

# I – 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ

## ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม

1

กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม  
ถ่ายทอด ปฏิบัติให้เห็นความมุ่งมั่น

2

สิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริม  
การปฏิบัติตามกฎหมาย การมีจริยธรรมที่ดี

3

สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อ  
การปรับปรุงผลงาน การบรรลุวัตถุประสงค์  
การสร้างนวัตกรรม ความคล่องตัว การเรียนรู้  
สัมพันธภาพ ความร่วมมือ การประสานบริการ

4

สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม  
ความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย

## ข. การสื่อสารและจุดเน้นขององค์กร

1 การสื่อสาร  
ให้อำนาจตัดสินใจ  
จูงใจ ยกย่องชมเชย

จุดเน้นที่การปฏิบัติ  
เพื่อปรับปรุงผลงาน  
เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2 ทบทวน  
ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์  
เชิงกลยุทธ์

การปฏิบัติ

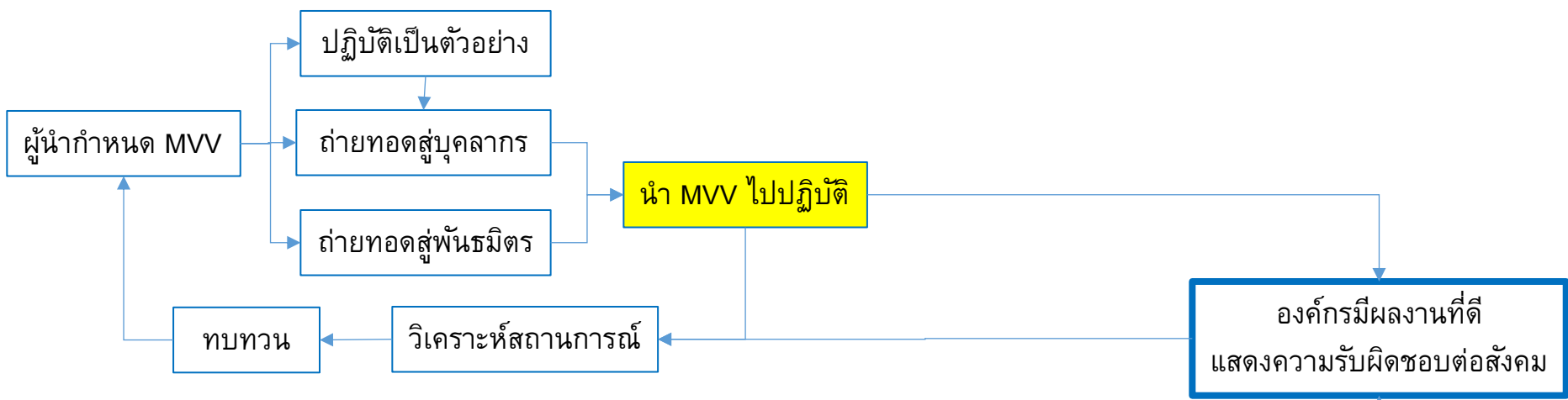
ผลงานที่ดี  
คุณภาพ  
ความปลอดภัย  
การมองเห็นผู้ป่วย

# I-1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (LED.1)

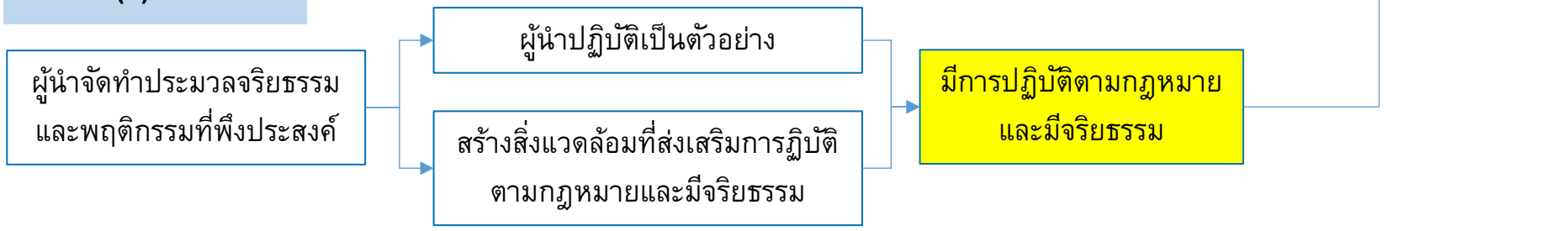
ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ.

## I-1.1 ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม

### I-1.1 ก (1) วิสัยทัศน์และค่านิยม



### I-1.1 ก (2) จริยธรรม

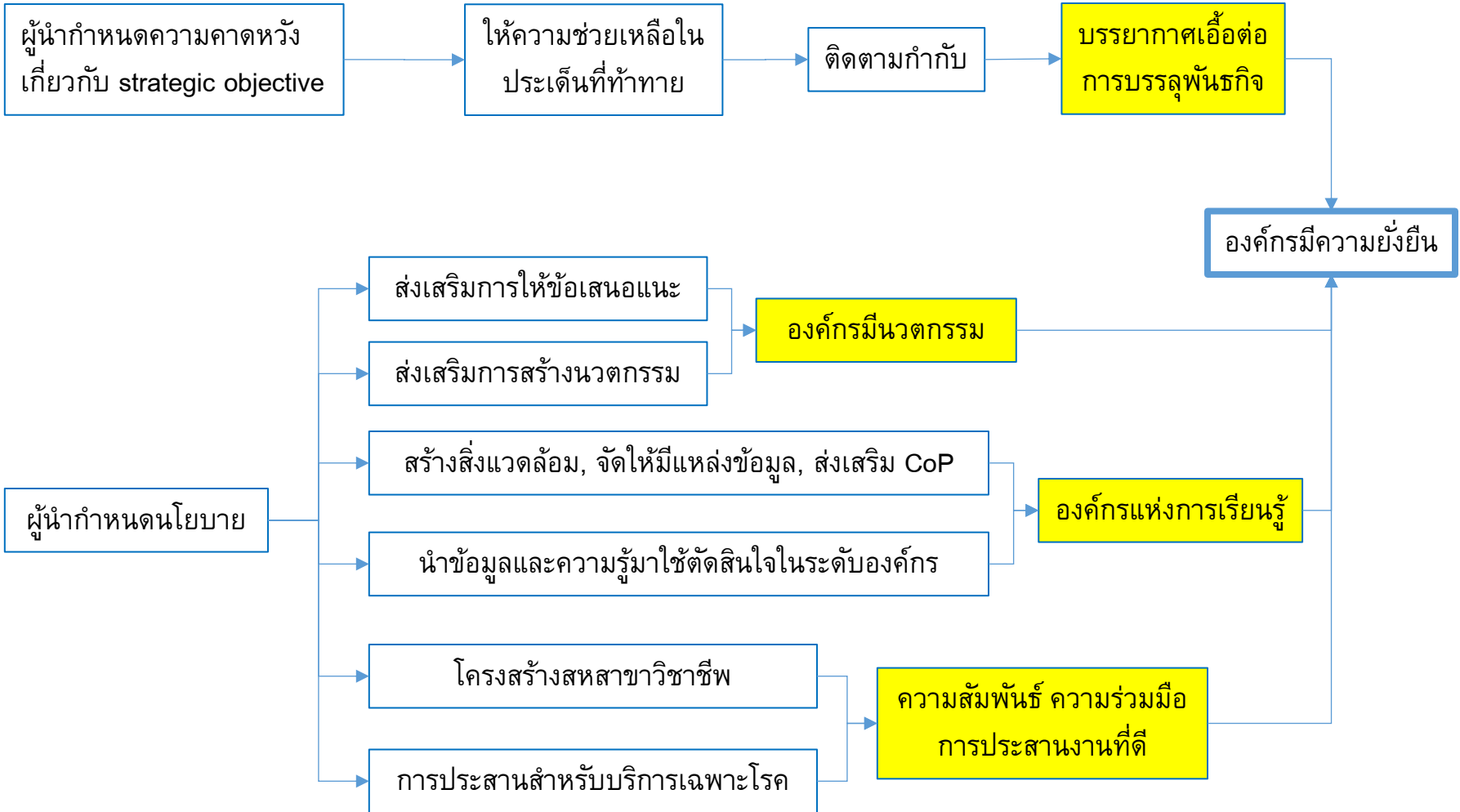


# I-1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (LED.1)

ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ.

## I-1.1 ก (3) สิ่งแวดล้อมที่ทำให้องค์กรยั่งยืน

## I-1.1 ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม



# I-1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (LED.1)

ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ.

## ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม



I-1.1 ก (3)/II-1.1 ก (1-4) การสนับสนุนจากผู้นำ  
I-1.1 ก (4) วัฒนธรรมความปลอดภัย

# I-1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (LED.1)

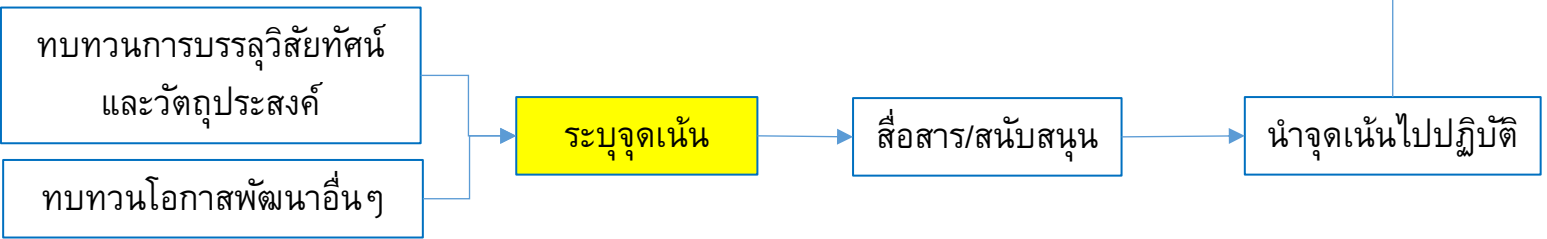
ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ.

## I-1.1 ข (1) สื่อสาร เสริมพลัง จูงใจ



## I-1.1 ข. การสื่อสารและจุดเน้นขององค์กร

## I-1.1 ข (2) Focus on Action



# I – 1.2 การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคม (Governance and Social Responsibility)

องค์กรแสดงถึงระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ  
สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนสนับสนุนต่อสุขภาพของชุมชน

## ก. การกำกับดูแลกิจการ

### 1 ระบบกำกับดูแลกิจการ

ผู้บริหาร การเงิน โปร่งใส การตรวจสอบ ผลประโยชน์

ประเมินผลงาน

ผู้นำ ระบบการนำ

2

ปรับปรุงประสิทธิภาพ

ผู้นำ ระบบการนำ

## ค. การสนับสนุนชุมชนและสุขภาพของชุมชน

กำหนดชุมชน/ประเด็นสนับสนุน

สนับสนุน  
สร้างความเข้มแข็ง

ดูแลสุขภาพ  
ของชุมชน

## ข. กฎหมายและจริยธรรม

ความเสี่ยง  
ผลกระทบด้านลบ  
ความกังวลสาธารณะ

กฎหมายข้อบังคับ

กระบวนการ  
ตัวชี้วัด  
เป้าหมาย

1

2  
ส่งเสริมจริยธรรม

ติดตามกำกับ

ดำเนินการ  
เมื่อฝ่าฝืน

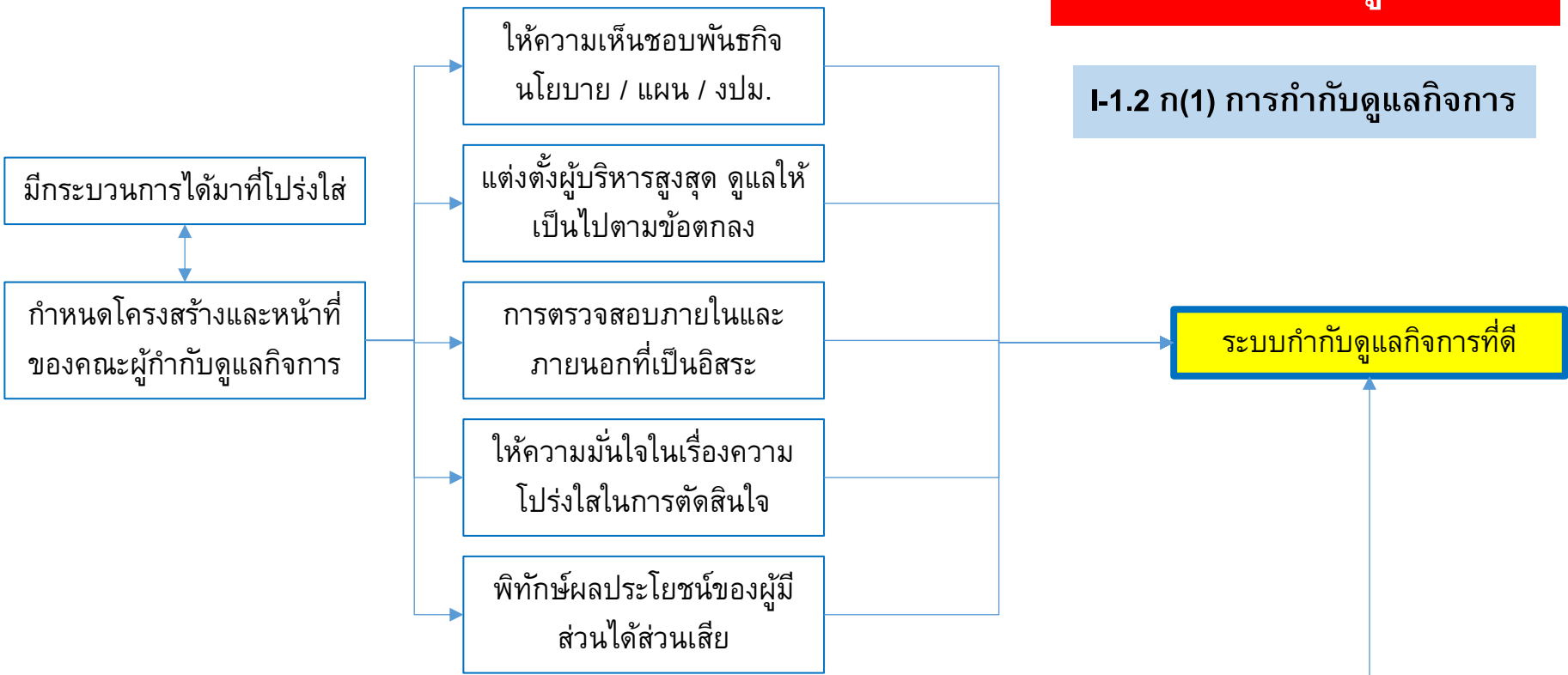
องค์กรที่มีคุณค่า  
ต่อสังคม

# I-1.2 การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคม (LED.2)

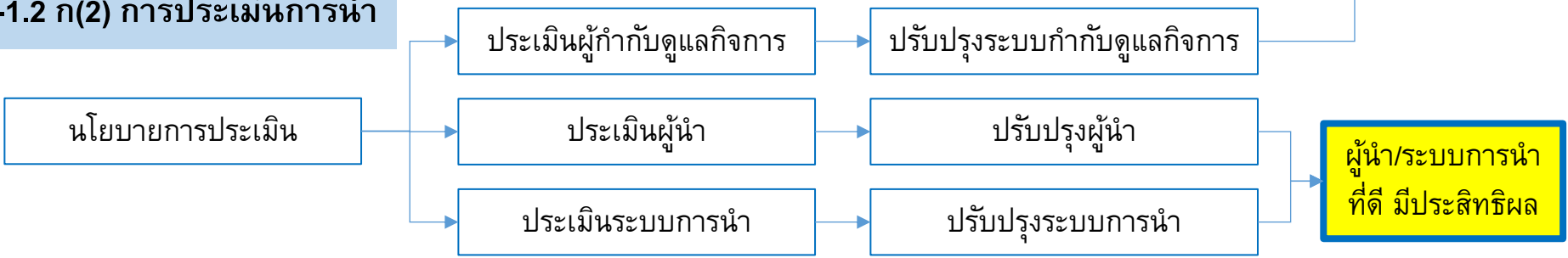
องค์กรแสดงถึงระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนสนับสนุนต่อสุขภาพของชุมชน.

## I-1.2 ก. การกำกับดูแลกิจการ

### I-1.2 ก(1) การกำกับดูแลกิจการ



### I-1.2 ก(2) การประเมินการนำ

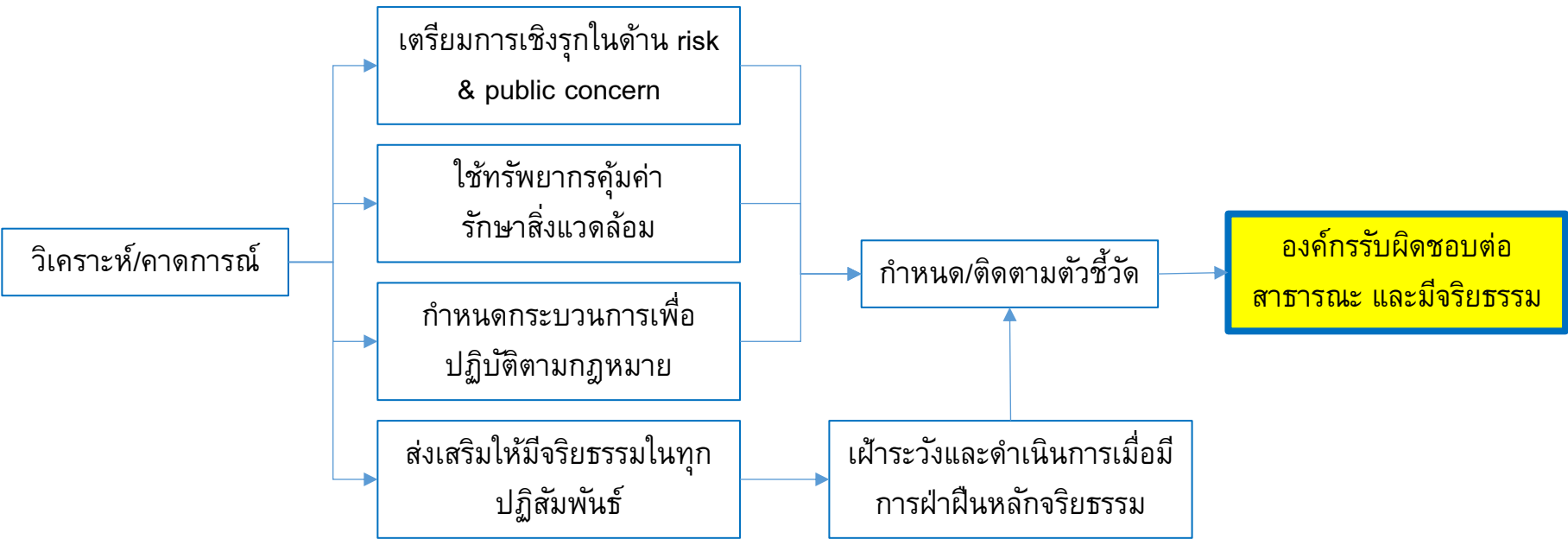


# I-1.2 การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคม (LED.2)

องค์กรแสดงถึงระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนสนับสนุนต่อสุขภาพของชุมชน.

## I-1.2 ข. กฎหมายและจริยธรรม

### I-1.2 ข(1-2) การปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม



การทำการตลาด การรับผู้ป่วย การโอนย้าย การจำหน่าย การเปิดเผยข้อมูล การเรียกเก็บค่าบริการ การทำหน้าที่ของวิชาชีพ

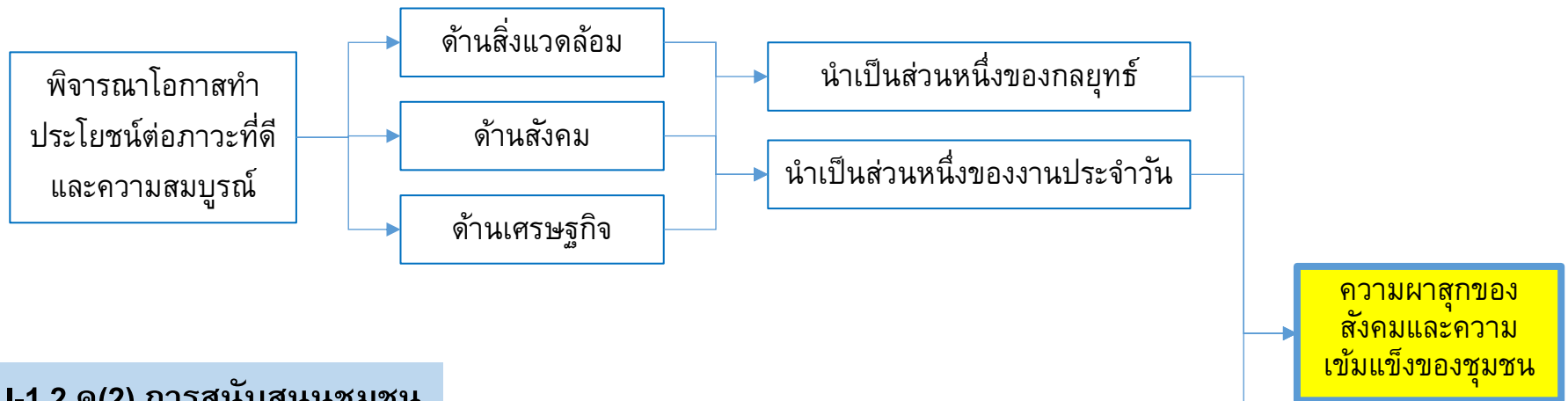


## I-1.2 การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคม (LED.2)

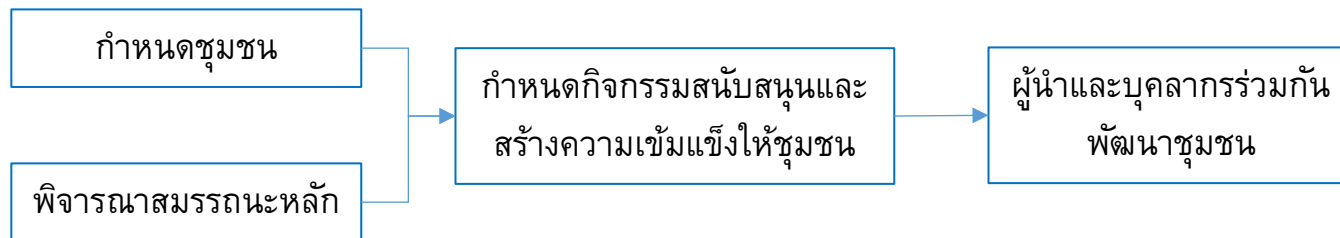
องค์กรแสดงถึงระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนสนับสนุนต่อสุขภาพของชุมชน.

### I-1.2 ค. การสนับสนุนชุมชนและสุขภาพของชุมชน

#### I-1.2 ค(1) ความผาสุกของสังคมในวงกว้าง



#### I-1.2 ค(2) การสนับสนุนชุมชน



# I – 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

องค์กรกำหนดกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความท้าทายขององค์กร และสร้างความเข้มแข็งให้กับการดำเนินงานขององค์กร

## ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

### 1 การวางแผนกลยุทธ์

ผู้มีส่วนร่วม: ผู้นำร่วมกับบุคลากร  
ขั้นตอนและกรอบเวลา  
ความท้าทายและข้อได้เปรียบ  
ค้นหาจุดอ่อนสำคัญที่อาจถูกมองข้าม

### 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ  
จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส สิ่งคุกคามขององค์กร  
ปัจจัยสำคัญอื่นๆ

- ความปลอดภัย / ความผิดพลาด
- ความร่วมมือ การแข่งขัน
- การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
- การเปลี่ยนแปลงระบบบริการ เศรษฐกิจ
- ความเสี่ยงด้านการเงิน สังคม จริยธรรม

ความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

## ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

### 1 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และกรอบเวลา

### 2 สอดคล้องกับความท้าทายขององค์กร

ตอบสนองความท้าทายที่สำคัญขององค์กร  
ตอบสนองสถานะสุขภาพ / ความต้องการสุขภาพ  
มีส่วนต่อผลลัพธ์สุขภาพที่ดีขึ้น

### 3 วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ

ผลลัพธ์สุขภาพที่ดีขึ้นของผู้ป่วย ครอบครัว  
ชุมชน บุคลากร  
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี

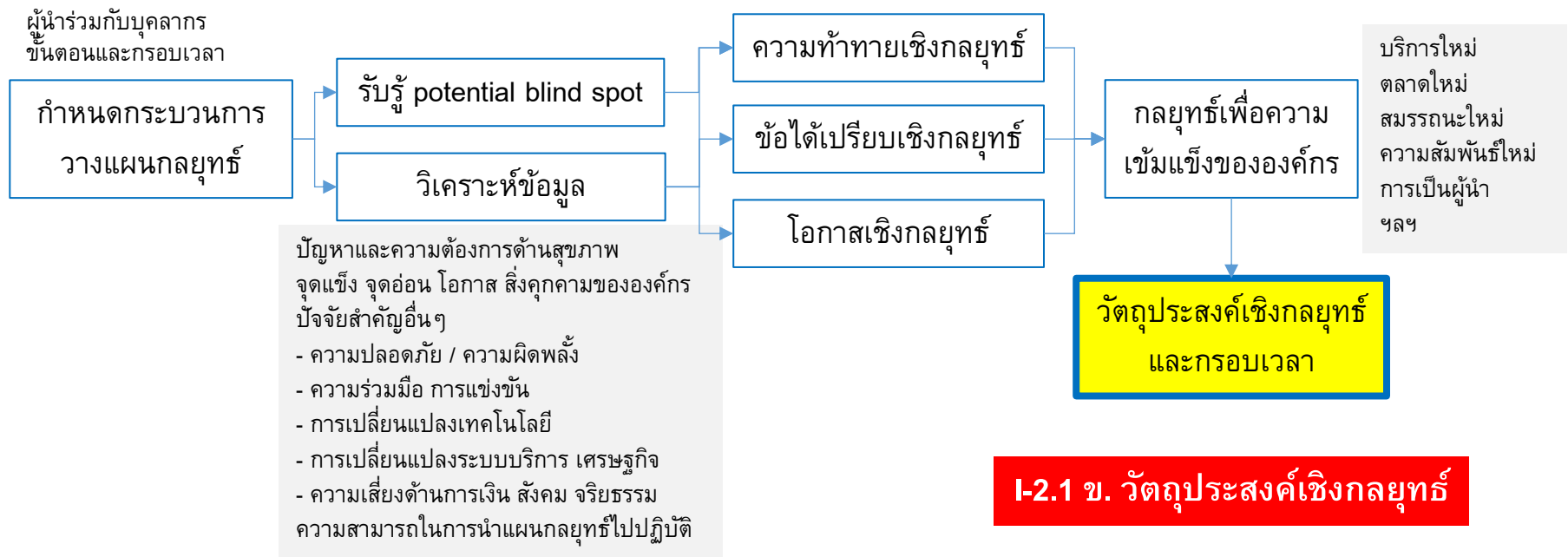
การนำกลยุทธ์  
ไปปฏิบัติ

องค์กรเข้มแข็ง  
และยั่งยืน

# I- 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

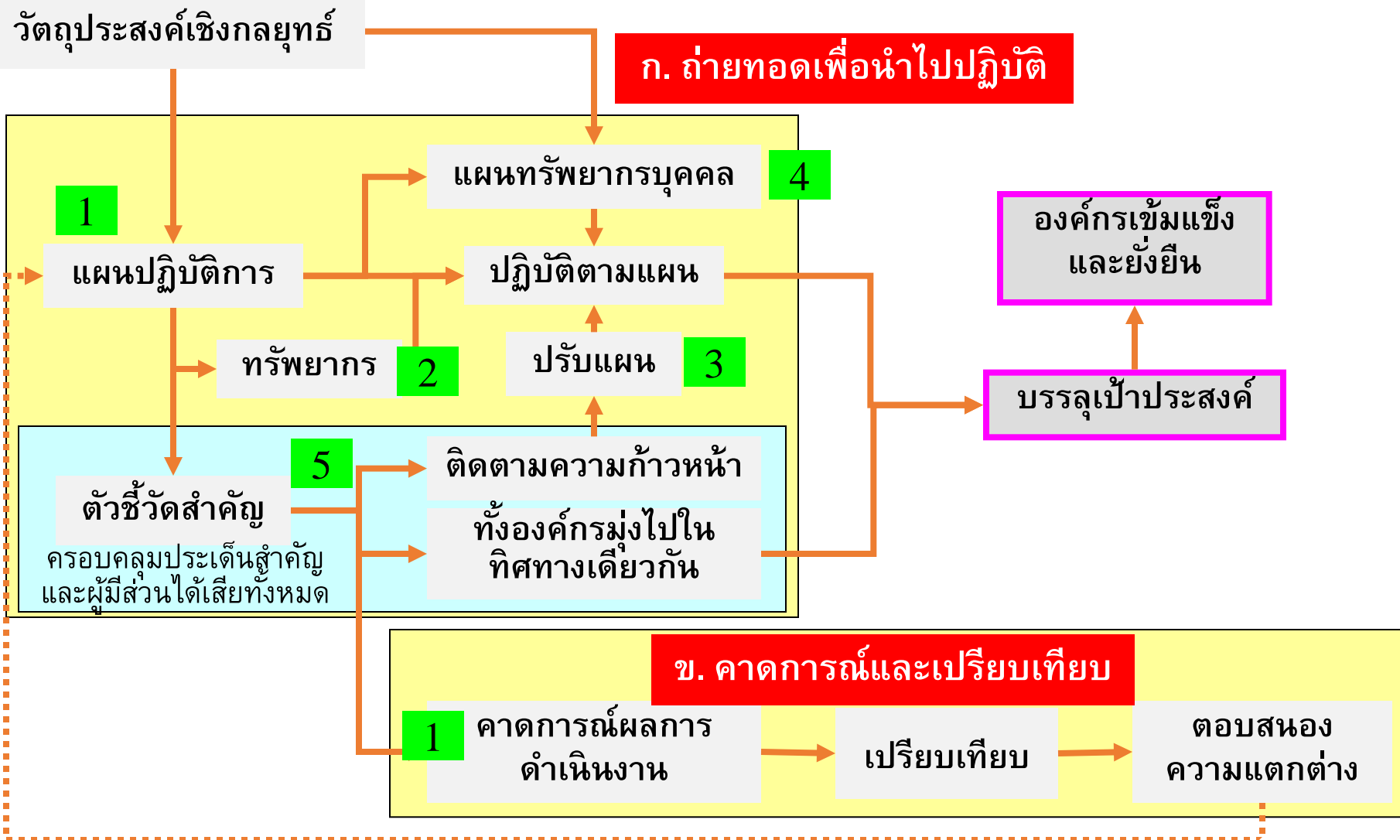
องค์กรกำหนดกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความท้าทายขององค์กร และสร้างความเข้มแข็งให้กับการดำเนินงานขององค์กร

## I-2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์



# I – 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Deployment)

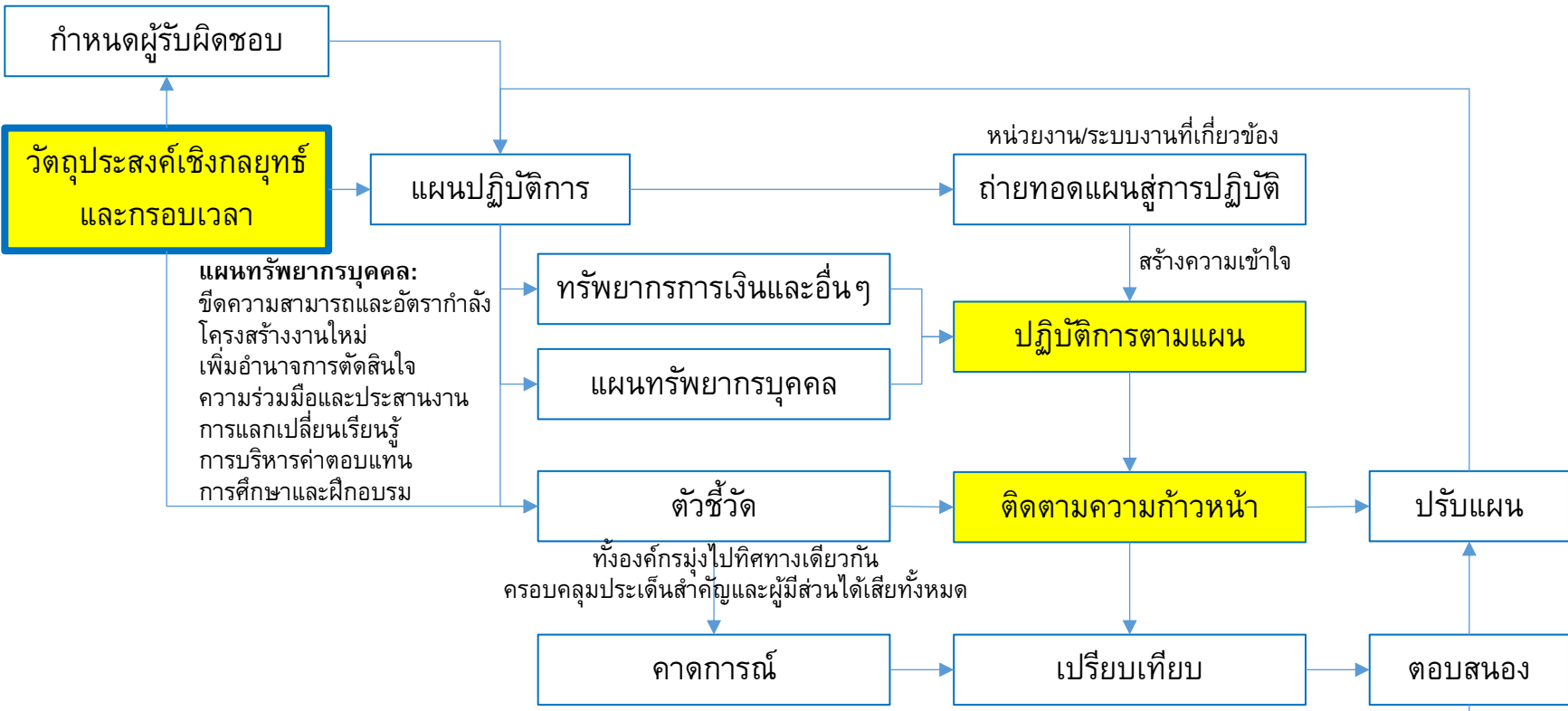
องค์กรถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และติดตามความก้าวหน้า เพื่อให้มั่นใจว่าบรรลุเป้าประสงค์



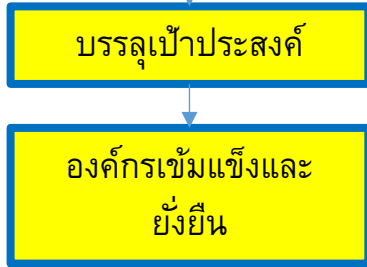
# I-2.2 การถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปปฏิบัติ (STM.2)

องค์กรถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และติดตามความก้าวหน้า เพื่อให้มั่นใจว่าบรรลุเป้าประสงค์

## I-2.2 ก. ถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ



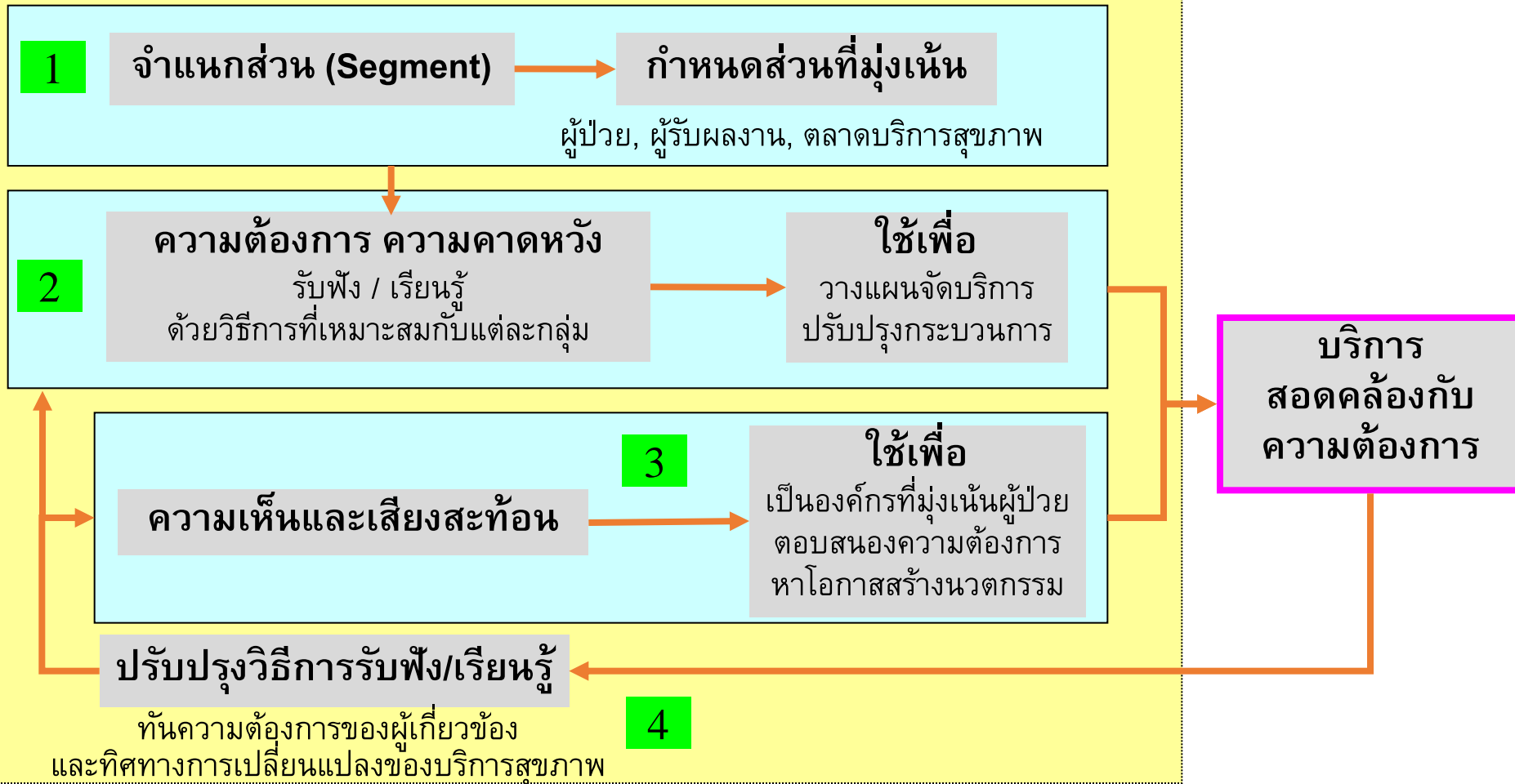
## I-2.2 ข. คาดการณ์และเปรียบเทียบ



# I – 3.1 ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน (Patient / Customer Knowledge)

องค์กรเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของผู้ป่วย / ผู้รับผลงานของตน เพื่อให้มั่นใจว่าบริการที่จัดให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว

## ก. ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน



### 3. การมุ่งเน้นเกี่ยวกับผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน

I-3.1 องค์กรเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของผู้ป่วย / ผู้รับผลงานของตน เพื่อให้มั่นใจว่าบริการที่จัดให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว.

I-3.2 ข. มีการประเมินและนำข้อมูลความพึงพอใจของผู้ป่วย / ผู้รับผลงานมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน.

### 1-3.1 ก. ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน

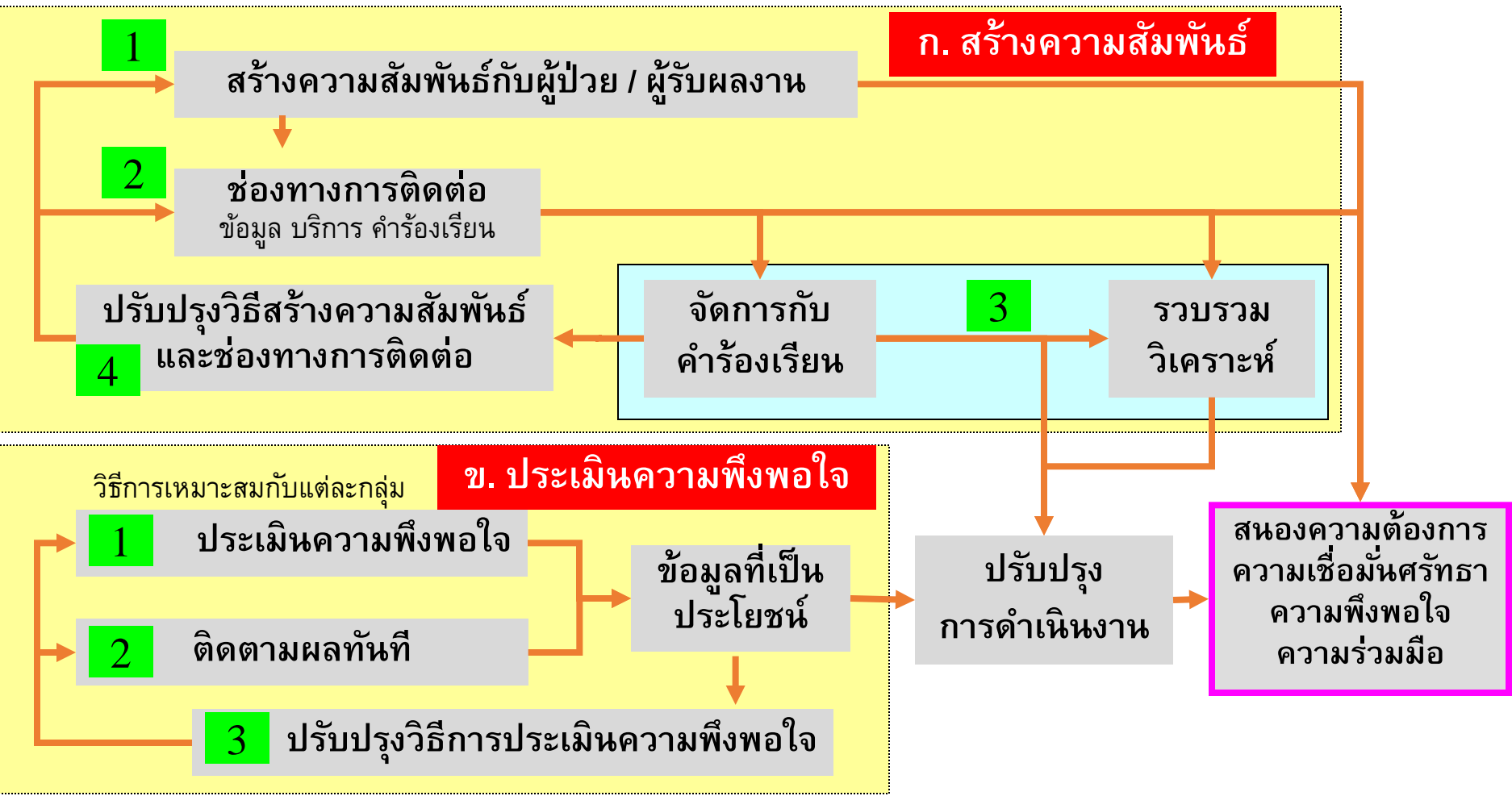


### I-3.2 ข. ประเมินความพึงพอใจ

# I – 3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับผลงาน

## (Customer Relationship and Satisfaction)

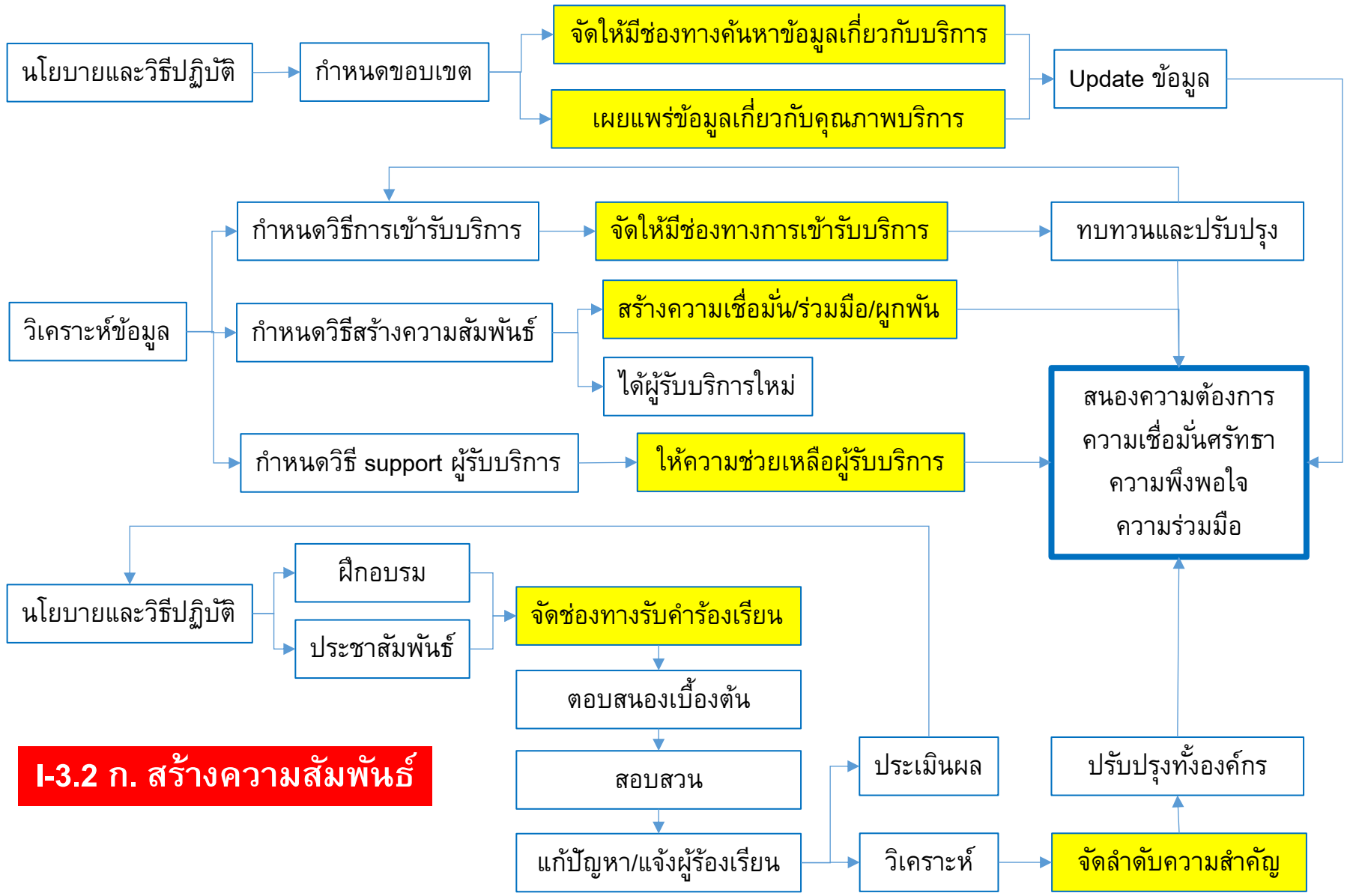
องค์กรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ความพึงพอใจ และความร่วมมือ มีการประเมินและนำข้อมูลความพึงพอใจของผู้ป่วย / ผู้รับผลงานมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน





### I-3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับผลงาน (PCF.2)

ก. องค์กรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ช่วย / ผู้รับผลงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ความพึงพอใจ และความร่วมมือ.



**I-3.2 ก. สร้างความสัมพันธ์**

# I – 3.3 สิทธิผู้ป่วย (Patients' Rights)

## องค์กรตระหนักและให้การคุ้มครองสิทธิผู้ป่วย

### ก. คำประกาศสิทธิผู้ป่วย

สิทธิพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ  
ไม่เลือกปฏิบัติ  
ได้รับข้อมูลเพียงพอ ชัดเจน  
ได้รับการช่วยเหลือทันทีเมื่อเสี่ยง  
ทราบชื่อผู้ให้บริการ  
ขอความเห็นที่สอง  
ปกปิดข้อมูล  
การเข้าร่วมวิจัย  
ข้อมูลในเวชระเบียน  
การใช้สิทธิแทน

### ข. กระบวนการคุ้มครอง

- 1 องค์กร** ผู้ปฏิบัติงานตระหนัก  
ทราบบทบาท  
ระบบพร้อมตอบสนอง
- 2 ผู้รับบริการ** ได้รับข้อมูลสิทธิ  
และหน้าที่
- 3** **ลักษณะการคุ้มครอง**
- 4** ทุกกิจกรรมการดูแล
- 5** การถูกทำร้ายร่างกาย จิตใจ สังคม
- 6** ความเป็นส่วนตัว ศักดิ์ศรี ค่านิยม  
เท่าเทียมตามปัญหาและความรุนแรง

### ค. ผู้ป่วยที่มีความต้องการเฉพาะ

- 1 ผู้ป่วยระยะสุดท้าย**  
สิทธิ ศักดิ์ศรี  
ข้อบังคับ กฎหมาย  
ความเชื่อ วัฒนธรรม  
การมีส่วนร่วม
- 2 ผู้ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้**  
เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ
- 3 ผู้ที่ต้องแยก ผูกยึด**

ผู้ป่วยได้รับการคุ้มครอง  
สิทธิและศักดิ์ศรี

### I-3.3 สิทธิผู้ป่วย (PCF.3)

องค์กรตระหนักและให้การคุ้มครองสิทธิผู้ป่วย.

#### I-3.3 ก. คำประกาศสิทธิผู้ป่วย

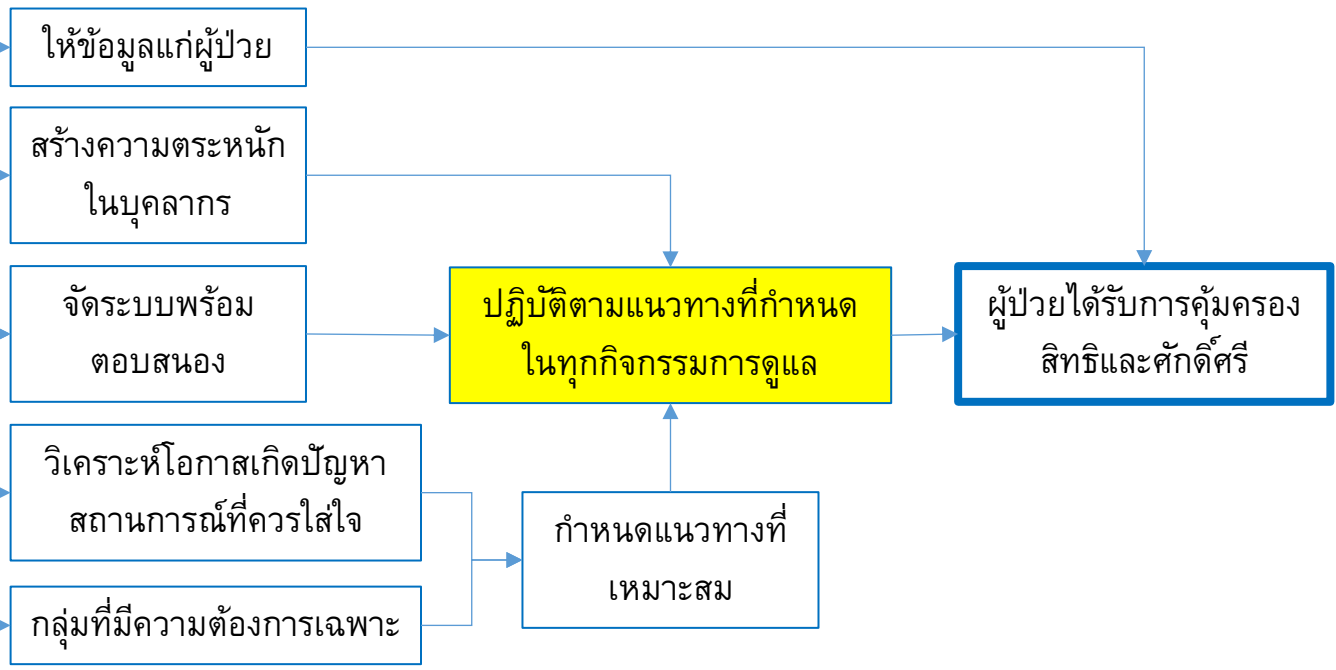
สิทธิพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ  
ไม่เลือกปฏิบัติ  
ได้รับข้อมูลเพียงพอ ชัดเจน  
ได้รับการช่วยเหลือทันทีเมื่อเสี่ยง  
ทราบชื่อผู้ให้บริการ  
ขอความเห็นที่สอง  
ปกปิดข้อมูล  
การเข้าร่วมวิจัย  
ข้อมูลในเวชระเบียน  
การใช้สิทธิแทน

คำประกาศสิทธิผู้ป่วย

นโยบายการรักษาความลับ

สถานการณ์/โอกาสเกิดปัญหา:  
การรักษาความลับ/เปิดเผยข้อมูล  
การถูกทำร้ายทางร่างกาย จิตใจ สังคม  
การคุ้มครองทรัพย์สินของผู้ป่วย  
การเคารพความเป็นส่วนตัว  
การเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์  
การเคารพในค่านิยม/ความเชื่อ  
การบริจาคอวัยวะ/เนื้อเยื่อ

#### I-3.3 ข. กระบวนการคุ้มครอง



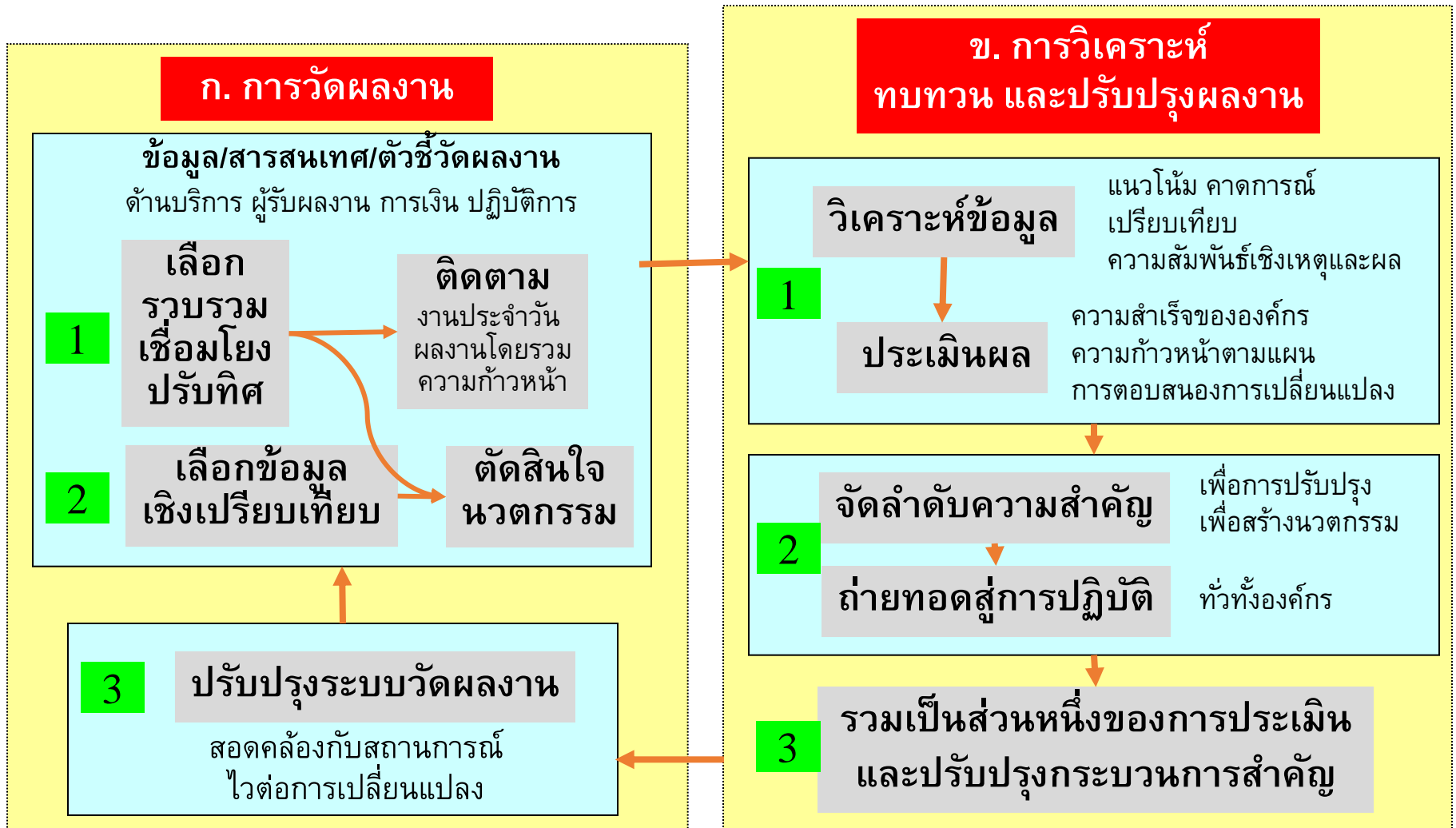
กลุ่มที่มีความต้องการเฉพาะ  
ผู้ป่วยระยะสุดท้าย  
เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ  
ผู้ป่วยที่จำเป็นต้องแยกหรือผูกยึด

#### I-3.3 ค. ผู้ป่วยที่มีความต้องการเฉพาะ

# I – 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลงานขององค์กร

## (Measurement, Analysis and Improvement of Organizational Performance)

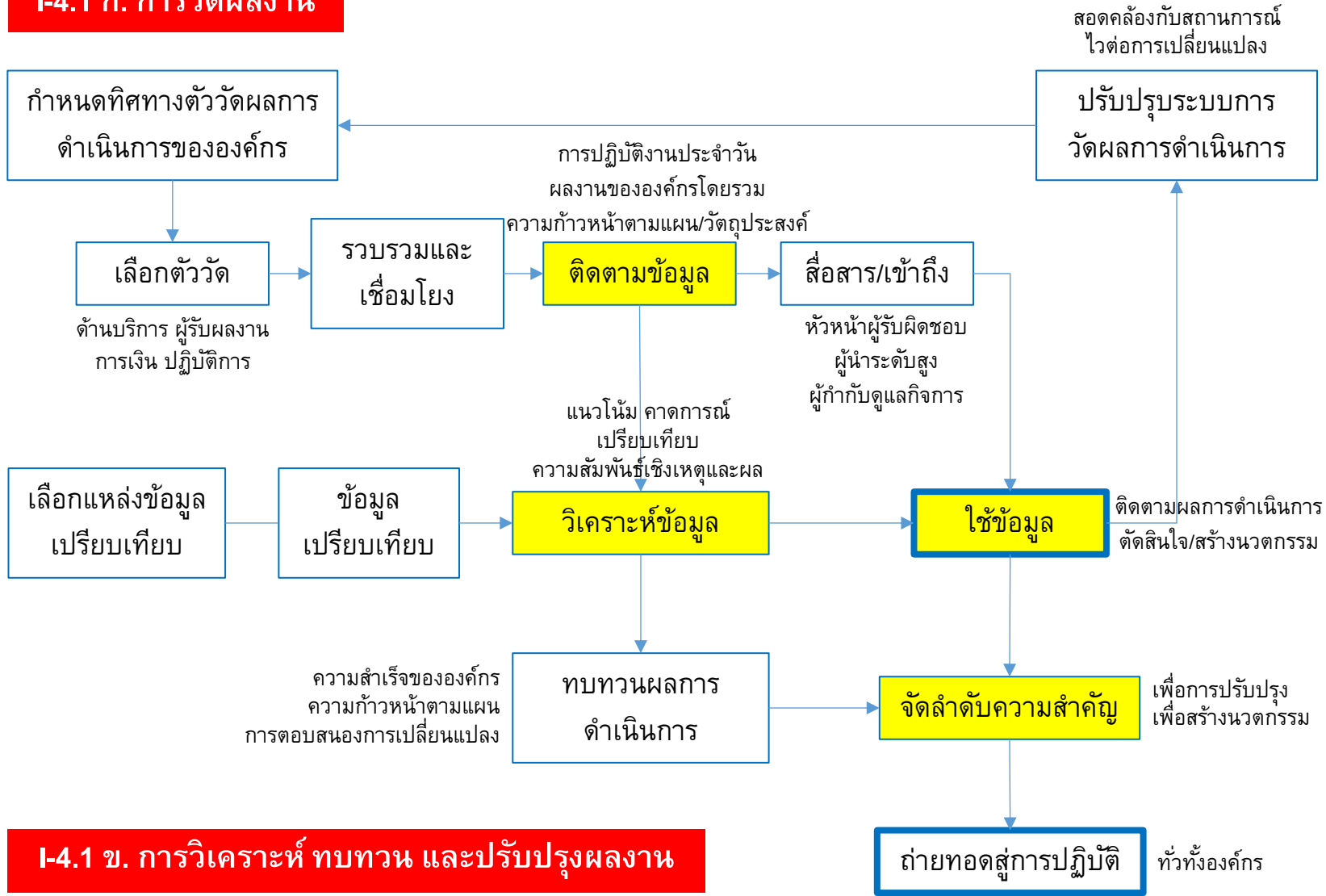
องค์กรจัดให้มีการวัด วิเคราะห์ ปรับทิศทาง ทบทวน และปรับปรุงผลงาน โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ในทุกระดับและทุกส่วนขององค์กร



# I- 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลงานขององค์กร

องค์กรจัดให้มีการวัด วิเคราะห์ ปรับทิศทาง ทบทวน และปรับปรุงผลงาน โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ในทุกระดับและทุกส่วนขององค์กร

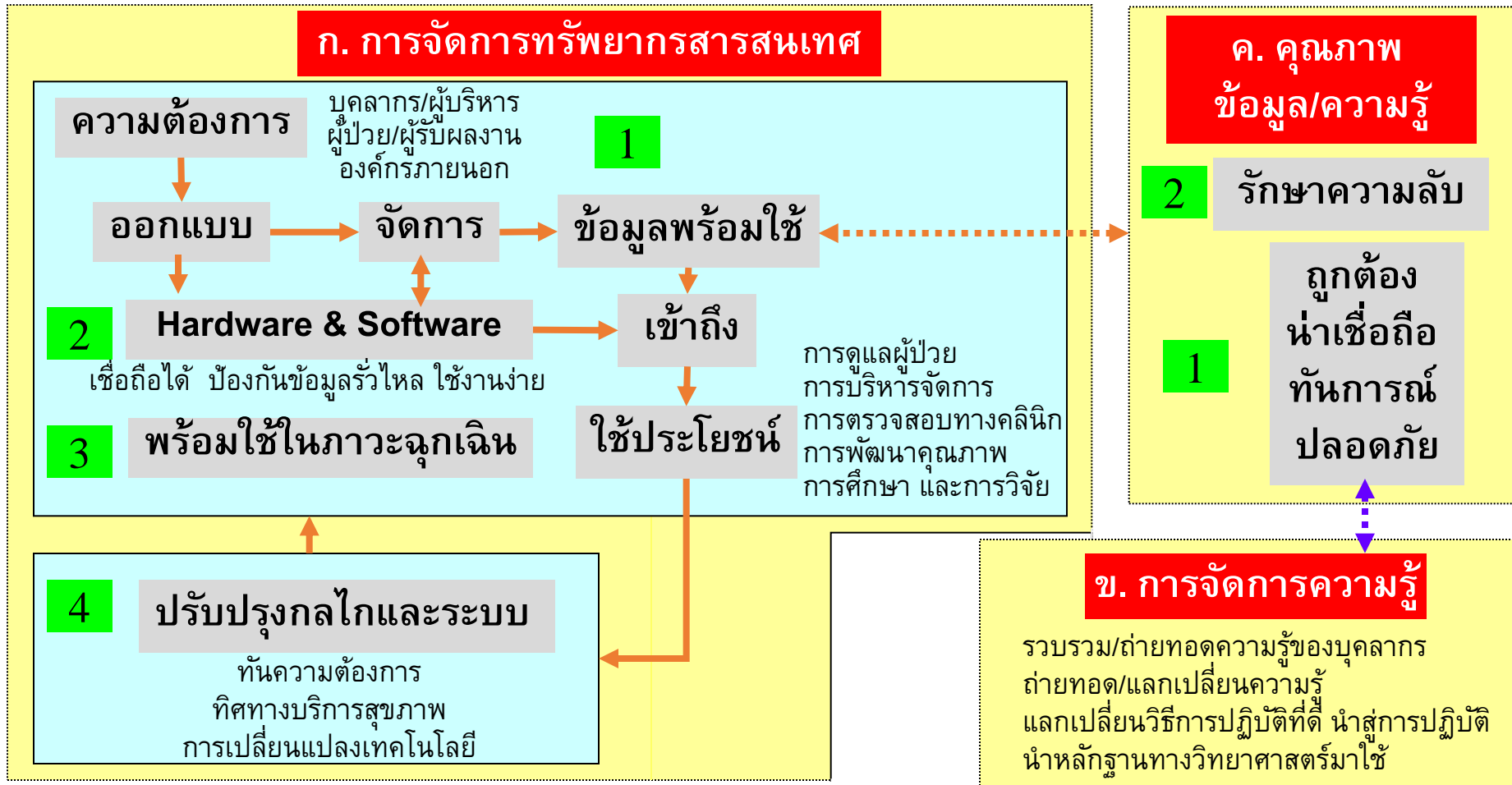
## I-4.1 ก. การวัดผลงาน



## I-4.1 ข. การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลงาน

# I – 4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Management of Information, Information Technology, and Knowledge Management)

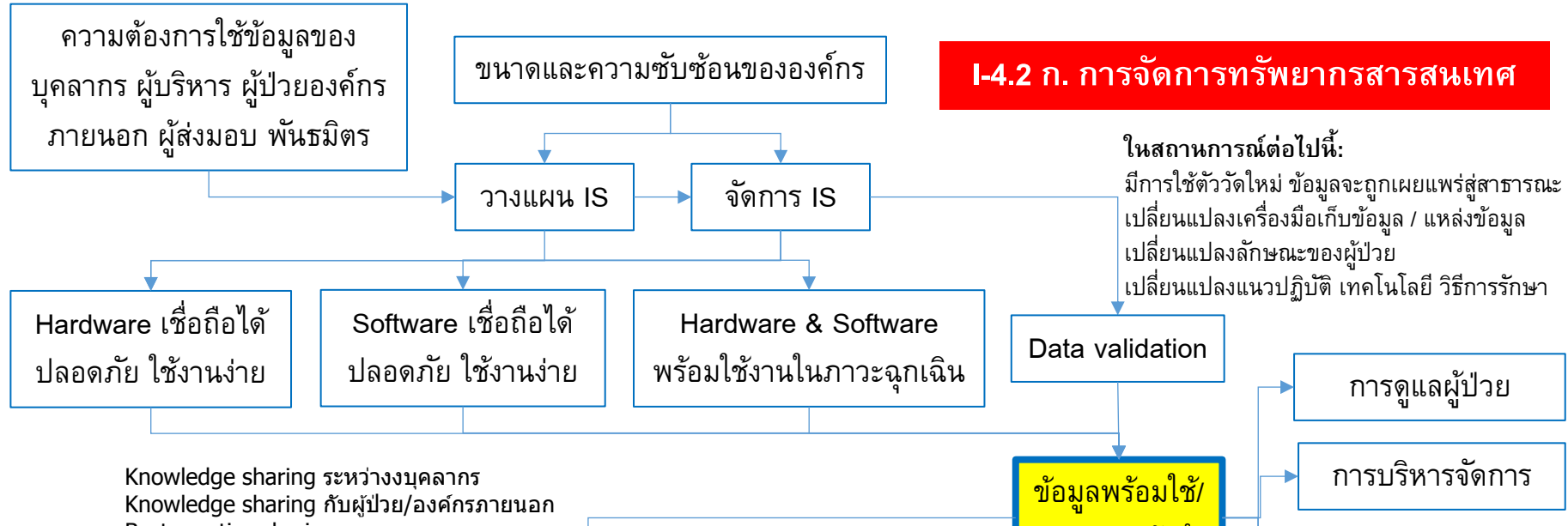
องค์กรสร้างความมั่นใจว่ามีข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ ที่จำเป็น มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน สำหรับบุคลากร / ผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน องค์กรสร้างและจัดการสินทรัพย์ ความรู้ของตนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร



# I- 4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้

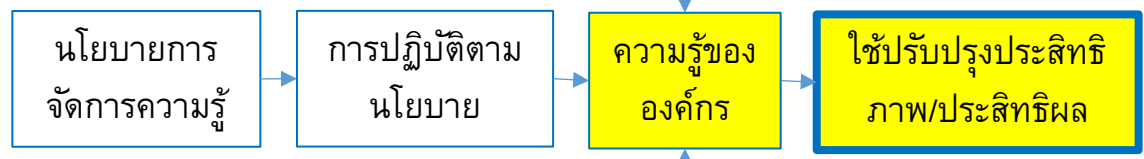
องค์กรสร้างความมั่นใจว่ามีข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ ที่จำเป็น มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน สำหรับบุคลากร / ผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน องค์กรสร้างและจัดการสินทรัพย์ความรู้ของตนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

## I-4.2 ก. การจัดการทรัพยากรสารสนเทศ

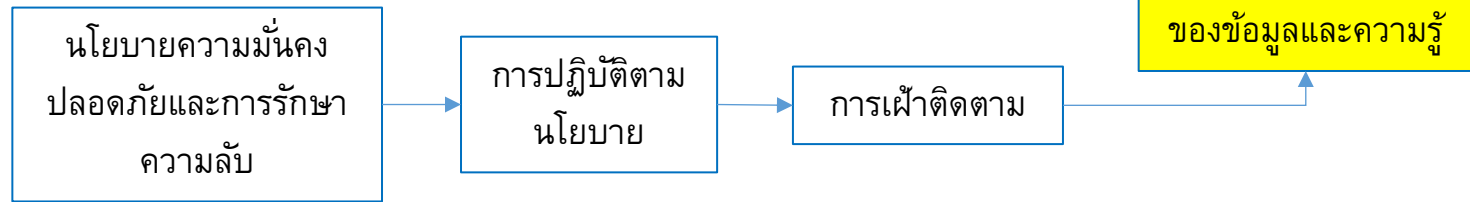


Knowledge sharing ระหว่างบุคลากร  
 Knowledge sharing กับผู้ป่วย/องค์กรภายนอก  
 Best practice sharing  
 Use org. knowledge for strategic planning  
 Evidence-based practice

## I-4.2 ข. การจัดการความรู้



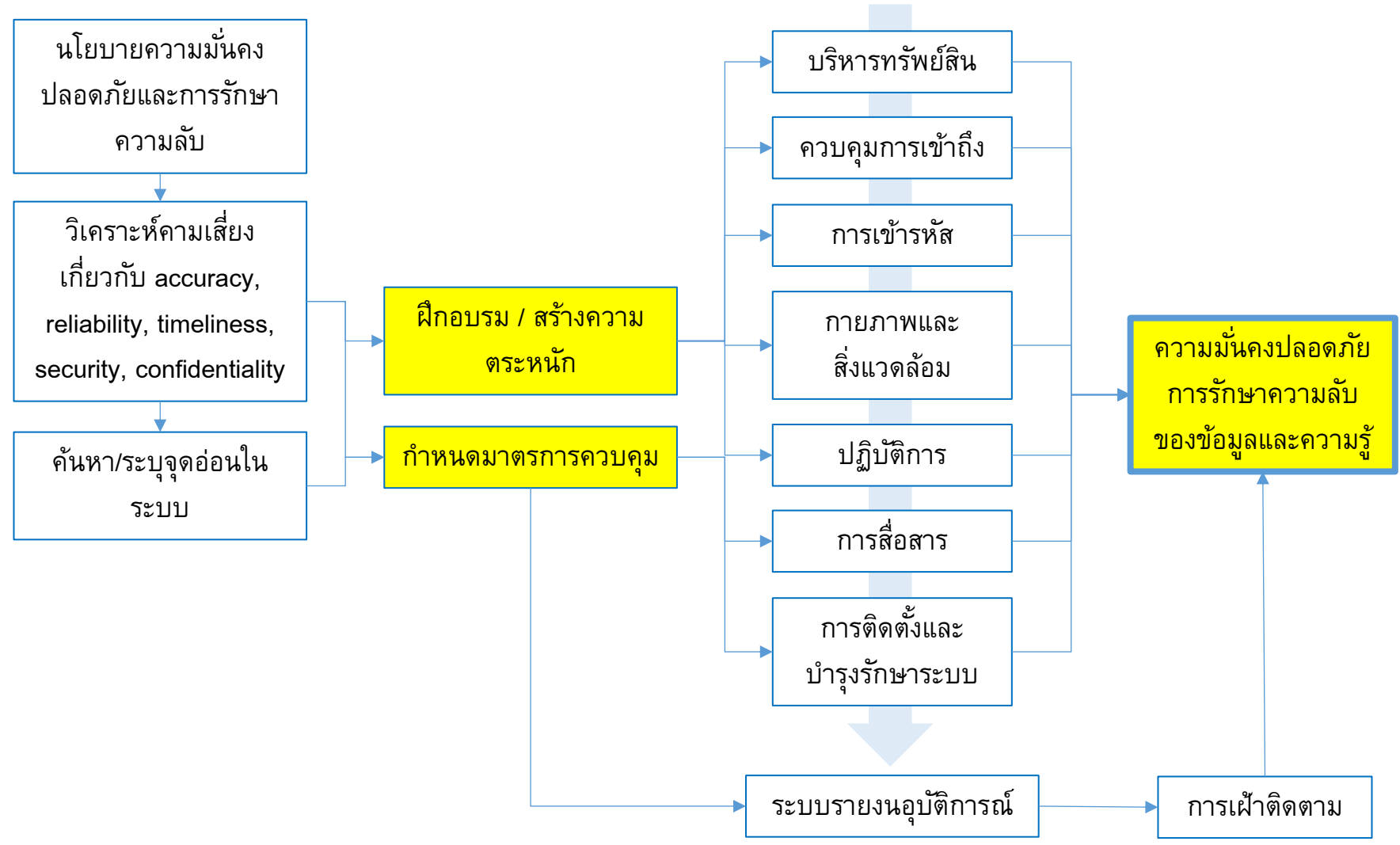
## I-4.2 ค. คุณภาพ ข้อมูล/ความรู้



# I- 4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้

องค์กรสร้างความมั่นใจว่ามีข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ ที่จำเป็น มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน สำหรับบุคลากร / ผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน องค์กรสร้างและจัดการสินทรัพย์ความรู้ของตนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

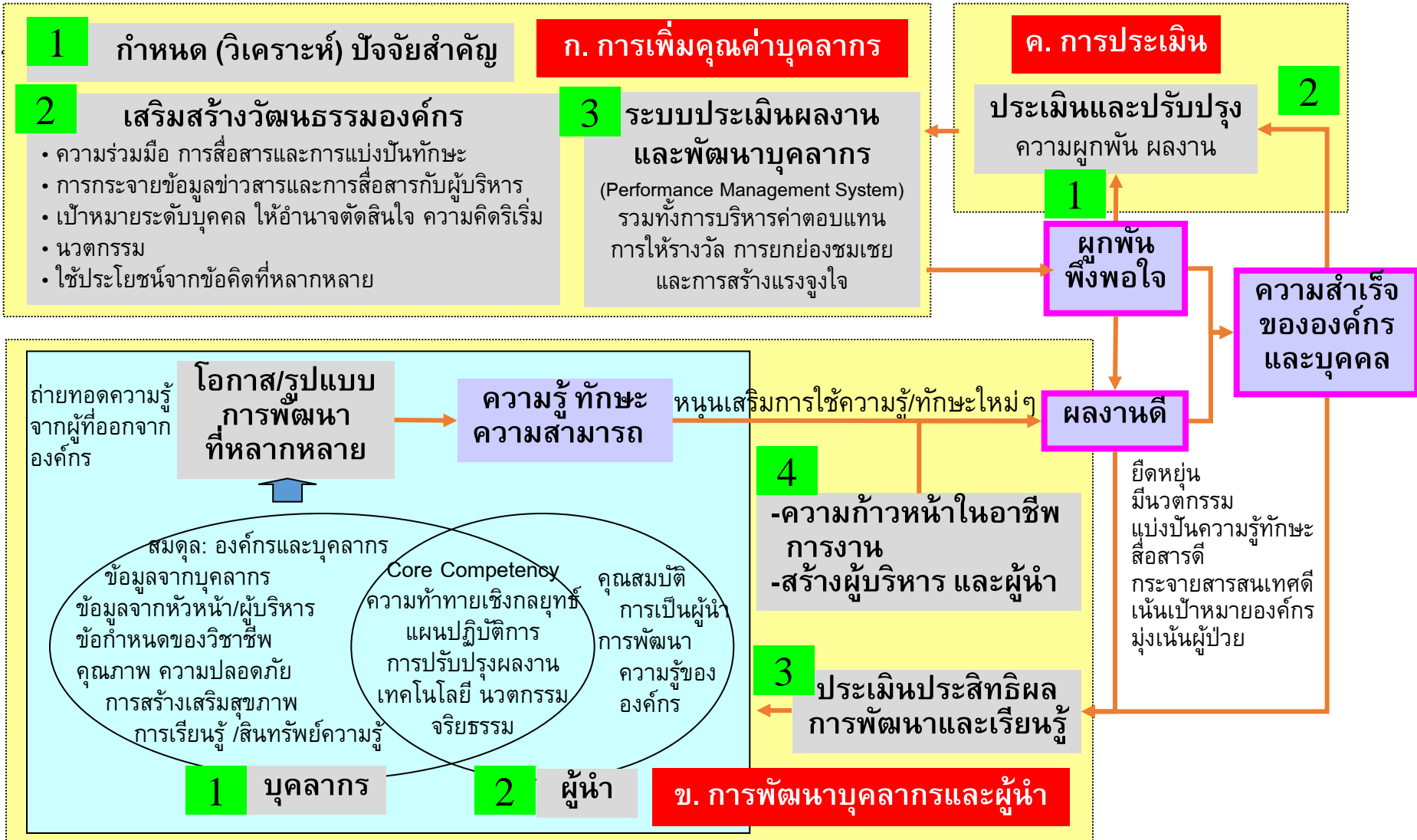
## I-4.2 ค. คุณภาพ ข้อมูล/ความรู้





# I – 5.1 ความผูกพันของบุคลากร (Staff Engagement)

องค์กรสร้างความผูกพันกับบุคลากร จัดระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ เพื่อบรรลุความสำเร็จ ในระดับองค์กรและระดับบุคคล บุคลากรและผู้นำได้รับการพัฒนาเพื่อให้สร้างผลงานที่ดี

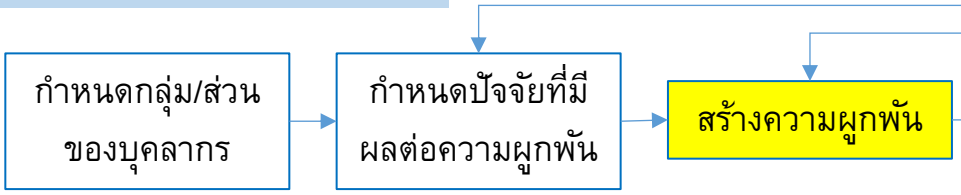


### I-5.1 ความผูกพันของบุคลากร (HRF.1)

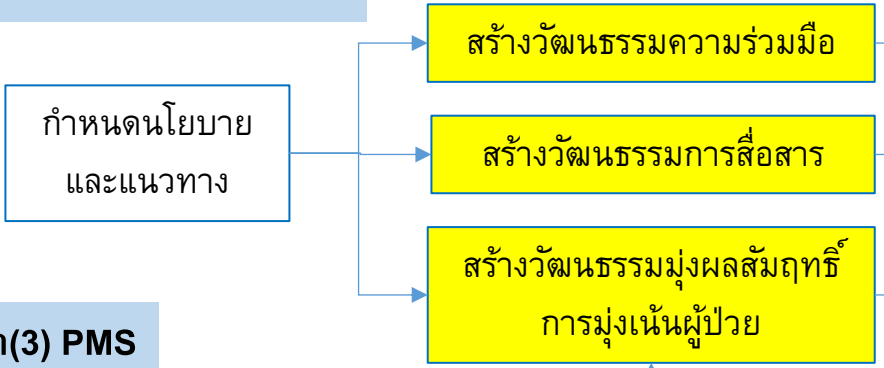
องค์กรสร้างความผูกพันกับบุคลากร จัดระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ เพื่อบรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล. บุคลากรและผู้นำได้รับการพัฒนาเพื่อให้สร้างผลงานที่ดี.

#### I-5.1 ก. การเพิ่มคุณค่าบุคลากร

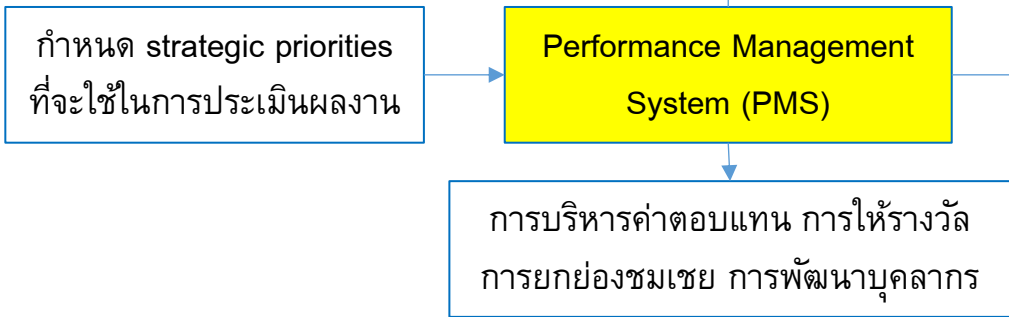
##### I-5.1 ก(1) ปัจจัยความผูกพัน



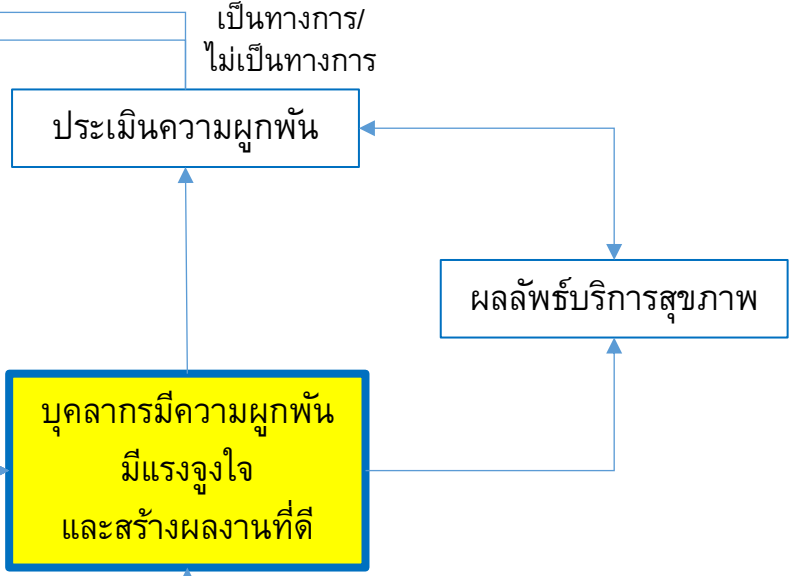
##### I-5.1 ก(2) วัฒนธรรมองค์กร



##### I-5.1 ก(3) PMS



#### I-5.1 ค. การประเมิน



#### ก. การเพิ่มคุณค่าบุคลากร

# I-5.1 ความผูกพันของบุคลากร (HRF.1)

องค์กรสร้างความผูกพันกับบุคลากร จัดระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ เพื่อบรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล. บุคลากรและผู้นำได้รับการพัฒนาเพื่อให้สร้างผลงานที่ดี.

## I-5.1 ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

### I-5.1 ข(1) ระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

สมรรถนะหลัก  
 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์  
 คุณภาพ ความปลอดภัย  
 เทคโนโลยี/นวัตกรรม  
 จริยธรรม การมุ่งเน้นผู้ป่วย  
 หน้าที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วย

คุณสมบัติการเป็นผู้นำ  
 จัดการโดยใช้การเรียนรู้ระดับองค์กร  
 การนำองค์กรสู่ความยั่งยืน

Learning Needs  
 Learning Needs (เพิ่มเติมสำหรับผู้นำ)

### I-5.1 ข(3) การประเมินผล

ประเมินประสิทธิผล  
 การเรียนรู้และพัฒนา

จัดการเรียนรู้  
 และพัฒนา

ใช้วิธีการที่หลากหลาย  
 มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้  
 จัดให้บุคลากรมีเวลาเข้าร่วมเรียนรู้

แผนสร้างผู้บริหาร  
 และสืบทอดผู้นำ

ผลงานขององค์กร

ผลงานของแต่ละคน

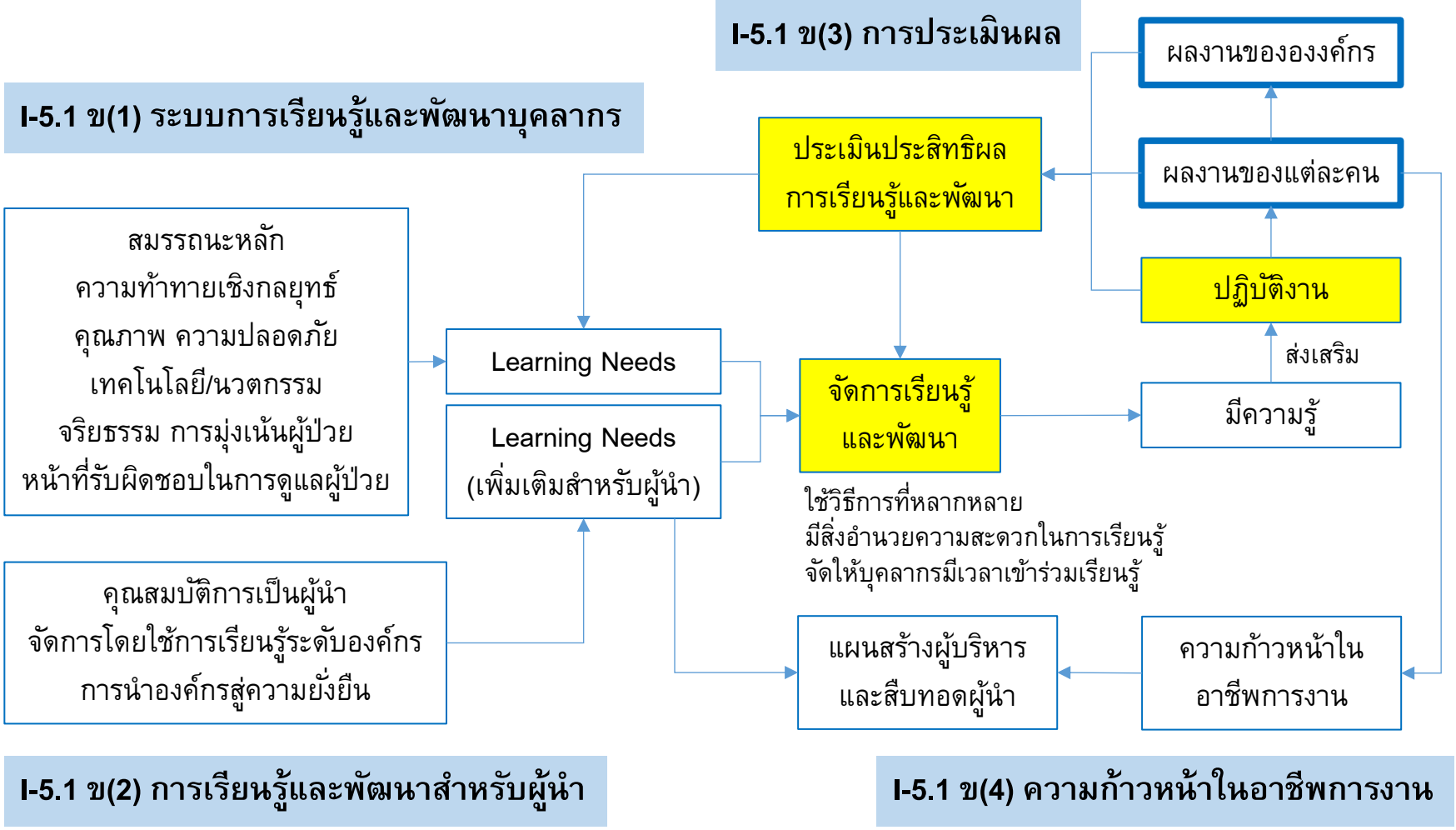
ปฏิบัติงาน

มีความรู้

ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

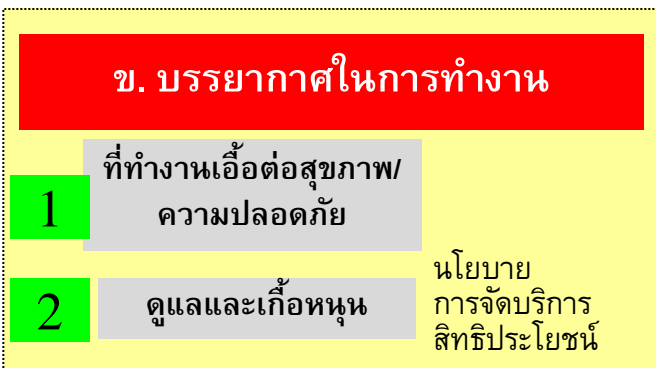
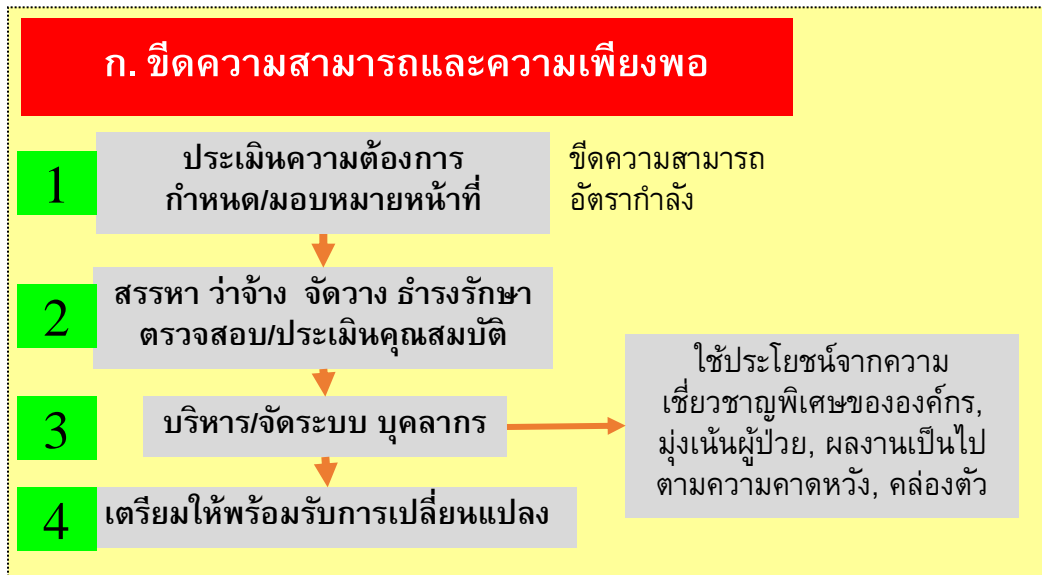
### I-5.1 ข(2) การเรียนรู้และพัฒนาสำหรับผู้นำ

### I-5.1 ข(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน



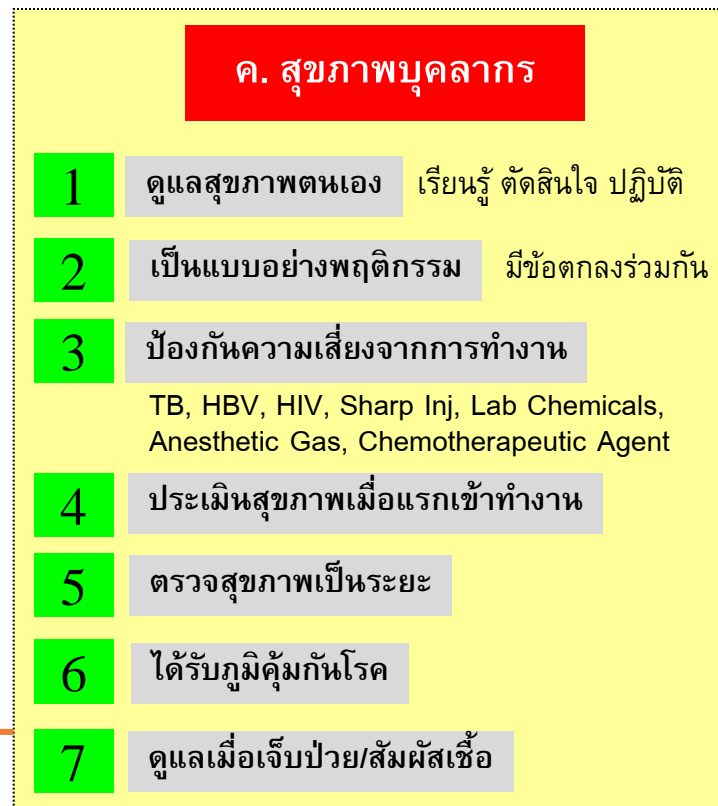
# I – 5.2 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Staff Environment)

องค์กรบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ  
องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี  
และมีความปลอดภัย



ความสำเร็จ  
ขององค์กร

สุขภาพดี  
ปลอดภัย

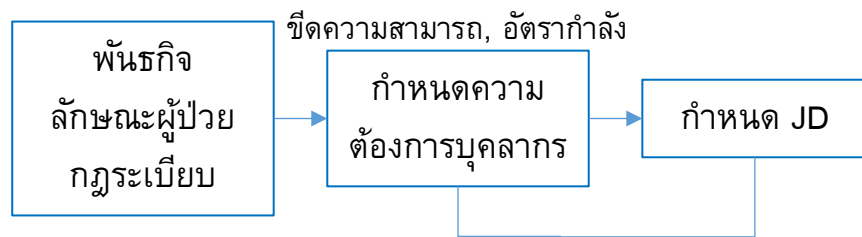


## I-5.2 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (HRF.2)

องค์กรบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ. องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัย.

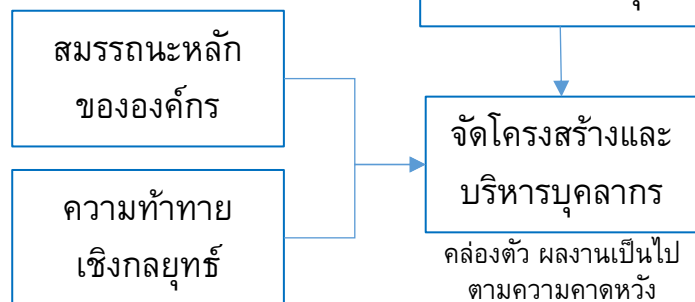
### I-5.2 ก. ขีดความสามารถและความเพียงพอ

#### I-5.2 ก(1) ความต้องการและหน้าที่รับผิดชอบ

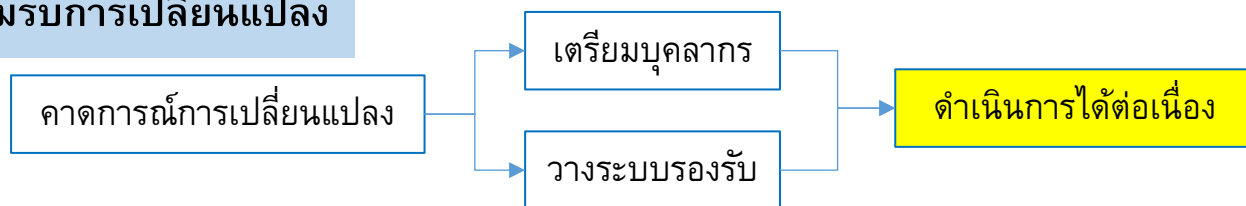


#### I-5.2 ก(2) การสรรหา บรรจุ

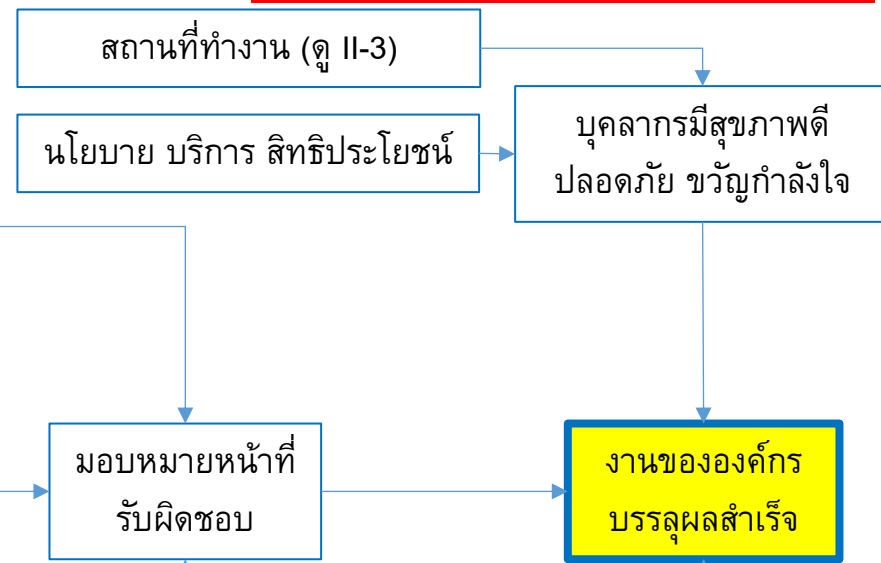
#### I-5.2 ก(3) การบริหาร



#### I-5.2 ก(4) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



### I-5.2 ข. บรรยากาศในการทำงาน

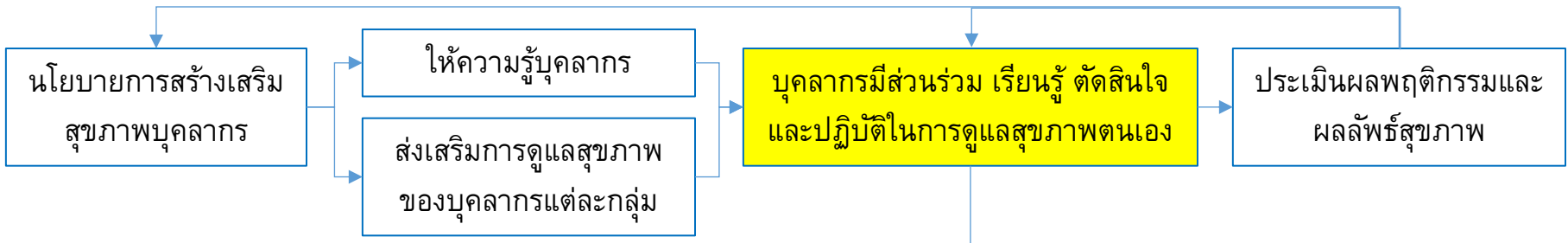


### I-5.2 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (HRF.2)

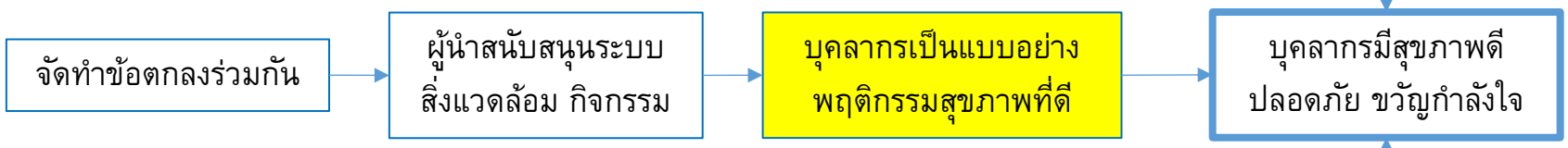
องค์กรบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ. องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัย.

### I-5.2 ค. สุขภาพบุคลากร

#### I-5.2 ค(1) การดูแลสุขภาพตนเองของบุคลากร

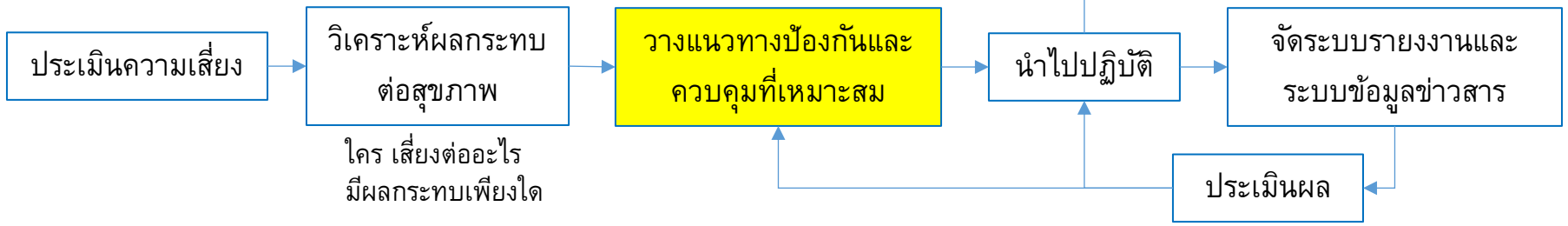


#### I-5.2 ค(2) การเป็นแบบอย่างที่ดี



#### I-5.2 ค(3) การจัดการความเสี่ยงต่อสุขภาพ

การยศาสตร์ กายภาพ สารเคมี เชื้อโรค จิตใจ อุบัติเหตุ อุปกรณ์ ป้องกัน สุขอนามัย ระบบป้องกันการสัมผัสปัจจัยเสี่ยง



### I-5.2 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (HRF.2)

องค์กรบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ. องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัย.

#### I-5.2 ค(4) Pre-employment health exam.

ประเมินสุขภาพ  
แรกเข้าทำงาน

### I-5.2 ค. สุขภาพบุคลากร

ฐานข้อมูลสุขภาพ  
ประจำตัว

#### I-5.2 ค(5) Periodic health exam.

วิเคราะห์ลักษณะงาน

ตรวจสุขภาพเป็นระยะ

การเจ็บป่วยจากการทำงาน  
การติดเชื้อที่อาจมีผลต่อผู้อื่น  
ประมวลผลและตอบสนอง

#### I-5.2 ค(6) Immunization

นโยบายให้ภูมิคุ้มกัน  
โรคแก่บุคลากร

บุคลากรได้รับภูมิคุ้มกัน  
โรคติดต่ออย่างเหมาะสม

Hepatitis B, influenza, MMR, varicella, DPT, meningococcal vaccine

#### I-5.2 ค(7) Work-related inj./illness

นโยบายการดูแลผู้  
เจ็บป่วยจากการ  
ทำงาน/สัมผัสเชื้อ

HIV, HVB, rabies,  
SARS, MERS-CoV

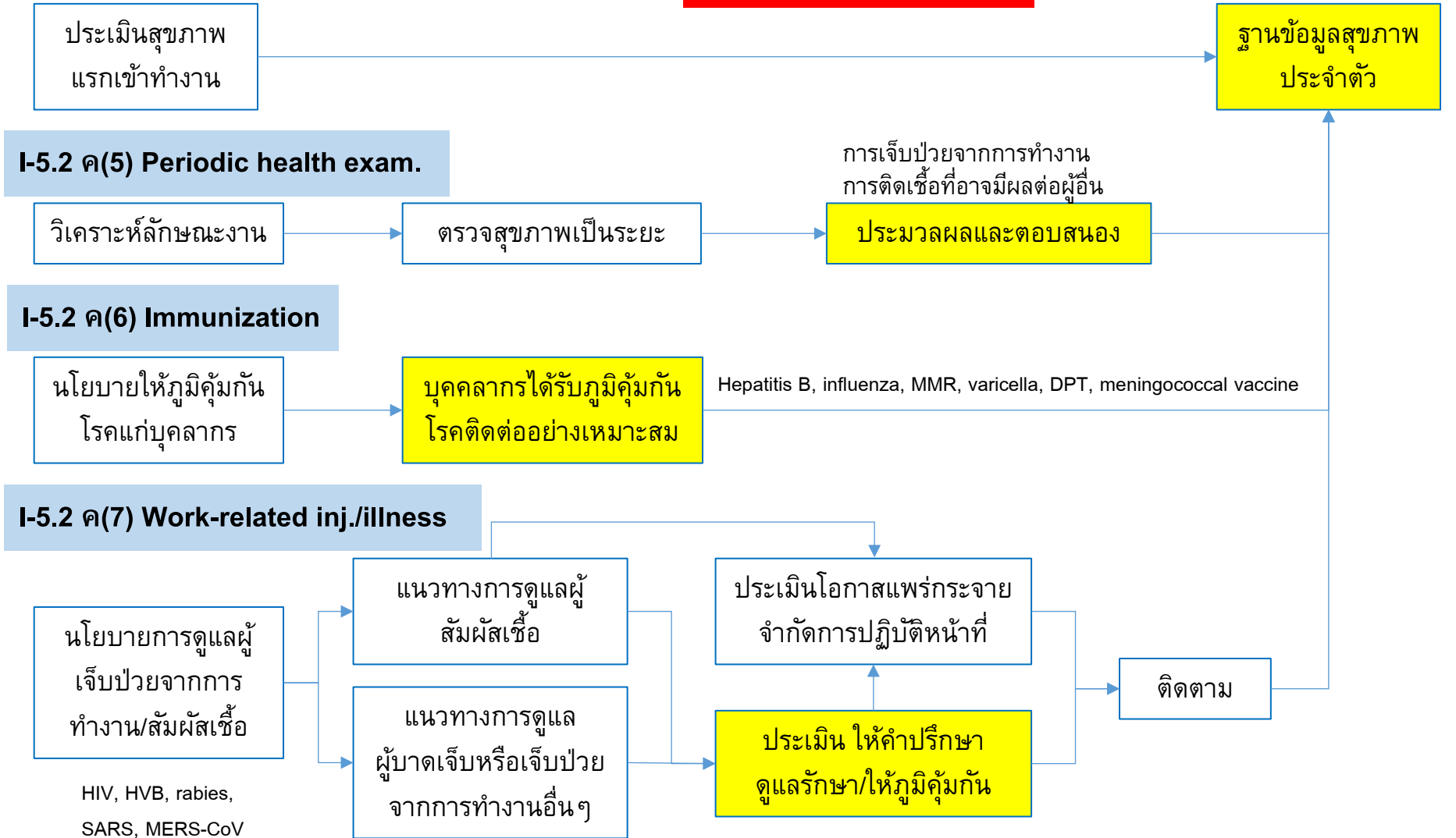
แนวทางการดูแลผู้  
สัมผัสเชื้อ

แนวทางการดูแล  
ผู้บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย  
จากการทำงานอื่นๆ

ประเมินโอกาสแพร่กระจาย  
จำกัดการปฏิบัติหน้าที่

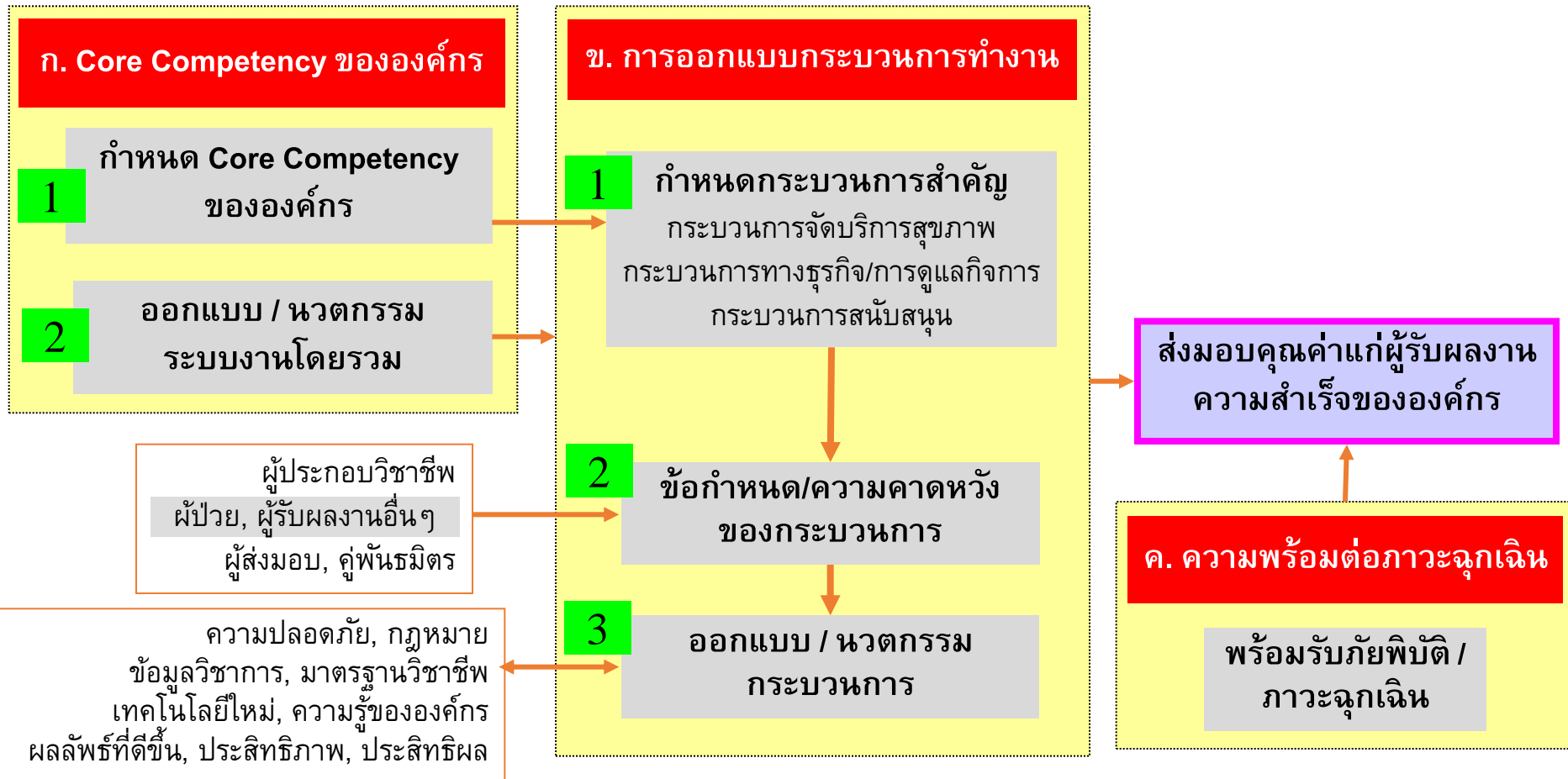
ประเมิน ให้คำปรึกษา  
ดูแลรักษา/ให้ภูมิคุ้มกัน

ติดตาม



# I – 6.1 การออกแบบระบบงาน (Work Systems Design)

องค์กรกำหนดงานที่เป็น **core competency** ของตน ออกแบบระบบงาน และกระบวนการสำคัญ เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้ป่วย / ผู้รับผลงานอื่น ๆ พร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน และบรรลุความสำเร็จขององค์กร



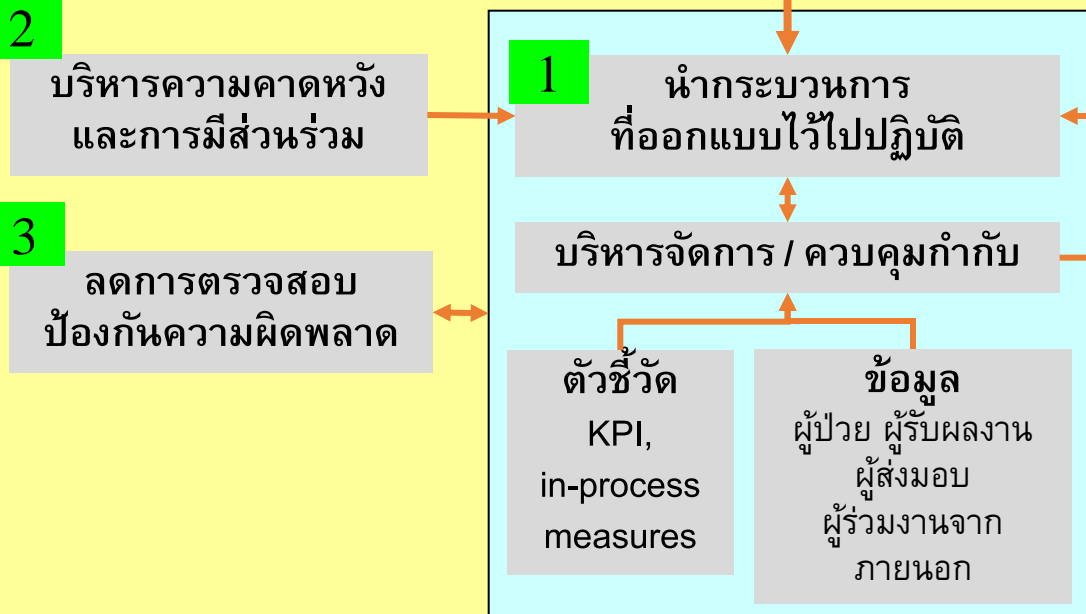


# I – 6.2 การจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Management and Improvement)

องค์กรนำกระบวนการทำงานสำคัญไปปฏิบัติ บริหารจัดการ และปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้ป่วย / ผู้รับผลงานอื่น และเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร

## I- 6.1 การออกแบบระบบงาน

### ก. การจัดการกระบวนการทำงาน



ส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับผลงาน  
ความสำเร็จขององค์กร

ผลงานที่ดีที่สุด  
ลดความแปรปรวน  
ยกระดับการจัดบริการสุขภาพ  
และผลลัพธ์สุขภาพ  
ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง

ปรับปรุงกระบวนการ

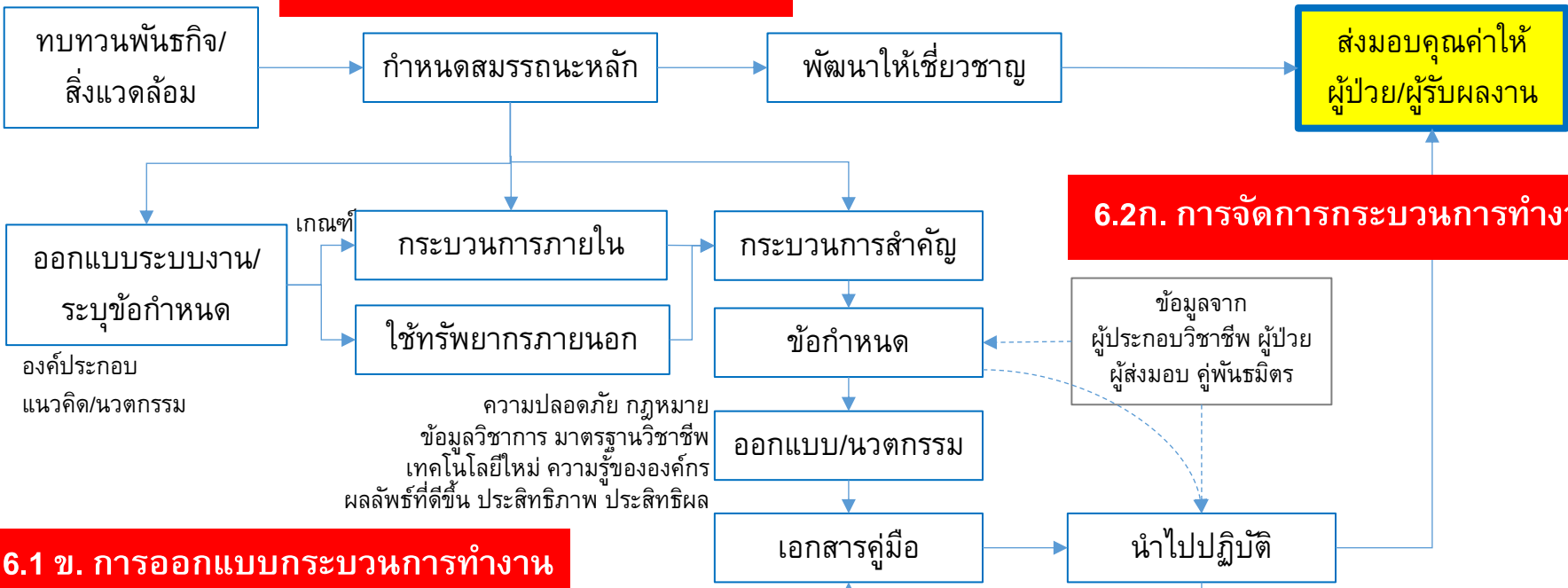
แลกเปลี่ยนเรียนรู้  
เพื่อขับเคลื่อน  
การเรียนรู้และนวัตกรรม

### ข. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

I-6.1 การออกแบบระบบงาน

องค์กรกำหนดงานที่เป็นสมรรถนะหลักของตน ออกแบบระบบงาน และกระบวนการสำคัญ เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้ป่วย / ผู้รับผลงานอื่นๆ พร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน และบรรลุความสำเร็จขององค์กร

6.1 ก. สมรรถนะหลักขององค์กร



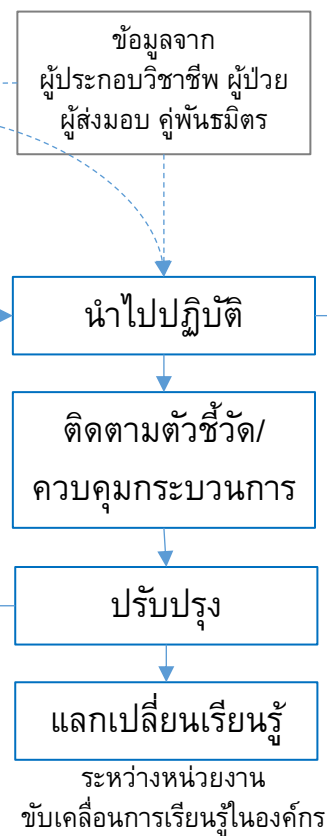
6.1 ข. การออกแบบกระบวนการทำงาน

**Consider:**  
Better performance & health outcome, reduce variation, safety & risk management, scientific evidence, professional standards, new technology, organization knowledge, timeliness, access, coordination, continuity of care, shared decision, skillful personal, changing healthcare need & direction

**Domain:**  
unit, patient pop., system, strategic obj.

6.2 ข. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

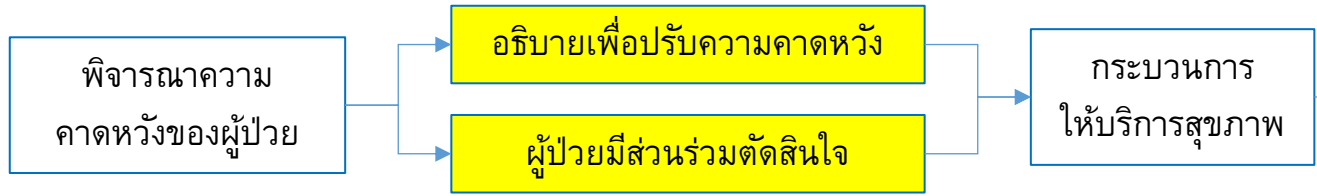
6.2 ก. การจัดการกระบวนการทำงาน



### I-6.2 การจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงาน

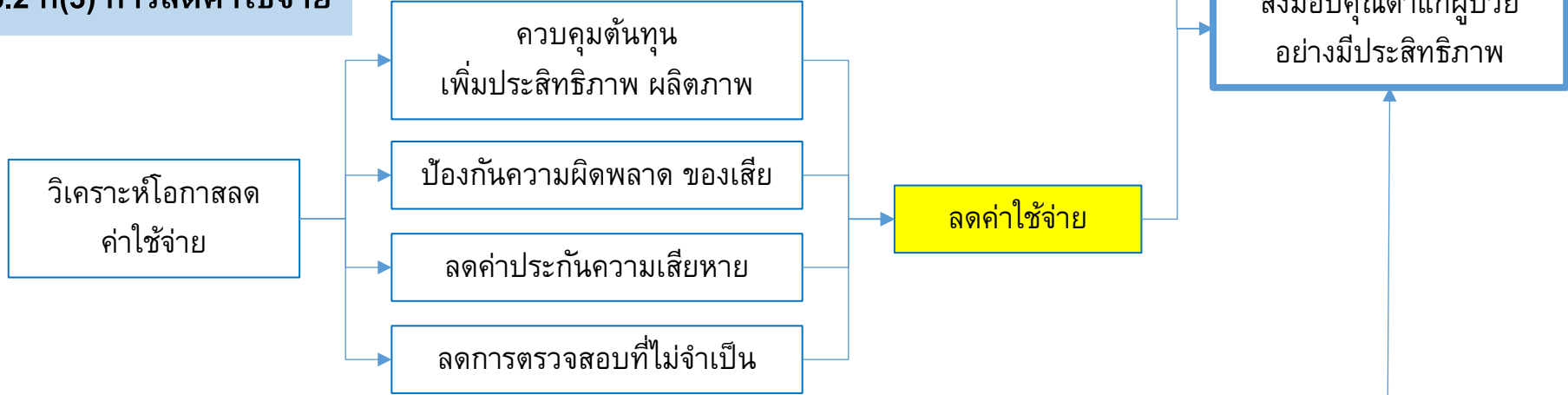
องค์กรนำกระบวนการทำงานสำคัญไปปฏิบัติ บริหารจัดการ และปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้ป่วย / ผู้รับผลงานอื่น และเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร.

#### I-6.2ก(2) การบริหารความคาดหวังของผู้ป่วย



### 6.2 ก. การจัดการกระบวนการทำงาน

#### I-6.2 ก(3) การลดค่าใช้จ่าย



### 6.1 ค. ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

