กลุ่มบริหารจัดการ

การบริหารจัดการทรัพยากรสาธารณสุข ข้อมูลสุขภาพสารสนเทศ การบริหารการเงินการคลัง

SP1 เสริมสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการให้เอื้อต่อการมีความสุขของบุคลากรและผู้ให้บริการและมีการจัดการสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานแห่งรัฐและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร

|  |  |
| --- | --- |
| S  1.หน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับมีการดำเนินการตามมาตรฐาน 5 ส. Healthy Workplace อย่างต่อเนื่อง  2.บุคลากรสาธารณสุขเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง มีความสามัคคีและมีการทำงานเป็นทีม และดูแลกันอย่างพี่น้อง | W  1.สถานบริการสาธารณสุขส่วนใหญ่ ไม่สามารถจัดสวัสดิการ แรงจูงใจ ที่สูงกว่าระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนที่ภาครัฐกำหนดได้  2.การเติบโตในสายงานไม่มีความมั่นคง ไม่เป็นไปตามสายงานเติบโต  3.ขาดความกระตื้อรื้อร้นในการเรียนรู้พัฒนางาน |
| O  นโยบายสาธารณสุขมีการส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุข เป็นคน เก่ง ดี มีความสุข | T  ความคาดหวังของผู้รับบริการมีมากเกินกว่าศักยภาพของสถานบริการ |

TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SO  พัฒนาสถานบริการสาธารณสุขทุกแห่งเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้วยมาตรฐาน 5 ส. Healthy Workplace ที่ขับเคลื่อนให้ต่อเนื่องและยั่งยืน | ST  พัฒนาช่องทางการสื่อสารให้เข้าถึงประชาชนที่มารับบริการให้ทราบถึงศักยภาพของสถานบริการแต่ละระดับ |
| WO  พัฒนาคุณภาพระบบบริการตามมาตรฐานและการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยเน้นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สูงกว่าพื้นฐานของรัฐ | WT |

SP2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ทุกหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรคุณธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสอย่างแท้จริง

|  |  |
| --- | --- |
| S  1.หน่วยงานมีการดำเนินงาน องค์กรคุณธรรมทุกแห่งและบุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีความพร้อมในการดำเนินการ  2.มีช่องทางร้องเรียนบริการด้านสุขภาพในระดับองค์กร | W  1.ขาดความเชื่อมโยงในเรื่องของแนวการปฏิบัติของหน่วยงานย่อย  2.ขาดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและยังไม่เกิดผลงานรูปธรรม  3.ขาดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนขององค์กร |
| O  เป็นนโยบายระดับประเทศ กระทรวง เขตสุขภาพและจังหวัด | T  ขาดการประชาสัมพันธ์ช่องทางร้องเรียนร้องทุกข์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง ขาดการคืนข้อมูลกลับประชาชนที่ร้องเรียน |

TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SO  ขับเคลื่อนนโยบายให้ทุกหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรคุณธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสอย่างแท้จริง | ST  ส่งเสริมการรับรู้ของประชาชนให้เข้าถึงช่องทางการร้องเรียนและสามารถตรวจสอบการจัดการเรื่องร้องเรียนได้ |
| WO  กำหนดแนวทางให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม | 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

|  |  |
| --- | --- |
| SO  พัฒนาระบบบริการข้อมูลสุขภาพ (HIS) มีระบบข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคล(PHR) และศูนย์ข้อมูลสุขภาพ (HDC) มีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติผู้ให้บริการผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในด้านบริการ บริหาร วิชาการ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด | ST  เสริมสร้างทีม IT อำเภอในการขับเคลื่อนระดับจังหวัด |
| WO  การปรับปรุงโปรแกรม Data Analysis รูปแบบการสื่อสาร/ถ่ายทอดระบบสารสนเทศ | WT  การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้าน 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=F  จังหวัดสระแก้วเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ/ชายแดนมีโอกาสสร้างรายได้จากบริการพิเศษและสร้างผลผลิตภายใต้แบรนด์ของแต่ละหน่วยบริการสามารถพัฒนาการบริการที่นำมาสู่การสร้างสรรค์รายได้แก่หน่วยงาน |
| **W จุดอ่อน** (จุดอ่อนภายในสาธารณสุข/จังหวัด) การบริหารการเงินการคลังของหน่วยบริการ มีการบริหารจัดการที่ด้อยประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนและการดำเนินการที่ดี การควบคุมกำกับการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม และระบบบัญชีที่ไม่มีคุณภาพทำให้ไม่สามารถรายงานสถานะทางการเงินได้อย่างถูกต้อง | **T อุปสรรค**  ผลกระทบจากนโยบายเช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเพิ่มค่าแรงการจ้างงาน การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่ไม่เพียงพอ การปรับเกลี่ยงบประมาณที่ไม่เหมาะสม |

**การจัดทำ TOWS MATRIX**

|  |  |
| --- | --- |
| **SO เชิงรุก**  S1O1 เสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพของสถานบริการในทุกระดับ ส่งเสริมให้สถานบริการพัฒนาการบริการที่นำมาสู่การสร้างสรรค์รายได้แก่หน่วยงาน  SO 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

|  |  |
| --- | --- |
| S  1.บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีศักยภาพสูง  2.โรงพยาบาลอรัญประเทศยกระดับเป็น M1 และ รพ.เกิดใหม่ 2 แห่ง คือ รพ.โคกสูงและ รพ.วังสมบูรณ์  3.มีมหกรรมวิชาการประจำปีเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพทางวิชาการอย่างเต็มที่ | W  1.ไม่มีแผนการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งระดับจังหวัดและหน่วยงาน  2.บุคลากรที่มีศักยภาพสูงขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  3.ขาดแคลนบุคลากรที่เป็นสาขาหลัก (แพทย์ 50% พยาบาลขาด 30%)  4.ไม่มีรูปแบบการจัดการทางความรู้ คลังความรู้ นวัตกรรม best practice  5.หน่วยบริการไม่สามารถจัดบริการสุขภาพที่รองรับบุคลากรที่มีศักยภาพสูง |
| O  1.นโยบายปฏิรูประบบราชการ ระบบงานบุคลากร ระดับประเทศและกระทรวง  2.มีทุน ODOP CPERT  3.นโยบายการยกระดับศักยภาพสถานบริการในเขต SEZ | T  1.ภาคเอกชนเสนอแรงจูงใจกับบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่มากกว่าภาครัฐ  2.นักเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้วไม่สามารถสอบเข้าศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพขาดแคลนได้ |

TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SO  1.สร้างเสริมระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งระดับจังหวัด/หน่วยงานและรายบุคคลเพื่อรองรับการยกระดับหน่วยบริการสุขภาพใน SEZ | ST  1.บูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อแนะแนวการเข้าสู่วิชาชีพขาดแคลน  2.สร้างทีมแนะแนวสหวิชาชีพเพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว |
| WO  สร้างคลังความรู้ด้านนวัตกรรมที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย | WT  สร้างระบบสวัสดิการ แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อการธำรงไว้ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง |

SP6 เสริมสร้างภาพลักษณ์ระบบบริการสาธารณสุขภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ผู้รับบริการทุกระดับทั้งประชาชนไทย แรงงาน AEC นักลงทุนและนักท่องเที่ยว

|  |  |
| --- | --- |
| S  มีบุคลากรที่มีคนรุ่นใหม่จำนวนมาก สามารถสร้างระบบบริการ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจได้ | W  บุคลากรในสาขาที่สำคัญ เช่น แพทย์ พยาบาล มีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ต่อการให้บริการสุขภาพตามมาตรฐาน |
| O  -กทสธ.มีนโยบายมุ่งเน้นบริการสุขภาพ ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ | T  เป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษที่มีการแข่งขันในระบบสุขภาพ ภาครัฐกับเอกชน |

TOWS

|  |  |
| --- | --- |
| SO  สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ผู้รับบริการด้วยการพัฒนาคุณภาพและจัดบริการที่ได้มาตรฐานสากลในทุกหน่วยบริการ | ST  ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพเทียบเท่ากับการบริการในระดับสากลเพื่อรองรับเศรษฐกิจพิเศษและสามารถแข่งขันระบบบริการสุขภาพกับเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| WO  กำหนดนโยบายพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่เป็นมาตรฐานสากลในแต่ละระดับให้ทั่วทุกสถานบริการทุกระดับ | WT  ปรับปรุงรูปแบบบริการสุขภาพโดยเน้นบูรณาการเขตบริการสุขภาพและสร้างเครือข่ายบริการสุขภาพที่มุ่งเน้น |