

แผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลปทุมธานี ปี 2564-2568

วิสัยทัศน์ (VISION)

โรงพยาบาลคุณภาพ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
พร้อมความสุขบุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วม

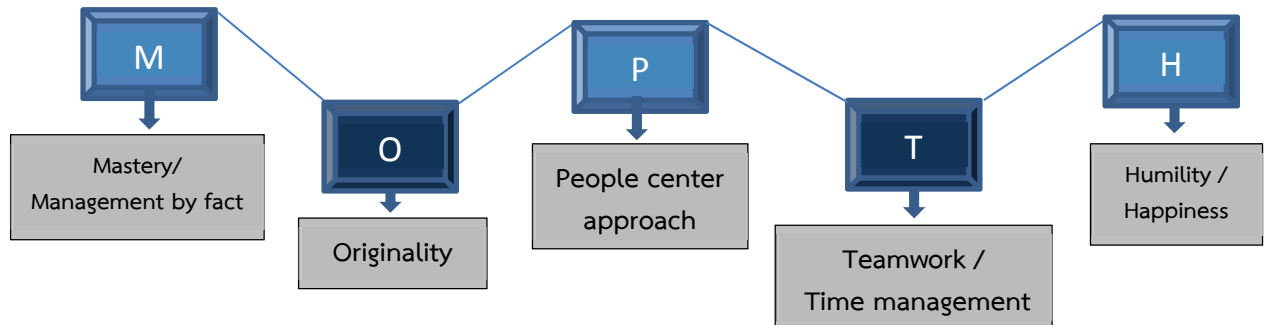
พันธกิจ(MISSION)

1. บริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาบุคลากรทุกด้านและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ
4. สร้างและส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

เป้าประสงค์

“ ประชาชนมีสุขภาพดี ”

ค่านิยม (CORE VALUE)



4 Excellence Strategies

1. P&P Excellence : ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค
2. Service Excellence : บริการเป็นเลิศ
3. Governance Excellence : บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล
4. People Excellence : บุคลากรเป็นเลิศ

เชื่อมโยง

1. พัฒนา SMART HOSPITAL
2. ลดความแออัด ของผู้ป่วยนอก-ใน และER

นโยบายโรงพยาบาลปทุมธานี

1. ด้านบริหาร

พัฒนาระบบบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน ทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ และมุ่งเน้นการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าภายใต้ระเบียบกฎหมายเกณฑ์ของทางราชการ และมีระบบควบคุมความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพพร้อมดูแลสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อเจ้าหน้าที่และประชาชน

2. ด้านบริการ

พัฒนาให้เป็น Smart Hospital ลดความแออัด โดยใช้เทคโนโลยีให้มีคุณภาพมาตรฐานและศักยภาพระดับสูง และขยายบริการยกระดับเป็นโรงพยาบาลศูนย์ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพช่วยในกระบวนการดูแลผู้ป่วยทั้งระบบ

3. ด้านบุคลากร

มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence พัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นสถาบันหลัก และสถาบันสมทบในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ และมีแผนความต้องการกำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนของโรงพยาบาล

4. ด้านภาคีเครือข่ายสุขภาพ

พัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลเครือข่าย เพื่อรองรับการดูแลผู้ป่วยต่อจากรพ.ปทุมธานี สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค การดูแลรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพประชาชนในทุกเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ

5. ด้านการเงินการคลัง

ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดของโรงพยาบาล

6. ด้านความปลอดภัย และความเสี่ยง

พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกด้านรวมทั้งให้ความสำคัญในการดูแลบุคลากรเมื่อเกิดความเสี่ยงทางการแพทย์หรือถูกฟ้องร้อง และการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งผู้รับ และผู้ให้บริการ

7. ด้านสิ่งแวดล้อม

พัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมได้ตามเกณฑ์ GREEN&CLEAN plus ระดับดีมาก มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ และการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงาน รักษาสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาล และบริเวณรอบโรงพยาบาล

สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร (SWOT ANALYSIS)

Strength	
1	ผู้นาองค์กร ทีมบริหาร มีความเข้มแข็ง ความมุ่งมั่น และวิสัยทัศน์
2	บุคลากรทำงานเป็นทีม ทีมงานเข้มแข็ง มีความร่วมมือระหว่างกันร่วมเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน
3	โรงพยาบาลที่ได้การรับรองคุณภาพ HA /สถาบันต่างๆ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4	บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหลากหลายสาขา
5	สถานะการเงินของโรงพยาบาลมีความมั่นคง
6	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแหล่งฝึกงานของบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ
7	โครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน กำหนดขอบเขตหน้าที่และการมอบหมายงานชัดเจน
8	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
Weakness	
1	บุคลากรใหม่ /ระดับปฏิบัติการ ขาดประสบการณ์ ขาดทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
2	ปัญหาระบบบริการผู้ป่วย การบริการล่าช้า และพฤติกรรมบริการของw7บุคลากรทั้ง Front และ Back office
3	บุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น หรืองานต้องการความเชี่ยวชาญความชำนาญ
4	การจัดเก็บรายได้ไม่ครบถ้วนครบถ้วนทำให้สูญเสียรายได้
5	ขาดแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ/บุคลากรลาออกบ่อย จากงานเสี่ยง ภาระงานมาก ขาดความก้าวหน้า ค่าตอบแทนน้อย สวัสดิการ ฯลฯ
6	มีระบบการทำงานเป็นทีม แต่ยังไม่ีประสิทธิภาพ ขาดการบูรณาการ ประสานงานระหว่างกลุ่มงาน/ ฝ่ายต่างๆ
7	ระบบบริหารความเสี่ยงยังไม่มีประสิทธิภาพ
8	การพัฒนาบุคลากร (ฝึกอบรม/อบรมภายนอก/ศึกษาต่อ) ทุกระดับไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
Opportunity	
1	นโยบายที่ชัดเจนจากกระทรวง เช่น การปฏิรูประบบสุขภาพ นโยบาย Service Plan
2	มีการประเมินองค์กรจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง
3	ได้รับคัดเลือกให้เป็น โรงพยาบาลจตุรทิศ
4	จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งนิคมอุตสาหกรรม มีโอกาส เศรษฐกิจดี และมีผู้ประกันตนมาก
5	เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การส่งต่อข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
6	ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก องค์กรภาครัฐและเอกชน เช่น กระทรวงสาธารณสุข สปสช. เครือข่ายอื่นๆ
7	เป็นจังหวัดปริมณฑล การคมนาคมสะดวก ใกล้ส่วนราชการอื่นๆ
8	เครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรในชุมชน คนในชุมชน ให้การสนับสนุน และความร่วมมือในการดำเนินงาน
Challenge	

1	โรคอุบัติใหม่ และ เกิดโรคระบาด
2	ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังสูงขึ้น
3	กลุ่มประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้น
4	ประชาชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาด้านสุขภาพ ขาดความรู้และความตระหนักในการดูแลสุขภาพ
5	กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น
6	ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้าประเทศ และมีแรงงานผิดกฎหมาย รวมถึงผู้รับบริการเพิ่มขึ้น
7	นโยบายด้านการเมือง และ นโยบายกระทรวง ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
8	การขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว ประชากรเพิ่มมากขึ้น

SWOT : TOWS MATRIX

SO สร้าง เปิด เพิ่ม รุก บุก ขยาย เชิงรุก		WO พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ทบทวน	
1	ขยายบริการเป็นโรงพยาบาลศูนย์	1	ให้เครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ช่วยในการบริการประชาชน
2	สร้างความเป็นเลิศด้าน อาชีวอนามัย เชิงรุกในสถานประกอบการ ราชการ เอกชน	2	พัฒนาระบบ Refer in Refer out
3	ขยายการพัฒนากระบวนการแพทย์ฉุกเฉิน สร้างเครือข่ายให้ครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ	3	เทคโนโลยีมาควบคุมการทำงานของบุคลากร ลดงานที่ซ้ำซ้อน ลดความผิดพลาดในการทำงาน
4	ขยายการทำงานร่วมกับเครือข่าย	4	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ
5	พัฒนาเชิงรุกระบบบริการปฐมภูมิภาคีเครือข่ายให้มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยเพิ่มขึ้น	5	พัฒนาบุคลากรด้านการลงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์
6	เพิ่มรายได้เช่นการมี package ตรวจสอบสุขภาพพนักงานโรงงาน	6	พัฒนาการจัดเก็บรายได้
7	ขยายการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อช่วยในกระบวนการดูแลผู้ป่วยทั้งระบบ	7	พัฒนาระบบความเสี่ยงเชิงรุก(ด้านการประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร และพัฒนาคน)
8	เพิ่มพัฒนาให้เป็น Smart Hospital โดยใช้เทคโนโลยี	8	การกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้โดยให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาประเมิน
9	ขยายการพัฒนารพ.ให้เป็นสถาบันหลักและสถาบันสมทบในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์และการพยาบาล	9	พัฒนาศักยภาพบุคลากร เตรียมความพร้อมในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
10	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	10	พัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยง(การรายงานความเสี่ยง)

SO สร้าง เปิด เพิ่ม รุก บุก ขยาย เชิงรุก		WO พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ทบทวน	
11	จัดทีมภายในองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อ maintenance ระบบคุณภาพภายใน รพ	11	พัฒนา one stop service ลดการทำงาน
12	พัฒนาคุณภาพ Service Plan ทุกสาขาแบบไร้รอยต่อ (ชุมชน รพช. รพท.)	12	ปรับปรุงระบบ
13	เป็นโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาต่อเนื่อง เช่นการรับ specialist ได้มากขึ้น	13	พัฒนาระบบบริการ เรื่องลดเวลาการรอคอย
14	จัดทีมดูแลผู้ป่วยเฉพาะทางเพิ่มขึ้น เช่น trauma chest cardio รวมถึงการดูแลเฉพาะ เช่น ODS, MIS	14	พัฒนาระบบสื่อสารและการให้ข้อมูลแบบมีส่วนร่วม
15	เพิ่มงานบริการเฉพาะสาขาให้มากขึ้น	15	พัฒนาระบบบริการโดยจิตอาสาให้บริการ
16	เปิดรับ/ขยายการให้บริการ สิทธิข้าราชการ/ผู้ประกันตนให้มากขึ้น(SMC)	16	สร้างขวัญกำลังใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น
17	พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ศูนย์ Excellent center Trauma โรคหัวใจ	17	การจัดนโยบายอื่นๆ ในการจัดการรายได้ เช่น การบริจาค
SC ร่วมทุน ปรับปรุง พัฒนา ลดต้นทุน ลดระยะเวลา		WC เลิก ลด ถ่าย โอน ปรับเปลี่ยน พลิกสถานการณ์	
1	พัฒนาระบบการสื่อสารในเครือข่ายสุขภาพและองค์กรเอกชน	1	เพิ่มศักยภาพของ รพช ให้ดูแลผู้ป่วย เพื่อลดภาระงานโรงพยาบาล
2	พัฒนาระบบเครือข่าย พชอ. ในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังและผู้สูงอายุ	2	สร้างระบบปฐมภูมิ PCC ในเครือข่ายให้เข้มแข็ง
3	พัฒนาศูนย์การดูแลผู้สูงอายรร่วมกับภาคีเครือข่ายและองค์กรท้องถิ่น	3	พัฒนาระบบการส่งต่อโดยใช้เทคโนโลยี (Application)
4	พัฒนาระบบเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งเพื่อเพิ่มคุณภาพและการเข้าถึงบริการ	4	สรรหาบุคลากรเพิ่ม
5	ลดระยะเวลาการรอคอยโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย	5	ลดข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการของเจ้าหน้าที่
6	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านบริหารงานเฉพาะสาขา	6	มีการพัฒนาบุคลากรจาก Fixed mind set ให้เป็น Growth mind set
7	พัฒนาพฤติกรรมบริการด้านบริการของบุคลากร	7	เพิ่มช่องทางการสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติการและผู้บริหารเพื่อรับรู้ความต้องการของบุคลากร
8	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในการเผชิญเหตุ ความรุนแรงทะเลาะวิวาท	8	พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกด้านทั้งความรู้และพฤติกรรมบริการ
9	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	9	นำ Lean มาใช้ในทุกหน่วยงาน

10	จัดตั้งศูนย์เครื่องมือแพทย์โดยมีผู้รับผิดชอบเฉพาะด้าน	10	มีระบบควบคุมกำกับ ติดตามประเมินผลการทำงาน
11	ปรับปรุงคุณภาพบริการ	11	จัดตั้งศูนย์สุขภาพแรงงานต่างด้าว
SC ร่วมทุน ปรับปรุง พัฒนา ลดต้นทุน ลดระยะเวลา		WC เลิก ลด ถ่าย โอน ปรับเปลี่ยน พลิกสถานการณ์	
12	พัฒนาระบบสื่อสารการให้ข้อมูลแบบการมีส่วนร่วม	12	ประยุกต์ใช้ระบบLogistic ในการจัดการ เช่น การจัดส่งยาเวชภัณฑ์ น้ำเกลือ ตามหน่วยงานพยาบาลต่างๆ
13	พัฒนาระบบบริการโรคติดต่อ โรคอุบัติซ้ำ โรคอุบัติใหม่	13	ปรับปรุงการจัดเก็บรายได้
14	พัฒนาระบบบริการสร้างทีมลูกค้าสัมพันธ์ สร้างทีมประชาสัมพันธ์เชิงรุก	14	คนต่างด้าวที่เพิ่มขึ้นจะมีการขายประกัน/ package เพิ่มครอบคลุมและเพิ่มรายได้

กำหนดกลยุทธ์ COW MATRIX

1. พัฒนาเป็น Smart Hospital , New Technology (HR , พัฒนาคุณภาพ , Medical Service)
ต่อยอด Smart hospital ที่ดีเลิศ / สร้างระบบ IT Application และ AI มาใช้ทดแทนบุคลากร
นำเทคโนโลยี มาพัฒนาความสามารถของบุคลากร / นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ
เทคโนโลยีมาควบคุมการทำงานของบุคลากร ลดงานที่ซ้ำซ้อน ลดความผิดพลาดในการทำงาน การใช้บุคคลมาช่วยจัดการเรื่องการล่าช้า
ทีมบริหารสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อช่วยในกระบวนการดูแลผู้ป่วยทั้งระบบ / มีการใช้เทคโนโลยีในการรักษา เช่น การนัดคิว จองคิวการรักษาผ่าน App
หาเทคโนโลยีเชื่อมต่อการดูแลผู้ป่วยจาก รพช. สู่วินิจฉัย และส่งต่อถึงรพ.ที่รับ Refer / พัฒนาระบบการส่งต่อโดยใช้เทคโนโลยี (Application)
การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนหรือเข้าถึงบริการที่รวดเร็ว เช่น One stop service , Lean ,จัดการเรื่องการล่าช้า / นำ Lean มาใช้ในทุกหน่วยงาน
พัฒนาระบบบริการ เรื่องลดเวลาการรอคอย / ลดระยะเวลาการรอคอยโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย
พัฒนาเทคโนโลยีการจัดเก็บความเสี่ยง ระบบคิว การจัดเก็บรายได้ ระบบกระจาย กระบวนการ logistic
การปรับเปลี่ยนจัดจ้าง Logistic ผู้รับเหมาภายนอก /ประยุกต์ระบบLogistic ในการจัดการ เช่น การจัดส่งยาเวชภัณฑ์ น้ำเกลือ ตามหน่วยงานต่างๆ
ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยเทคโนโลยีที่ทันสมัย Telemedicine
2. พัฒนาศักยภาพบริการตติยภูมิ ยกระดับเป็นโรงพยาบาลศูนย์
ขยายบริการเป็นโรงพยาบาลศูนย์ / พัฒนาศักยภาพรพช. รองรับนโยบายจตุรทิศ เช่นลดความแออัด, รอคอย, ส่งต่อ
เป็นโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาต่อเนื่อง เช่นการรับ specialist ได้มากขึ้น
เพิ่มงานบริการเฉพาะสาขาให้มากขึ้น / จัดทีมดูแลผู้ป่วยเฉพาะทางเพิ่มขึ้น เช่น trauma chest cardio รวมถึงการดูแลเฉพาะ เช่น ODS, MIS

พัฒนาให้เป็นTrauma center และศูนย์การเรียนรู้ของแพทย์เฉพาะทาง / พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ศูนย์Excellent center Trauma โรคหัวใจ
ทำให้เกิดการเพิ่มศักยภาพของแพทย์และมีการนำเข้าศักยภาพที่ทันสมัยมากขึ้น เช่นด้านการรักษา การสื่อสาร
จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลจตุรทิศ / จัดซื้อเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น MRI
เพิ่มบุคลากรเพื่อรองรับบริการขยายเป็นรพศ. / สรรหาบุคลากรเพิ่ม
จัดตั้งศูนย์เครื่องมือแพทย์โดยมีผู้รับผิดชอบเฉพาะด้าน
พัฒนาระบบบริการผู้สูงอายุ เช่นเปิดคลินิกชะลอวัยครบวงจร
3. พัฒนาภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (รพช. รพสต. ภาคเอกชน ชุมชน)
พัฒนาคุณภาพ Service Plan ทุกสาขาแบบไร้รอยต่อ (ชุมชน รพช. รพท.)
ผู้นำองค์กร ทีมบริหารสนับสนุนนโยบาย service plan ให้ดีเลิศ/จัดประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายและ Service plan ที่ได้จากกระทรวง
พัฒนาระบบเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งเพื่อเพิ่มคุณภาพและการเข้าถึงบริการ
เพิ่มศักยภาพของ รพช. ให้ดูแลผู้ป่วย เพื่อลดภาระงานโรงพยาบาล
เพิ่มศักยภาพสถานบริการเครือข่ายและถ่ายโอนผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลเครือข่าย
พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิภาคีเครือข่ายให้มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยเพิ่มขึ้น/ พัฒนาโรงพยาบาลเครือข่ายเข้ามาช่วย/สร้างระบบปฐมภูมิ PCC ให้เข้มแข็ง
โรงพยาบาลจะต้องเพิ่มศักยภาพ primary care ให้ประชาชนมั่นใจ ในการเข้าใช้บริการ เช่น การจัดนิเทศน์ให้กับ รพช.
ขยายการทำงานร่วมกับเครือข่ายตาม สหสาขาที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น / พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน สร้างเครือข่ายให้ครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ
จัดอบรมพัฒนาศักยภาพโรงพยาบาลเครือข่ายเพื่อรองรับการดูแลผู้ป่วยต่อจากรพ.ปทุมธานี
พัฒนาการเข้าถึงบริการรพ.สาขาและคลินิก / ขยายบริการลงไปสู่รพ.สาขา รพ.เครือข่ายมากขึ้น
พัฒนาภาครัฐและภาคเอกชนในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง / ผู้นำองค์กรและทีมบริหารชกุงภาคเอกชนและชุมชนให้มีส่วนร่วม
จัดหา health promotion ที่มีความเข้มแข็งทำงานเชิงรุกสู่ชุมชน เช่นรณรงค์การสวมหมวกกันน็อค ,โรคเรื้อรัง NCD
ใช้เทคโนโลยี ปฐมพยาบาลเพิ่มขึ้น หรือให้หน่วยงานปฐมภูมิจัดการเบื้องต้น
มีการเปิดเชิญชวนให้บุคลากรภายนอกให้มีส่วนร่วมมากขึ้นทั้งในด้าน prevention, treatment and post-treatment
พัฒนาระบบบริการโดยจิตอาสาให้บริการ
ให้ผู้สูงอายุ จิตอาสา มาช่วยงาน เช่น เพิ่มคุณค่าของตนเอง / ให้ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้สูงอายุ ให้หน่วย primary care มาช่วยเพิ่มมากขึ้น
พัฒนาระบบการค้นหาผู้ป่วยรายใหม่
พัฒนาศูนย์การดูแลผู้สูงอายุร่วมกับภาคีเครือข่ายและองค์กรท้องถิ่น / พัฒนาระบบเครือข่าย พขอ. ในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรังและผู้สูงอายุ
ร่วมกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาความรู้ สุขภาพ โรคเรื้อรัง ใน (รพช./รพ.สต.) / ส่งต่อ ถ่ายโอนผู้ป่วยโรคเรื้อรังให้กับเครือข่ายท้องถิ่นช่วยดูแล
4. บริการเชิงรุกในสถานบริการภาครัฐและเอกชน
พัฒนาระบบบริการสร้างทีมลูกค้าสัมพันธ์ สร้างทีมประชาสัมพันธ์เชิงรุก
เปิดรับ/ขยายการให้บริการ สิทธิข้าราชการ/ผู้ประกันตนให้มากขึ้น(SMC) / มีรายได้เพิ่มเช่นการมี package ตรวจสอบสุขภาพพนักงานโรงงาน เพื่อเพิ่มรายได้
พัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้าน อาชีวอนามัย เชิงรุกในสถานประกอบการ ราชการ เอกชน

5. พัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดเก็บรายได้
พัฒนาการจัดเก็บรายได้ / ปรับปรุงการจัดเก็บรายได้
พัฒนาบุคลากรด้านการลงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์
การวางแผนของบเพิ่มหรือจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายในโรงพยาบาล เช่นการสรุปChart หรือให้ผู้รู้เรื่องการจัดเก็บรายได้ควรให้ความรู้หรือชี้ข้อบกพร่องของการจัดการในโรงพยาบาล
การจัดนโยบายอื่นๆ ในการจัดหารายได้ เช่น การบริจาค
6. พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
จัดทีมภายในองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อ maintenance ระบบคุณภาพภายใน รพ
สนับสนุนให้โรงพยาบาลได้รับรองคุณภาพHAอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้เครือข่ายสถานบริการสุขภาพในเขตผ่านมาตรฐาน
นำนโยบายกระทรวงโดยเฉพาะเรื่องมาตรฐานการบริการ พฤติกรรมการบริการ / พัฒนาพฤติกรรมบริการด้านบริการของบุคลากร
พัฒนางานคุณภาพงานบริการให้ได้มาตรฐาน / ปรับปรุงคุณภาพบริการ / ลดข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการของเจ้าหน้าที่
7.พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทางการแพทย์ การพยาบาล และ สาธารณสุข
เป็นสถาบันหลักและสถาบันสมทบในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์และการพยาบาล / เป็นสถาบันสมทบด้านแหล่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์
สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางการแพทย์ เช่น การสอนนักศึกษา
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
8. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน / พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านบริหารงานเฉพาะสาขา
พัฒนาศักยภาพบุคลากร เตรียมความพร้อมในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ /พัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง change management
มีการพัฒนาบุคลากรจาก Fixed mind set ให้เป็น Growth mind set
พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกด้านทั้งความรู้และพฤติกรรมบริการ
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในการเผชิญเหตุความรุนแรงทะเลาะวิวาท
เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับภาระงาน / หาทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
การกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้โดยให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาประเมิน
การส่งบุคลากรไปฝึก จะทำให้มีความรู้เท่าทันโรคอุบัติใหม่ที่เพิ่มขึ้น
9. พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง(การรายงานความเสี่ยง)
พัฒนาระบบความเสี่ยงเชิงรุก(ด้านการประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร และพัฒนาคน)
มีองค์กรภายนอกมาตรวจสอบ เช่น การเขียนความเสี่ยงให้เพิ่มมากขึ้น / แนวนโยบายการทำงานระบบ RM และอื่นๆ
พัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงโดยใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บที่ทันสมัย / พัฒนาระบบความเสี่ยงโดยการใช้โปรแกรมIT ที่เข้าถึงง่ายและสะดวก
10. พัฒนาระบบสื่อสารและการให้ข้อมูลแบบมีส่วนร่วม
พัฒนาระบบสื่อสารการให้ข้อมูลแบบการมีส่วนร่วม
เพิ่มช่องทางการสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติการและผู้บริหารเพื่อรับรู้ความต้องการของบุคลากร
พัฒนาระบบการสื่อสารในเครือข่ายสุขภาพและองค์กรเอกชน

ควบคุมการใช้Social network
12. จัดตั้งศูนย์สุขภาพแรงงานต่างด้าว
ปรับปรุงระบบขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย / ผู้บริหารประสานองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนต่างด้าว
เปิดบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยอาจทำความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เช่น แรงงานจังหวัด ตม. ตำรวจ มหาดไทย ในการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนแรงงานต่างด้าวให้มีสิทธิประกันสุขภาพเหมาะสม
พัฒนาศูนย์การดูแลผู้รับบริการ ศูนย์พัฒนาต่างด้าว / พัฒนาระบบการสื่อสาร และการให้บริการผู้รับบริการต่างชาติ
คนต่างด้าวที่เพิ่มขึ้นจะมีการขายประกัน/ package เพิ่มครอบคลุมและเพิ่มรายได้
13. การบริหารจัดการบริการแบบ New normal
บูรณาการการดูแลผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่ / พัฒนาระบบบริการโรคติดต่อ โรคอุบัติซ้ำ โรคอุบัติใหม่
พัฒนาระบบบริการคลินิกโรคอุบัติใหม่ จัดการควบคุมโรคให้เป็น one stop service
พัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น เรื่องของโรคอุบัติใหม่ / ควบคุมโรคระบาดไม่ให้กระจายวงกว้าง
14. มีระบบควบคุมกำกับ ติดตามประเมินผลการทำงาน
ปรับปรุงระบบการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดรายบุคคล
15. ปรับปรุงสวัสดิการของเจ้าหน้าที่
ปรับปรุง สวัสดิการ และตอบสนองความต้องการบุคลากรอย่างแท้จริง
16. ปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ให้เหมาะสม(ภูมิสถาปัตยกรรม)
ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงานและรักษาสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาล

แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลปทุมธานี

ยุทธศาสตร์ที่ 1.ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค (P&P Excellence)

กลยุทธ์

- 1.ประชาชนได้รับการส่งเสริมป้องกันและดูแลสุขภาพตัวเองได้ (E2)
- 2.สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี (E3)

พัฒนาคุณภาพชีวิตทุกกลุ่มวัยเพื่อการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพรวมทั้งความปลอดภัยด้านอาหารและลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

ยุทธศาสตร์ที่ 2.บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

กลยุทธ์

- 1.ประชาชนเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ (C1)
- 2.ผู้รับบริการได้รับบริการมีมาตรฐานปลอดภัยรวดเร็ว (E1)
- 3.พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม (I1)
- 4.ผู้รับบริการพึงพอใจ (C2)
- 5.เป็นรพ.ศูนย์และสถาบันฝึกอบรม (E4)

พัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ และพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ เพื่อยกระดับให้เป็นโรงพยาบาลศูนย์ทางการแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

ยุทธศาสตร์ที่3 บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

กลยุทธ์

- 1.การบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (I2)
- 2.พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารประสานงานให้มีประสิทธิภาพ (I3)
- 3.ระบบบริหารความเสี่ยงมีคุณภาพ (I4)

พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพและพัฒนาระบบการให้บริการที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกสิทธิอย่างเท่าเทียมทั้งทางด้านการจัดการยาและเวชภัณฑ์ การคุ้มครองผู้บริโภคโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่4 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

กลยุทธ์

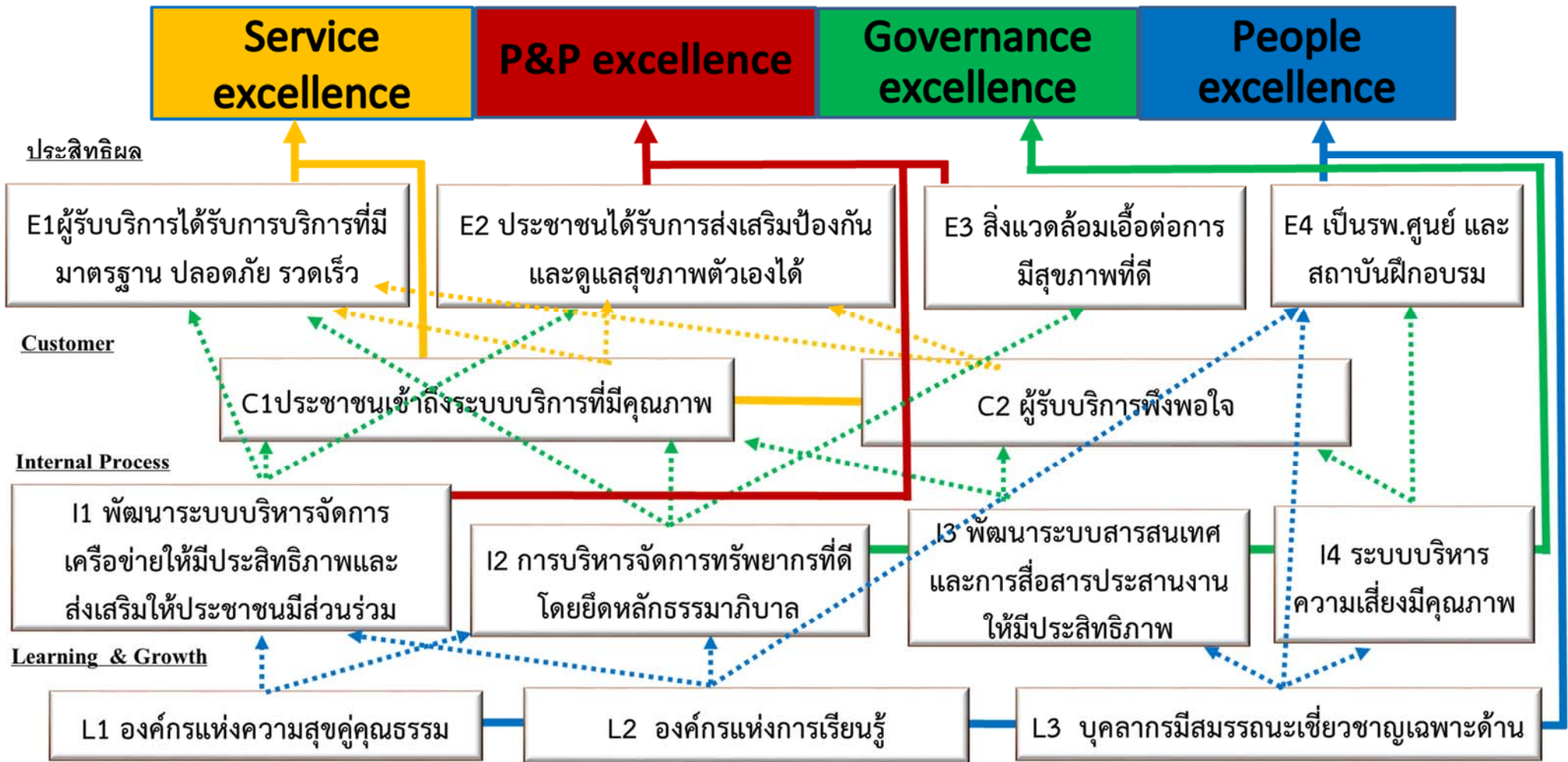
- 1.องค์กรแห่งความสุขคู่คุณธรรม (L1)
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (L2)
- 3.บุคลากรมีสมรรถนะเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (L3)

การจัดการวางแผนอัตรากำลังคนด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม และเพียงพอ พัฒนาระบบบริหารจัดการการผลิตและการพัฒนาศักยภาพความสามารถเฉพาะทางด้านสาธารณสุข

ด้านมิตยุทธ์ศาสตร์โรงพยาบาลปทุมธานี

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)
effectiveness	E1	8
	E2	7
	E3	1
	E4	3
Customer	C1	3
	C2	2
Internal Process	I1	7
	I2	2
	I3	4
	I4	2
Learning & Growth	L1	4
	L2	1
	L3	2
รวม		46

Strategy Roadmap



แผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลปทุมธานี 2564-2568

โรงพยาบาลคุณภาพ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
พร้อมความสุขบุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วม

VISION

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีสุขภาพดี

MISSION

บริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพ

ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน
การดูแลสุขภาพ

สร้างและส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ
ต่อสุขภาพ

พัฒนาบุคลากรทุกด้านและเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์

Service Excellence

บริการเป็นเลิศ

P&P Excellence

ส่งเสริมสุขภาพ
ป้องกันโรค

Governance
Excellence
บริหารเป็นเลิศ
ด้วยธรรมาภิบาล

People Excellence

บุคลากรเป็นเลิศ

Core Values

M : Mastery/
Management by fact

O : Originality

P : People center approach

T : Teamwork /
Time management

H : Humility /
Happiness

เข็มมุ่ง

1. พัฒนา SMART HOSPITAL

2. ลดความแออัด ของผู้ป่วยนอก-ใน และER