

การทบทวนจุดยืน เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกลยุทธ์

วิเคราะห์ GAP จุดยืน กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินโครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
<p>จุดยืนที่ 7 เสริมสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การบริการให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของบุคลากรและผู้ให้บริการและมีการจัดการสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานแห่งรัฐ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็งให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์แก่ระบบสาธารณสุข สร้างและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ และกำลังคนทางสุขภาพทั้งในและนอกระบบสาธารณสุขของจังหวัด ที่มีสมรรถนะที่ดี เพื่อรองรับความต้องการทางสุขภาพในปัจจุบัน และอนาคต</p>	<p>จุดยืนที่ 7 เสริมสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การบริการให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของบุคลากรและผู้ให้บริการและมีการจัดการสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานแห่งรัฐ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็งให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์แก่ระบบสาธารณสุข สร้างและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ และกำลังคนทางสุขภาพทั้งในและนอกระบบสาธารณสุขของจังหวัด ที่มีสมรรถนะที่ดี เพื่อรองรับความต้องการทางสุขภาพในปัจจุบัน และอนาคต</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.ยังเป็นนามธรรมอยู่ จับต้องไม่ได้ วัดไม่ได้ แนวทางไม่ชัดเจน สิ่งที่ดีอยู่แล้วควรทำต่อ สิ่งที่ยังเหลือควรตัดทิ้ง บางประเด็นพื้นที่ทำไม่ได้ 2.ขาดการสร้างทีมนำสร้างสุขระดับพื้นที่ 3.หาจุดร่วมความต้องการและทำเฉพาะประเด็นสำคัญ 4.การดำเนินงานที่ถูกการบังคับไม่เกิดความสุขกับการดำเนินงาน 5.นโยบายไม่ชัดเจน ทำแค่ตอบโจทย์ผู้บริหาร 6.บรรยากาศการทำงานไม่น่าอยู่ นำทำงาน การปรับโครงการทางกายภาพต้องใช้งบประมาณ 7.โครงสร้างอัตรากำลังยังไม่ชัดเจน ภาระงานมากเกินไป การมอบหมายงานไม่ตรงกับJD ควรสร้างเครื่องมือที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับ จนท 8.ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 9.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง การเงิน บัญชี พัสดุ IT
<p>จุดยืน(DO NOW)</p>		
<p>1. จัดทำแผนแม่บทในการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around)</p>	<p>1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around) ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทจังหวัด</p>	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around) ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทจังหวัด	2. สร้างทีมนำในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around) ทุกหน่วยงาน ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และหน่วยบริการ	
3. สร้างทีมนำในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around) ทุกหน่วยงาน ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และหน่วยบริการ	3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี สร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองแก่บุคลากร	
4. เสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around)	4. จัดโครงสร้างองค์กร การมอบหมายงาน ให้บุคลากรทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและมีโอกาสแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ	
5. จัดโครงสร้างองค์กร การมอบหมายงาน ให้บุคลากรทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและมีโอกาสแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ	5. สร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแก่บุคลากรและกำลังคน ด้านสุขภาพให้มีขีดความสามารถ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของระบบสุขภาพ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ	
6. สร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแก่บุคลากรและกำลังคน ด้านสุขภาพให้มีขีดความสามารถ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของระบบสุขภาพ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ		
7. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี สร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองแก่บุคลากร		
8. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและสร้างการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานแทนหรือช่วยเหลือกันได้ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานบุคลากร		

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
<p>จุดยืนที่ 8 เสริมสร้างและพัฒนาให้ทุกหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย สามารถเข้าถึงสะดวก รวดเร็ว</p> <p>คู่มือการสุขภาพดิจิทัลที่สมบูรณ์แบบ พัฒนาให้หน่วยบริการสุขภาพมีความมั่นคงด้านการเงินการคลัง</p>	<p>จุดยืนที่ 8 เสริมสร้างและพัฒนาให้ทุกหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย สามารถเข้าถึงสะดวก รวดเร็ว</p> <p>คู่มือการสุขภาพดิจิทัลที่สมบูรณ์แบบ พัฒนาให้หน่วยบริการสุขภาพมีความมั่นคงด้านการเงินการคลัง</p>	<p>1.ขาดทีมนำในการดำเนินงานระดับจังหวัด(จัดตั้งคณะทำงาน)</p> <p>2.ขาดความเข้าใจในการดำเนินงาน หาเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3.จ้างเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเฉพาะทางเช่น การเงิน บัญชี พัสดุ แม่บ้าน ในระบบบริษัท</p> <p>4.mis ไม่ตอบโจทย์ในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการ จับต้องไม่ได้ มีข้อจำกัดเรื่อง งบประมาณ. ในการจัดซื้ออุปกรณ์ ขาดบุคลากรเฉพาะทาง</p> <p>บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ(hardware softwaer pepleware)</p> <p>5.คุณภาพข้อมูลบางรายการไม่น่าเชื่อถือ ไม่สามารถนำไปใช้งานได้</p>
<p>จุดยืน(DO NOW)</p>	<p>จุดยืน(DO NOW)</p>	
<p>1. จัดทำแผนพัฒนาองค์กรสุขภาพจังหวัดสระแก้ว 20 ปี ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล</p>	<p>1. จัดทำแผนพัฒนาองค์กรสุขภาพจังหวัดสระแก้ว 20 ปี ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล</p>	
<p>2. จัดทำแผนการพัฒนาองค์กรสุขภาพธรรมาภิบาลจังหวัดสระแก้วสู่ยุคดิจิทัลโดยการร่วมมือของภาคีเครือข่ายอย่างมีพันธะสัญญา</p>	<p>2. จัดทำแผนการพัฒนาองค์กรสุขภาพธรรมาภิบาลจังหวัดสระแก้วสู่ยุคดิจิทัลโดยการร่วมมือของภาคีเครือข่ายอย่างมีพันธะสัญญา</p>	
<p>3. สร้างวาระองค์กรสุขภาพธรรมาภิบาลทุกระดับโดยกำหนดให้เป็นพันธะสัญญาในการบริหารองค์กรสุขภาพของผู้บริหารทุกระดับ</p>	<p>3. สร้างวาระองค์กรสุขภาพธรรมาภิบาลทุกระดับโดยกำหนดให้เป็นพันธะสัญญาในการบริหารองค์กรสุขภาพของผู้บริหารทุกระดับ</p>	
<p>4.พัฒนาระบบบริหารการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพและมีการควบคุมภายในและการสอบทานที่เหมาะสม</p>	<p>4.พัฒนาระบบบริหารการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพและมีการควบคุมภายในและการสอบทานที่เหมาะสม</p>	
<p>5. การสร้างความเข้มแข็งทางการเงินการคลัง เพิ่มรายได้จากการจัดบริการพิเศษและผลิตภัณฑ์สุขภาพของหน่วยบริการ มีเครือข่ายนักบริหารและนักบัญชีมืออาชีพเชี่ยวชาญ</p>	<p>5. การสร้างความเข้มแข็งทางการเงินการคลัง เพิ่มรายได้จากการจัดบริการพิเศษและผลิตภัณฑ์สุขภาพของหน่วยบริการ มีเครือข่ายนักบริหารและนักบัญชีมืออาชีพเชี่ยวชาญ</p>	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
6. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆในการดำเนินงานองค์กรธรรมาภิบาล	6. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆในการดำเนินงานองค์กรธรรมาภิบาล	
7. กำหนดยุทธศาสตร์ e-Health จังหวัดสระแก้ว นำไปสู่การวางแผนและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคส่วนต่างๆ และครอบคลุมถึงเขตเศรษฐกิจพิเศษ และ AEC	7. กำหนดยุทธศาสตร์ e-Health จังหวัดสระแก้ว นำไปสู่การวางแผนและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคส่วนต่างๆ และครอบคลุมถึงเขตเศรษฐกิจพิเศษ และ AEC	
8. มีโปรแกรมประยุกต์ (Services and Applications) การจัดการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดการใช้บริการและระบบต่างๆ ทั้งนี้มองถึงการเข้าถึงบริการ, การแลกเปลี่ยน, การจัดการข้อมูลและเนื้อหา, ผู้ใช้บริการรวมถึงประชาชนทั่วไป, ผู้ป่วย, ผู้ให้บริการ, ประกันภัยและอื่นๆ วิธีการอาจดำเนินการโดยภาครัฐหรือในเชิงพาณิชย์ทั้งนี้แล้วแต่ความเหมาะสม	8. มีโปรแกรมประยุกต์ (Services and Applications) การจัดการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดการใช้บริการและระบบต่างๆ ทั้งนี้มองถึงการเข้าถึงบริการ, การแลกเปลี่ยน, การจัดการข้อมูลและเนื้อหา, ผู้ใช้บริการรวมถึงประชาชนทั่วไป, ผู้ป่วย, ผู้ให้บริการ, ประกันภัยและอื่นๆ วิธีการอาจดำเนินการโดยภาครัฐหรือในเชิงพาณิชย์ทั้งนี้แล้วแต่ความเหมาะสม	
9. กำหนดมาตรฐานการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standards and Interoperability) กำหนดการใช้มาตรฐานที่มีความสอดคล้องและถูกต้อง เพื่อการเก็บรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของเขตสุขภาพที่ 6, กระทรวงสาธารณสุข และของประเทศ	9. กำหนดมาตรฐานการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standards and Interoperability) กำหนดการใช้มาตรฐานที่มีความสอดคล้องและถูกต้อง เพื่อการเก็บรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของเขตสุขภาพที่ 6, กระทรวงสาธารณสุข และของประเทศ	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
<p>10. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) รูปแบบพื้นฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในภาคสุขภาพ ซึ่งรวมถึงโครงสร้างพื้นฐาน ทางกายภาพ (เช่น เครือข่าย) และการใช้งานบริการหลักที่เชื่อมต่อสภาพแวดล้อม e-Health จังหวัดสระแก้ว และของประเทศ</p>	<p>10. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) รูปแบบพื้นฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในภาคสุขภาพ ซึ่งรวมถึงโครงสร้างพื้นฐาน ทางกายภาพ (เช่น เครือข่าย) และการใช้งานบริการหลักที่เชื่อมต่อสภาพแวดล้อม e-Health จังหวัดสระแก้ว และของประเทศ</p>	
<p>11. กำหนดนโยบายและการปฏิบัติ (Policy and Compliance) การนำนโยบายระดับชาติมาใช้โดยการทบทวนนโยบาย คู่มือความครอบคลุมของนโยบายและ การประกาศใช้นโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมทางกฎหมายและการบังคับใช้ที่จะสร้างความไว้วางใจ และเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและผู้ปฏิบัติงานด้าน e-Health รวมถึงการใช้งานระบบ</p>	<p>11. กำหนดนโยบายและการปฏิบัติ (Policy and Compliance) การนำนโยบายระดับชาติมาใช้โดยการทบทวนนโยบาย คู่มือความครอบคลุมของนโยบายและ การประกาศใช้นโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมทางกฎหมายและการบังคับใช้ที่จะสร้างความไว้วางใจ และเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและผู้ปฏิบัติงานด้าน e-Health รวมถึงการใช้งานระบบ</p>	
<p>12. กำลังคน (Workforce) การสร้างความรู้และทักษะด้าน e-Health เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านสุขภาพ ตลอดจน ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคและความร่วมมือจากภาคเอกชน การสร้างเครือข่ายระดับอำเภอ และเครือข่ายเฉพาะทางพิเศษสำหรับการดำเนินงาน e-Health</p>	<p>12. กำลังคน (Workforce) การสร้างความรู้และทักษะด้าน e-Health เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านสุขภาพ ตลอดจน ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคและความร่วมมือจากภาคเอกชน การสร้างเครือข่ายระดับอำเภอ และเครือข่ายเฉพาะทางพิเศษสำหรับการดำเนินงาน e-Health</p>	
<p>13. พัฒนาคูณภาพข้อมูลด้านสุขภาพและการแพทย์ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เชื่อถือได้ ปลอดภัย</p>	<p>13. พัฒนาคูณภาพข้อมูลด้านสุขภาพและการแพทย์ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เชื่อถือได้ ปลอดภัย</p>	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
14. ประชาชนสามารถร่วมบันทึกข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคล (Personal Health Record) เพื่อใช้ประโยชน์ทางการแพทย์ได้ เช่น ค่าระดับน้ำตาลในเลือด, ค่าความดันโลหิต, อัตราการเต้นของหัวใจ, จังหวะการหายใจและภาวะหยุดหายใจขณะหลับ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันมีเครื่องมือด้านสุขภาพที่ทันสมัย และราคาถูกลง เช่น Smart Watch, Smart Wish band, เครื่องวัดระดับน้ำตาลในเลือด เป็นต้น	14. ประชาชนสามารถร่วมบันทึกข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคล (Personal Health Record) เพื่อใช้ประโยชน์ทางการแพทย์ได้ เช่น ค่าระดับน้ำตาลในเลือด, ค่าความดันโลหิต, อัตราการเต้นของหัวใจ, จังหวะการหายใจและภาวะหยุดหายใจขณะหลับ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันมีเครื่องมือด้านสุขภาพที่ทันสมัย และราคาถูกลง เช่น Smart Watch, Smart Wish band, เครื่องวัดระดับน้ำตาลในเลือด เป็นต้น	
15. หน่วยบริการในจังหวัดสระแก้ว สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพและการแพทย์ระหว่างหน่วยงานได้ (Health Information Exchange) ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด และสอดคล้องกับมาตรฐานกลางของประเทศ และสากล	15. หน่วยบริการในจังหวัดสระแก้ว สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพและการแพทย์ระหว่างหน่วยงานได้ (Health Information Exchange) ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้มาตรฐานกลางที่กำหนด และสอดคล้องกับมาตรฐานกลางของประเทศ และสากล	
เป้าประสงค์	เป้าประสงค์	
5. จังหวัดสระแก้วมีระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพที่มีธรรมาภิบาล ทันสมัย มีความมั่นคงทางการเงินการคลัง	5. จังหวัดสระแก้วมีระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพที่มีธรรมาภิบาล ทันสมัย มีความมั่นคงทางการเงินการคลัง	
6. บุคลากรสาธารณสุขและกำลังคนทางสุขภาพของจังหวัดสระแก้วมีความเพียงพอ มีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงาน และมีความคงอยู่อย่างภาคภูมิใจ	6. บุคลากรสาธารณสุขและกำลังคนทางสุขภาพของจังหวัดสระแก้วมีความเพียงพอ มีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงาน และมีความคงอยู่อย่างภาคภูมิใจ	
กลยุทธ์ (Strategy)	กลยุทธ์ (Strategy)	
8 พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุขและกำลังคนทางสุขภาพของจังหวัดสระแก้ว มีความเพียงพอ มีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงานและมีความคงอยู่อย่างภาคภูมิใจ	8 พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุขและกำลังคนทางสุขภาพของจังหวัดสระแก้ว มีความเพียงพอ มีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงานและมีความคงอยู่อย่างภาคภูมิใจ	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
มาตรการและแนวทางปฏิบัติ	มาตรการและแนวทางปฏิบัติ	
1. จัดทำแผนแม่บทในการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happiness is all around)	1. จัดทำแผนแม่บทในการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around)	
2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around) ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทจังหวัด	2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around) ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทจังหวัด	
3. สร้างทีมนำในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around) ทุกหน่วยงาน ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และหน่วยบริการ	3. สร้างทีมนำในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around) ทุกหน่วยงาน ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และหน่วยบริการ	
4. สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around)	4. สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข (happiness is all around)	
5. จัดโครงสร้างองค์กร การมอบหมายงาน ให้บุคลากรทำงานตรงกับ ความรู้ความสามารถและมีโอกาสแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ	5. จัดโครงสร้างองค์กร การมอบหมายงาน ให้บุคลากรทำงานตรงกับ ความรู้ความสามารถและมีโอกาสแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ	
6. สร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแก่บุคลากรและกำลังคน ด้านสุขภาพให้มีขีดความสามารถสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของ ระบบสุขภาพ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ	6. สร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแก่บุคลากรและกำลังคน ด้านสุขภาพให้มีขีดความสามารถสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของ ระบบสุขภาพ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ	
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกลยุทธ์		
1. ร้อยละของหน่วยงานมีกระบวนการสร้างค่านิยม MOPH-SK	1. 100 ของหน่วยงานมีนักสร้างสุข	
2. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในการพัฒนาองค์กรที่มีมีความสุข (ร้อยละ)	2. ร้อยละ 60 ของบุคลากร มีภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
3. ระดับความสำเร็จในการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ	3.ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเอง	
4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด		
5. อัตราการสูญเสียบุคลากรด้านสุขภาพ(Loss Rate)		
6. ร้อยละของเครือข่ายบริการสุขภาพระดับอำเภอที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ		
กลยุทธ์ (Strategy)	กลยุทธ์ (Strategy)	
9 เสริมสร้างและพัฒนาให้ทุกหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย พัฒนาให้หน่วยบริการมีความมั่นคงด้านการเงินการคลัง	9 เสริมสร้างและพัฒนาให้ทุกหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย พัฒนาให้หน่วยบริการมีความมั่นคงด้านการเงินการคลัง	
มาตรการและแนวทางปฏิบัติ	มาตรการและแนวทางปฏิบัติ	
1. จัดทำแผนพัฒนาองค์กรสุขภาพจังหวัดสระแก้ว 20 ปี ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล	1. จัดทำแผนพัฒนาองค์กรสุขภาพจังหวัดสระแก้ว 20 ปี ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล	
2. จัดทำแผนการพัฒนาระบบสุขภาพธรรมาภิบาลจังหวัดสระแก้วสู่ยุคดิจิทัลโดยการร่วมมือของภาคีเครือข่ายอย่างมีพันธะสัญญา	2. จัดทำแผนการพัฒนาระบบสุขภาพธรรมาภิบาลจังหวัดสระแก้วสู่ยุคดิจิทัลโดยการร่วมมือของภาคีเครือข่ายอย่างมีพันธะสัญญา	
3. สร้างวาระองค์กรสุขภาพธรรมาภิบาลทุกระดับโดยกำหนดให้เป็นพันธะสัญญาในการบริหารองค์กรสุขภาพของผู้บริหารทุกระดับ	3. สร้างวาระองค์กรสุขภาพธรรมาภิบาลทุกระดับโดยกำหนดให้เป็นพันธะสัญญาในการบริหารองค์กรสุขภาพของผู้บริหารทุกระดับ	
4. พัฒนาระบบบริหารการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพและมีการควบคุมภายในและการสอบทานที่เหมาะสม	4. พัฒนาระบบบริหารการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพและมีการควบคุมภายในและการสอบทานที่เหมาะสม	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
5. การสร้างความเข้มแข็งทางการเงินการคลัง เพิ่มรายได้จากการจัดบริการพิเศษและผลิตภัณฑ์สุขภาพของหน่วยบริการ มีเครือข่ายนักบริหารและนักบัญชีมืออาชีพ	5. การสร้างความเข้มแข็งทางการเงินการคลัง เพิ่มรายได้จากการจัดบริการพิเศษและผลิตภัณฑ์สุขภาพของหน่วยบริการ มีเครือข่ายนักบริหารและนักบัญชีมืออาชีพ	
6. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆในการดำเนินงานองค์กรธรรมาภิบาล	6. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆในการดำเนินงานองค์กรธรรมาภิบาล	
7. กำหนดยุทธศาสตร์ e-Health จังหวัดสระแก้ว นำไปสู่การวางแผนและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคส่วนต่างๆ และครอบคลุมถึงเขตเศรษฐกิจพิเศษ และ AEC	7. กำหนดยุทธศาสตร์ e-Health จังหวัดสระแก้ว นำไปสู่การวางแผนและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคส่วนต่างๆ และครอบคลุมถึงเขตเศรษฐกิจพิเศษ และ AEC	
8. มีโปรแกรมประยุกต์ (Services and Applications) การจัดการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดการใช้บริการและระบบต่างๆ ทั้งนี้มองถึงการเข้าถึงบริการ, การแลกเปลี่ยน, การจัดการข้อมูลและเนื้อหา, ผู้ใช้บริการรวมถึงประชาชนทั่วไป, ผู้ป่วย, ผู้ให้บริการ, ประกันภัยและอื่นๆ วิธีการอาจดำเนินการโดยภาครัฐหรือในเชิงพาณิชย์ ทั้งนี้แล้วแต่ความเหมาะสม	8. มีโปรแกรมประยุกต์ (Services and Applications) การจัดการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดการใช้บริการและระบบต่างๆ ทั้งนี้มองถึงการเข้าถึงบริการ, การแลกเปลี่ยน, การจัดการข้อมูลและเนื้อหา, ผู้ใช้บริการรวมถึงประชาชนทั่วไป, ผู้ป่วย, ผู้ให้บริการ, ประกันภัยและอื่นๆ วิธีการอาจดำเนินการโดยภาครัฐหรือในเชิงพาณิชย์ ทั้งนี้แล้วแต่ความเหมาะสม	
9. กำหนดมาตรฐานการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standards and Interoperability) กำหนดการใช้มาตรฐานที่มีความสอดคล้องและถูกต้อง เพื่อการเก็บรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของเขตสุขภาพที่ 6, กระทรวงสาธารณสุข และของประเทศ	9. กำหนดมาตรฐานการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standards and Interoperability) กำหนดการใช้มาตรฐานที่มีความสอดคล้องและถูกต้อง เพื่อการเก็บรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของเขตสุขภาพที่ 6, กระทรวงสาธารณสุข และของประเทศ	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
<p>10. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) รูปแบบพื้นฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในภาคสุขภาพ ซึ่งรวมถึงโครงสร้างพื้นฐาน ทางกายภาพ (เช่น เครือข่าย) และการใช้งานบริการหลักที่เชื่อมต่อสภาพแวดล้อม e-Health จังหวัดสระแก้ว และของประเทศ</p>	<p>10. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) รูปแบบพื้นฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในภาคสุขภาพ ซึ่งรวมถึงโครงสร้างพื้นฐาน ทางกายภาพ (เช่น เครือข่าย) และการใช้งานบริการหลักที่เชื่อมต่อสภาพแวดล้อม e-Health จังหวัดสระแก้ว และของประเทศ</p>	
<p>11. กำหนดนโยบายและการปฏิบัติ (Policy and Compliance) การนำนโยบายระดับชาติมาใช้โดยการทบทวนนโยบาย คู่มือความครอบคลุมของนโยบายและ การประกาศใช้นโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมทางกฎหมายและการบังคับใช้ที่จะสร้างความไว้วางใจ และเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและผู้ปฏิบัติงานด้าน e-Health รวมถึงการใช้งานระบบ</p>	<p>11. กำหนดนโยบายและการปฏิบัติ (Policy and Compliance) การนำนโยบายระดับชาติมาใช้โดยการทบทวนนโยบาย คู่มือความครอบคลุมของนโยบายและ การประกาศใช้นโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมทางกฎหมายและการบังคับใช้ที่จะสร้างความไว้วางใจ และเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและผู้ปฏิบัติงานด้าน e-Health รวมถึงการใช้งานระบบ</p>	
<p>12. กำลังคน (Workforce) การสร้างความรู้และทักษะด้าน e-Health เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านสุขภาพ ตลอดจน ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคและความร่วมมือจากภาคเอกชน การสร้างเครือข่ายระดับอำเภอ และเครือข่ายเฉพาะทางพิเศษสำหรับการดำเนินงาน e-Health</p>	<p>12. กำลังคน (Workforce) การสร้างความรู้และทักษะด้าน e-Health เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านสุขภาพ ตลอดจน ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคและความร่วมมือจากภาคเอกชน การสร้างเครือข่ายระดับอำเภอ และเครือข่ายเฉพาะทางพิเศษสำหรับการดำเนินงาน e-Health</p>	
<p>13. พัฒนาคูณภาพข้อมูลด้านสุขภาพและการแพทย์ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เชื่อถือได้ ปลอดภัย</p>	<p>13. พัฒนาคูณภาพข้อมูลด้านสุขภาพและการแพทย์ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เชื่อถือได้ ปลอดภัย</p>	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกลยุทธ์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกลยุทธ์	
1. ระดับความสำเร็จการจัดทำรายงานการควบคุมภายในครบถ้วน และทันเวลาตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการ กำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544	1. ร้อยละ 100 ของคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่ายได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายใน	
2. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสระแก้วผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ)	2. จำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายแบบเชิงรุก	
3. ประสิทธิภาพของการบริหารการเงินสามารถควบคุมปัญหาการเงิน ไม่มีปัญหาการเงินระดับ 7 (ร้อยละ)	3. ร้อยละของหน่วยบริการมีรายได้ \geq ค่าใช้จ่าย (EBITDA) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	
4. หน่วยบริการสร้างความมั่นคงทางการเงินการคลังจากการเพิ่ม รายได้จากผลิตภัณฑ์และบริการด้านสุขภาพ	4. ร้อยละของหน่วยบริการได้รับการจัดสรร/ชดเชยเงิน UC ตามเวลาที่ กำหนด ร้อยละ 100"	
5. ร้อยละของคุณภาพข้อมูลบริการสุขภาพ	5. ร้อยละของหน่วยบริการมีแผนทางการเงิน (Planfin) เป็นไปตาม นโยบาย มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ 100	
6. ร้อยละของข้อมูลสาเหตุการตายที่ไม่ทราบสาเหตุ	6. ร้อยละของหน่วยบริการที่มีผลต่างของแผนและผล ไม่เกินร้อยละ 5 (รายได้และค่าใช้จ่ายสูงกว่าหรือต่ำกว่าแผน <ร้อยละ 5)	
	7. ร้อยละของหน่วยบริการมีค่าเฉลี่ยคะแนน FAI >90 ค่าเป้าหมาย: ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	
	8. ร้อยละของหน่วยบริการมีส่วนของต้นทุนต่อรายได้ ไม่เกินค่ามัธยฐาน+1SD ของหน่วยบริการในกลุ่มระดับเดียวกัน (20 กลุ่ม) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	
	9. ร้อยละของหน่วยบริการที่มีต้นทุน OP และ IP ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 100	

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
	10.ร้อยละของหน่วยบริการผ่านเกณฑ์ประเมิน > 4 ตัว จากเกณฑ์ ประสิทธิภาพทางการเงิน 7 ตัว ค่าเป้าหมาย: ร้อยละ 50	
	11.ร้อยละของหน่วยบริการ มีคะแนนคุณภาพบัญชี (ตรวจสอบบัญชีด้วย วิธีอิเล็กทรอนิกส์) มีความถูกต้อง > ร้อยละ 85	
	12.ร้อยละของหน่วยบริการได้รับการตรวจและมีคะแนนคุณภาพบัญชี ตามเกณฑ์ที่กระทรวง/เขต กำหนด > ร้อยละ 80"	
	13.ร้อยละของ CFO ระดับเขต ผ่านการอบรมตามหลักสูตร ร้อยละ 80	
	14.มีการดำเนินการประชุมคณะทำงาน Audit ข้อมูล	
	15.คุณภาพการบันทึกเวชระเบียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	
	16.สามารถสืบค้นประวัติสุขภาพผู้ป่วยได้สำเร็จร้อยละ 90	
	17.ผู้เข้าอบรมมีความรู้การบันทึกข้อมูลเวชระเบียนและการให้สาเหตุ การตายร้อยละ 90	
	18.ทุกหน่วยงานมีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ	
ผลการดำเนินโครงการ		
1. โครงการองค์กรแห่งความสุข (Happiness is All Around)		
2. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพบุคลากร จังหวัดสระแก้ว		
3. โครงการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายผู้ตรวจสอบภายในจังหวัด สระแก้ว		
4. โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว		

หัวข้อ/ ประเด็น	ผลการทบทวน	ผลการวิเคราะห์ GAP
5. โครงการบริหารด้านการเงินการคลังจังหวัดสระแก้ว		
6. โครงการพัฒนาคุณภาพข้อมูลสุขภาพและการแพทย์จังหวัดสระแก้ว		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุขและกำลังคนมีสมรรถนะ เพียงพอ มีความสุขในการทำงาน

โครงการ 10 โครงการองค์กรแห่งความสุข (Happiness is All Around)

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
อบรมหลักสูตรนักรังสร้างสุข	มีทีมนักสร้างสุขระดับจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนต่อในระดับหน่วยงาน	ร้อยละ 100 ของหน่วยงานมีนักสร้างสุข	โรงพยาบาล,สสอ. ทุกแห่ง	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมนักรังสร้างสุข	-	-	จัดอบรมหลักสูตรนักรังสร้างสุขระดับจังหวัด	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมนักรังสร้างสุข
ขับเคลื่อน happy body เป็นกิจกรรมร่วมระดับจังหวัด	เสริมสร้างสุขภาพบุคลากรสาธารณสุขให้มีความสุขดีสมวัย	ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว	- วิเคราะห์กลุ่มบุคลากรแยกกลุ่มเสี่ยงกลุ่มป่วย กลุ่มปกติ -กำหนดกิจกรรมสร้างสุขภาพกายแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม -ประเมินผลสุขภาพหลัง 3.6 เดือน - สรุปร/ถอดบทเรียนส่งให้ สสจ.	- วิเคราะห์กลุ่มบุคลากรแยกกลุ่มเสี่ยงกลุ่มป่วย กลุ่มปกติ -กำหนดกิจกรรมสร้างสุขภาพกายแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม -ประเมินผลสุขภาพหลัง 3.6 เดือน - สรุปร/ถอดบทเรียนส่งให้ สสจ.	-	- วิเคราะห์กลุ่มบุคลากรแยกกลุ่มเสี่ยงกลุ่มป่วย กลุ่มปกติ -กำหนดกิจกรรมสร้างสุขภาพกายแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม -ประเมินผลสุขภาพหลัง 3,6 เดือน - สรุปร/ถอดบทเรียนในหน่วยงาน -สรุปผลในภาพจังหวัด -คืนข้อมูลผลการดำเนินงานให้พื้นที่	- วิเคราะห์กลุ่มบุคลากรแยกกลุ่มเสี่ยงกลุ่มป่วย กลุ่มปกติ -กำหนดกิจกรรมสร้างสุขภาพกายแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม -ประเมินผลสุขภาพหลัง 3.6 เดือน - สรุปร/ถอดบทเรียนส่งให้ สสจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุขและกำลังคนมีสมรรถนะ เพียงพอ มีความสุขในการทำงาน

โครงการ 11 โครงการพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรจังหวัดสระแก้ว

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
HR Health literacy	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเอง	ร้อยละ 60 ของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเอง	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว	-เผยแพร่ชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรแต่ละประเภทแก่บุคลากรในหน่วยงาน	-เผยแพร่ชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรแต่ละประเภทแก่บุคลากรในหน่วยงาน	-	-จัดทำชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรแต่ละประเภท -เผยแพร่ชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรแต่ละประเภทแก่บุคลากรในหน่วยงาน	-เผยแพร่ชุดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรแต่ละประเภทแก่บุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนาหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

โครงการ 12 โครงการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายผู้ตรวจสอบภายใน

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
อบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย	คณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่ายได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่ายได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายใน ร้อยละ 100	คณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย	แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายใน ปีละ 2 ครั้ง		จัดอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย 2 วัน	แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนาหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

โครงการ 13 โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแบบเชิงรุก	บุคลากรในสังกัดที่ได้รับ การแต่งตั้งหรือมอบหมาย ให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมาย เช่น กฎหมายเกี่ยวกับ อาหาร ยา เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ผลิตภัณฑ์ยาสูบ สถานพยาบาล ฯลฯ ที่ ปฏิบัติงานในระดับ เครือข่ายสุขภาพระดับ อำเภอ/ตำบลได้รับการ พัฒนาศักยภาพด้านการ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ทุกอำเภอ	จำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพด้านการ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย แบบเชิงรุก โดยกลุ่มงาน คัดกรองผู้บริโภคและเภสัช สาธารณสุข กับกลุ่มงาน นิติการ สสจ.สระแก้ว)	บุคลากรในสังกัดที่ได้รับ การแต่งตั้งหรือมอบหมาย ให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายในระดับ อำเภอ/ตำบล	1.มอบหมาย บุคลากรที่เป็น พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายเข้า ร่วมกิจกรรมการ พัฒนาศักยภาพ เช่น การประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.ปฏิบัติงาน/ ร่วมปฏิบัติงานใน การบังคับใช้ กฎหมายในระดับ พื้นที่อำเภอ	1.มอบหมาย บุคลากรที่เป็น พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายเข้า ร่วมกิจกรรมการ พัฒนาศักยภาพ เช่น การประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.ปฏิบัติงาน/ ร่วมปฏิบัติงานใน การบังคับใช้ กฎหมายในระดับ พื้นที่อำเภอ	ขอความร่วมมือ สนับสนุนการ ปฏิบัติงานในพื้นที่ กรณีมีการ ปฏิบัติงานบังคับใช้ กฎหมายของ พนักงานเจ้าหน้าที่	1.จัดการพัฒนา ศักยภาพพนักงาน เจ้าหน้าที่ตาม กฎหมายแบบเชิงรุก ในระดับพื้นที่อำเภอ เช่น การประชุมเชิง ปฏิบัติการ สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.ติดตาม ประเมินผล เป็นทีมที่ เลี้ยงการปฏิบัติงาน ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ในระดับ พื้นที่ หรือร่วม ปฏิบัติงานในระดับ พื้นที่อำเภอ	1.มอบหมาย บุคลากรที่เป็น พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายเข้า ร่วมกิจกรรมการ พัฒนาศักยภาพ เช่น การประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.ปฏิบัติงาน/ ร่วมปฏิบัติงานใน การบังคับใช้ กฎหมายในระดับ พื้นที่อำเภอ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนาหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

โครงการ 14 โครงการบริหารด้านการเงินการคลัง

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
<p>1.การจัดสรรเงินอย่างพอเพียง</p> <p>1. จัดทำหลักเกณฑ์ในการปรับเกลียวเงินตามที่ เขตกำหนด</p> <p>2. ปรับเกลียวเงินตามที่กระทรวง/เขตกำหนด</p> <p>3. ติดตามการจัดสรรงบประมาณ/ชดเชยตามเวลาที่ กำหนด</p>	<p>1.หน่วยบริการได้รับการจัดสรรเงิน UC ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด</p> <p>2.รายงานผลการจัดสรรเป็นรายไตรมาสและผลการจ่ายชดเชยเป็นรายเดือน</p>	<p>1.ร้อยละของหน่วยบริการมีรายได้ \geq ค่าใช้จ่าย (EBITDA) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80</p> <p>2.ร้อยละของหน่วยบริการได้รับการจัดสรร/ชดเชยเงิน UC ตามเวลาที่กำหนด ร้อยละ 100</p>	รพ.ทุกแห่ง	<p>1.มีคณะกรรมการการเงินการคลังระดับหน่วยบริการจัดสรรเงินให้กับรพ.แม่ข่ายและลูกข่าย</p> <p>2.คณะกรรมการฯ มีแนวทางและแผนผังการจัดสรรเงินในรพ.แม่ข่ายและลูกข่ายตามสัดส่วนกลาง/เขตกำหนด</p> <p>3. คณะกรรมการมีการจัดทำตัวเลขรายได้และรายจ่ายขั้นต่ำทั้งแม่ข่ายและลูกข่าย</p>	-	-	<p>1.ตรวจสอบจากสรุปการประชุมคณะกรรมการ CFO ระดับ รพ.</p> <p>2.ควบคุม กำกับแผนการจัดสรรเงินของ รพ.แม่ข่าย ให้กับลูกข่าย</p> <p>3.ประเมิน หน่วยบริการมีรายได้ \geq ค่าใช้จ่าย จากผลการดำเนินงานตามPlan fin ทุกเดือน</p>	-

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
2.ติดตามกำกับด้วย แผนทางการเงิน (Planfin Management) 1.จัดประชุม ชี้แจงมาตรการเพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายการ จัดทำแผนทางการเงิน (Planfin) ตาม 1.จัดประชุม ชี้แจงมาตรการเพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายการ จัดทำแผนทางการเงิน (Planfin) ตาม 2. ตรวจสอบ การจัดทำแผนทางการเงิน และความเสี่ยงของ หน่วยบริการในจังหวัด 3. ตรวจสอบ อนุมัติ กำกับ ติดตาม แผนและผลทางการเงิน (7 แผน) รายเดือนของ หน่วยบริการ	1.มีมาตรการเพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายการ จัดทำแผนทางการเงิน (Planfin) ตาม 1.จัดประชุม 2.มีแผนทางการเงิน (Planfin) มีความ ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ของหน่วย บริการในจังหวัด 3.ผล การตรวจ อนุมัติ กำกับ ติดตามแผนและผล ทางการเงิน(Planfin) (7 แผน) รายเดือนของ หน่วยบริการ	1. ร้อยละของหน่วย บริการมีแผนทาง ทางการเงิน (Planfin) เป็นไปตามนโยบาย มี ความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ 100 2. ร้อย ละของหน่วยบริการที่มี ผลต่างของแผนและผล ไม่เกินร้อยละ5 (รายได้ และค่าใช้จ่ายสูงกว่า หรือต่ำกว่าแผน <ร้อยละ 5)	รพ.ทุกแห่ง	1.ทุกหน่วยบริการ จัดทำแผนทางการเงิน เงิน Plan Fin ปี 2562 2 ครั้ง ต.ค.61,เม.ย.62 2. วางระบบเฝ้า ระวังตามแผน ทางการเงินหน่วย บริการ (รายเดือน) 3. ควบคุมกำกับด้วย เปรียบเทียบ แผนการเงิน Plan Fin กับผลการดา เนิงงาน (รายเดือน ,รายไตรมาส) 4. ควบคุมกำกับด้วย เปรียบเทียบ	-	-	1.ตรวจสอบการ จัดทำแผนทางการเงิน (Planfin) และ ความเสี่ยงของ หน่วยบริการใน จังหวัด 2.ตรวจ อนุมัติ กำกับ ติดตามแผนและ ผลทางการเงิน (Planfin) (7 แผน) รายเดือน ของหน่วยบริการ 3.วิเคราะห์ข้อมูล และคืนข้อมูลให้ รพ.ทุกแห่งในที่ ประชุม คปสจ. ทุก เดือน	-
3.ประเมินประสิทธิ ภาพการบริหารการเงิน การคลัง (FAI)	มีระบบบริหารจัดการ การวางแผน ควบคุม ภายใน และระบบบัญชี	ร้อยละของหน่วย บริการมีค่าเฉลี่ยคะแนน FAI >90 ค่าเป้าหมาย:	รพ.ทุกแห่ง	1.จัดทำกิจกรรม ตามเกณฑ์ FAI 4 กิจกรรม คือ	-	-	ประเมิน รพ.ทุก แห่ง ปีละ 1 ครั้ง ไตรมาส ที่ 3	-

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	ตจจ.	ตสอ.
4.ประเมินสัดส่วนของ ต้นทุนต่อรายได้(ยา เวชภัณฑ์ วัสดุ วิทยาศาสตร์การแพทย์ ค่าตอบแทน) หน่วย บริการกลุ่มระดับ เดียวกัน 20 กลุ่ม (HGR)	เปรียบเทียบด้าน รายจ่ายหน่วยบริการใน ระดับกลุ่มเดียวกัน เพื่อ ควบคุมสัดส่วนของ ต้นทุนต่อรายได้ ไม่เกิน ค่ามัธยฐาน+1SD	ร้อยละของหน่วย บริการมีสัดส่วนของ ต้นทุนต่อรายได้ ไม่เกิน ค่ามัธยฐาน+1SD ของ หน่วยบริการในกลุ่ม ระดับเดียวกัน (20 กลุ่ม)ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	รพ.ทุกแห่ง	1.นำงบการเงิน ของ รพ.ตัวเอง ไป เปรียบเทียบกับค่า กลาง เพื่อ ดูในเชิง ประสิทธิภาพ รบริหาร	-	-	วิเคราะห์ข้อมูล และคืนข้อมูลให้ รพ.ทุกแห่งในที่ ประชุม คปสจ. ทุก เดือน	-
5.วิเคราะห์ ประสิทธิภาพ ในการ การใช้ทรัพยากร ต้นทุน OP และ IP เปรียบเทียบด้าน รายจ่ายหน่วยบริการใน ระดับกลุ่มบริการ เดียวกัน โดยใช้ค่ากลาง เทียบ ผลความแตกต่าง	ต้นทุน OP และ IP เปรียบเทียบด้าน รายจ่ายหน่วยบริการใน ระดับกลุ่มบริการ เดียวกัน ไม่เกินค่ากลาง	ร้อยละของหน่วย บริการที่มีต้นทุน OP และ IP ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 100	รพ.ทุกแห่ง	1.ประเมินผล ความแตกต่าง เปรียบเทียบด้าน ต้นทุนต่อหน่วย OP IP ในระดับ กลุ่มบริการ เดียวกัน ทุกเดือน 2.วิเคราะห์หา สาเหตุที่ไม่ผ่าน เกณฑ์และจัดทำ แผนปรับปรุงแก้ไข	-	-	วิเคราะห์ข้อมูล และคืนข้อมูลให้ รพ.ทุกแห่งในที่ ประชุม คปสจ. ทุก เดือน	-

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
6.ประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 7 ตัว (Risk Score 7 Plus) ในการการกำกับ	หน่วยบริการทุกแห่งได้รับการประเมินตามดัชนีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 7 ตัว	ร้อยละของหน่วยบริการผ่านเกณฑ์ประเมิน > 4 ตัว จากเกณฑ์ประสิทธิภาพทางการเงิน 7 ตัว ค่าเป้าหมาย: ร้อยละ 50	รพ.ทุกแห่ง	1. ใช้ดัชนีประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 7 ตัว (Risk Score 7 Plus)	-	-	1.วิเคราะห์ข้อมูลและคืนข้อมูลให้ รพ.ทุกแห่งในที่ประชุม คปสจ. ทุกเดือน 2.ลงเยี่ยมกำกับติดตามหน่วยบริการที่มีภาวะวิกฤติทางการเงิน ระดับ 5-7 เพื่อให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข	-

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
7.พัฒนาคุณภาพข้อมูลบัญชี (Accounting Audit) 1.ชี้แจงแนวทางการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวง ให้หน่วยบริการทุกแห่งในจังหวัด 2.จัดทำแผนการตรวจสอบบัญชีของหน่วยบริการทุกแห่งในจังหวัด 3.แผนพัฒนาคุณภาพบัญชีของหน่วยบริการทุกแห่งในจังหวัด ให้ผ่านเกณฑ์	1.หน่วยบริการทุกแห่งในจังหวัดได้รับการตรวจคุณภาพบัญชี และผ่านเกณฑ์	1.ร้อยละของหน่วยบริการ มีคะแนนคุณภาพบัญชี (ตรวจสอบบัญชีด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์) มีความถูกต้อง > ร้อยละ 85 2. ร้อยละของหน่วยบริการได้รับการตรวจและมีคะแนนคุณภาพบัญชีตามเกณฑ์ที่กระทรวง/เขต กำหนด > ร้อยละ 80	รพ.ทุกแห่ง	1.การจัดทำบัญชีของหน่วยบริการตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงกำหนด 2.ติดตามผลการประเมินคุณภาพบัญชีและนำมาพัฒนา ให้ผ่านเกณฑ์	-	-	1.กำกับ ติดตามการส่งรายงานทางการเงินให้ถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลา 2.มีการจัดทำแผนการตรวจสอบบัญชีของหน่วยบริการทุกแห่งในจังหวัด	-

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	ตจจ.	ตสอ.
8.พัฒนาเครือข่ายและศักยภาพบุคลากร 1..จัดประชุม CFO จังหวัด รายไตรมาส 2.จัดการอบรมผู้บริหารด้านการเงินการคลังระดับจังหวัด/เขต 3.จัดการอบรมการพัฒนาศักยภาพ CFO และ Auditor ในระดับจังหวัด	1.มีการพัฒนาคณะกรรมการ CFO ระดับจังหวัด 2.มีแผนการอบรมผู้บริหารด้านการเงินการคลังระดับจังหวัด/เขต 3. มีแผนการอบรมการพัฒนาศักยภาพCFO และ Auditor ในระดับจังหวัด	ร้อยละของ CFO ระดับเขต ผ่านการอบรมตามหลักสูตร ร้อยละ 80	รพ.ทุกแห่ง	1. แผนการประชุม CFO ระดับ CUP 2.แผนการอบรมผู้บริหารหน่วยบริการ 3. แผนการอบรมการพัฒนา ศักยภาพ ทีม CFOของหน่วยบริการ เช่น หัวหน้าฝ่ายบริหาร นักบัญชี เป็นต้น	-	-	ตรวจสอบจากแบบสรุปลผลการประชุม อบรมตามแผนพัฒนาเครือข่ายและศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลัง ของหน่วยบริการ	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนาหน่วยงานสาธารณสุขเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

โครงการ 15 โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสุขภาพและการแพทย์

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
ประชุมคณะกรรมการ Audit ข้อมูลเวชระเบียน	- ทีม Audit มีความเข้าใจในเกณฑ์การประเมิน, หน่วยบริการมีความรู้ในการบันทึกเวชระเบียน	มีการดำเนินการประชุมคณะกรรมการ Audit ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบการบันทึกเวชระเบียน รพ./รพ.สต.ทุกแห่ง	จัดประชุมคณะกรรมการ Audit ข้อมูลเวชระเบียนของ CUP			ประชุมตัวแทนคณะกรรมการ Audit ทุก CUP เพื่อซักซ้อมความเข้าใจ	ควบคุมกำกับให้เกิดการประชุมคณะกรรมการ Audit ข้อมูลของ CUP
Audit ข้อมูลเวชระเบียน	- ผลการ Audit เวชระเบียนผู้ป่วยนอก	คุณภาพการบันทึกเวชระเบียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	รพ.ทุกแห่ง/รพ.สต. จำนวน 30% ของ รพ.สต. ทั้งหมด	ดำเนินการ Audit ข้อมูลเวชระเบียนร่วมกับ สสอ./รพ.สต.	บันทึกข้อมูลเวชระเบียนให้ถูกต้อง/รับการ Audit		ติดตามและรายงานผลการ Audit ของจังหวัด	ติดตามและรายงานผลการ Audit ของ CUP

กิจกรรม	ผลผลิต	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานดำเนินการ				
				หน่วยบริการ (ทำอะไร อย่างไร)			หน่วยควบคุมกำกับ (ทำอะไร อย่างไร)	
				รพ.	รพ.สต.	อสม	สสจ.	สสอ.
จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการสืบค้นประวัติสุขภาพผู้เสียชีวิต	เว็บให้บริการสืบค้นประวัติสุขภาพผู้เสียชีวิต	สามารถสืบค้นประวัติสุขภาพผู้ป่วยได้สำเร็จร้อยละ 90	รพ./รพ.สต. ทุกแห่ง, นายทะเบียนอำเภอทุกแห่ง	ประสานแพทย์ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการใช้ระบบเพื่อให้สามารถหาสาเหตุการตายได้จากประวัติ	ดำเนินการใช้ระบบเพื่อให้สามารถหาสาเหตุการตายได้จากประวัติ		จัดทำเว็บให้บริการสืบค้นประวัติสุขภาพผู้เสียชีวิต/จัดอบรมการใช้งาน/ควบคุมการเข้าถึงข้อมูลให้เหมาะสม	ควบคุมกำกับ รพ. สต. ให้มีงานที่เหมาะสม และสามารถระบุสาเหตุการตายได้ถูกต้อง
อบรมการบันทึกเวชระเบียนและการให้สาเหตุการตาย	ผู้เข้าอบรมมีความรู้การบันทึกข้อมูลเวชระเบียนและการให้สาเหตุการตาย	ผู้เข้าอบรมมีความรู้การบันทึกข้อมูลเวชระเบียนและการให้สาเหตุการตายร้อยละ 90	รพ./รพ.สต. ทุกแห่ง	จัดอบรมระดับ CUP ในการบันทึกเวชระเบียน และการให้สาเหตุการตาย			ควบคุมกำกับให้เกิดกิจกรรมการอบรมครบทุก CUP	ควบคุมกำกับให้เกิดกิจกรรมการอบรมใน CUP
ปรับปรุงคลังข้อมูล MIS	- ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (คน เงิน ของ)	ทุกหน่วยงานมีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ	สสจ./สสอ./รพ./รพ.สต. ทุกแห่ง	จัดทำข้อมูลด้านการบริหารจัดการ (คน เงิน ของ) ให้ครบถ้วนถูกต้อง	จัดทำข้อมูลด้านการบริหารจัดการ (คน เงิน ของ) ให้ครบถ้วนถูกต้อง		จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	ควบคุมกำกับให้มีการจัดเก็บข้อมูลด้านการบริหารจัดการทุกหน่วยบริการในสังกัด