสอบเข้าศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพขาดแคลนได้  |

 TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SO1.สร้างเสริมระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งระดับจังหวัด/หน่วยงานและรายบุคคลเพื่อรองรับการยกระดับหน่วยบริการสุขภาพใน SEZ  | ST1.บูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อแนะแนวการเข้าสู่วิชาชีพขาดแคลน2.สร้างทีมแนะแนวสหวิชาชีพเพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว |
| WOสร้างคลังความรู้ด้านนวัตกรรมที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย  | WTสร้างระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อการธำรงไว้ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง |

SP6 เสริมสร้างภาพลักษณ์ระบบบริการสาธารณสุขภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ผู้รับบริการทุกระดับทั้งประชาชนไทย แรงงาน AEC นักลงทุนและนักท่องเที่ยว

|  |  |
| --- | --- |
| Sมีบุคลากรที่มีคนรุ่นใหม่จำนวนมาก สามารถสร้างระบบบริการ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจได้  | Wบุคลากรในสาขาที่สำคัญ เช่น แพทย์ พยาบาล มีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ต่อการให้บริการสุขภาพตามมาตรฐาน |
| O-กทสธ.มีนโยบายมุ่งเน้นบริการสุขภาพ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ | Tเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษที่มีการแข่งขันในระบบสุขภาพ ภาครัฐกับเอกชน |

TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SOสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ผู้รับบริการด้วยการพัฒนาคุณภาพและจัดบริการที่ได้มาตรฐานสากลในทุกหน่วยบริการ | STส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพเทียบเท่ากับการบริการในระดับสากลเพื่อรองรับเศรษฐกิจพิเศษและสามารถแข่งขันระบบบริการสุขภาพกับเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| WOกำหนดนโยบายพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่เป็นมาตรฐานสากลในแต่ละระดับให้ทั่วทุกสถานบริการทุกระดับ | WTปรับปรุงรูปแบบบริการสุขภาพโดยเน้นบูรณาการเขตบริการสุขภาพและสร้างเครือข่ายบริการสุขภาพที่มุ่งเน้น |