

I – 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพ และความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ

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

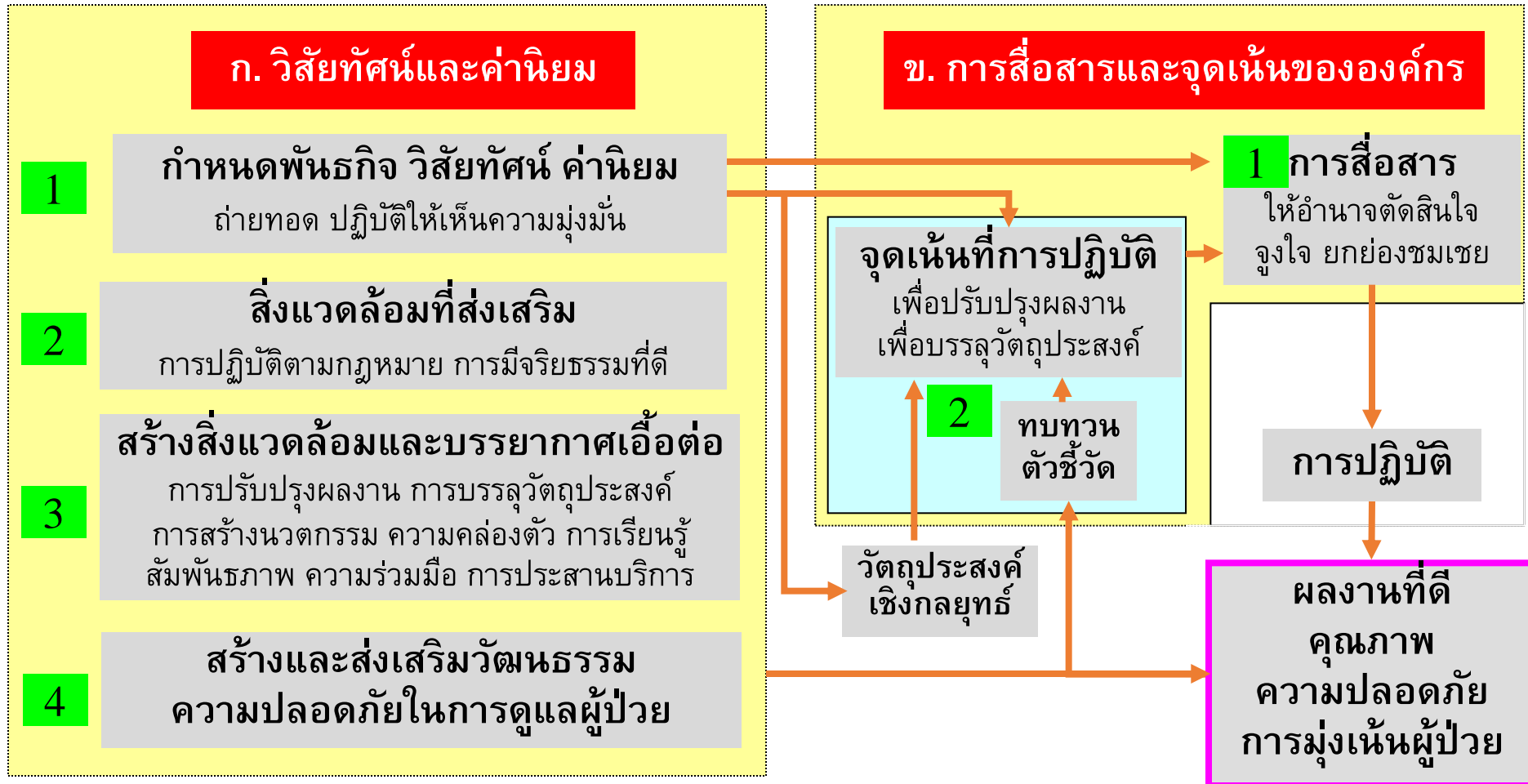
จุดเน้นที่การปฏิบัติ
เพื่อปรับปรุงผลงาน
เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2 ทบทวน
ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์
เชิงกลยุทธ์

การปฏิบัติ

ผลงานที่ดี
คุณภาพ
ความปลอดภัย
การมองเห็นผู้ป่วย

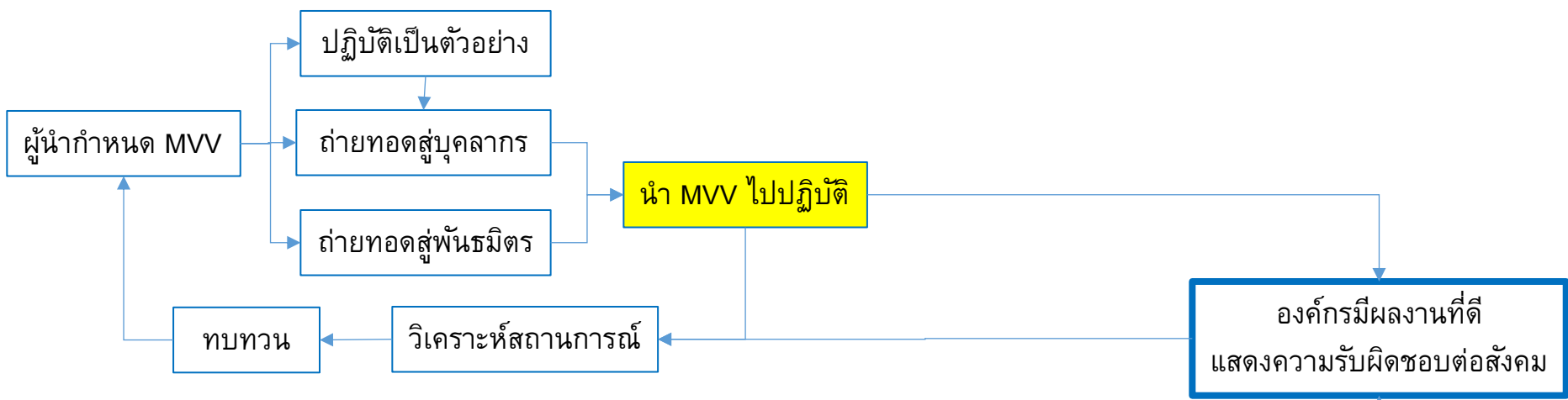


I-1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (LED.1)

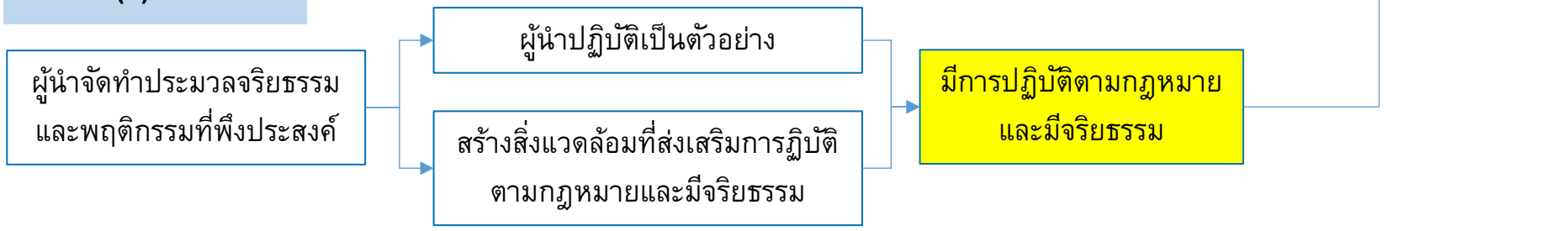
ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ.

I-1.1 ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม

I-1.1 ก (1) วิสัยทัศน์และค่านิยม



I-1.1 ก (2) จริยธรรม

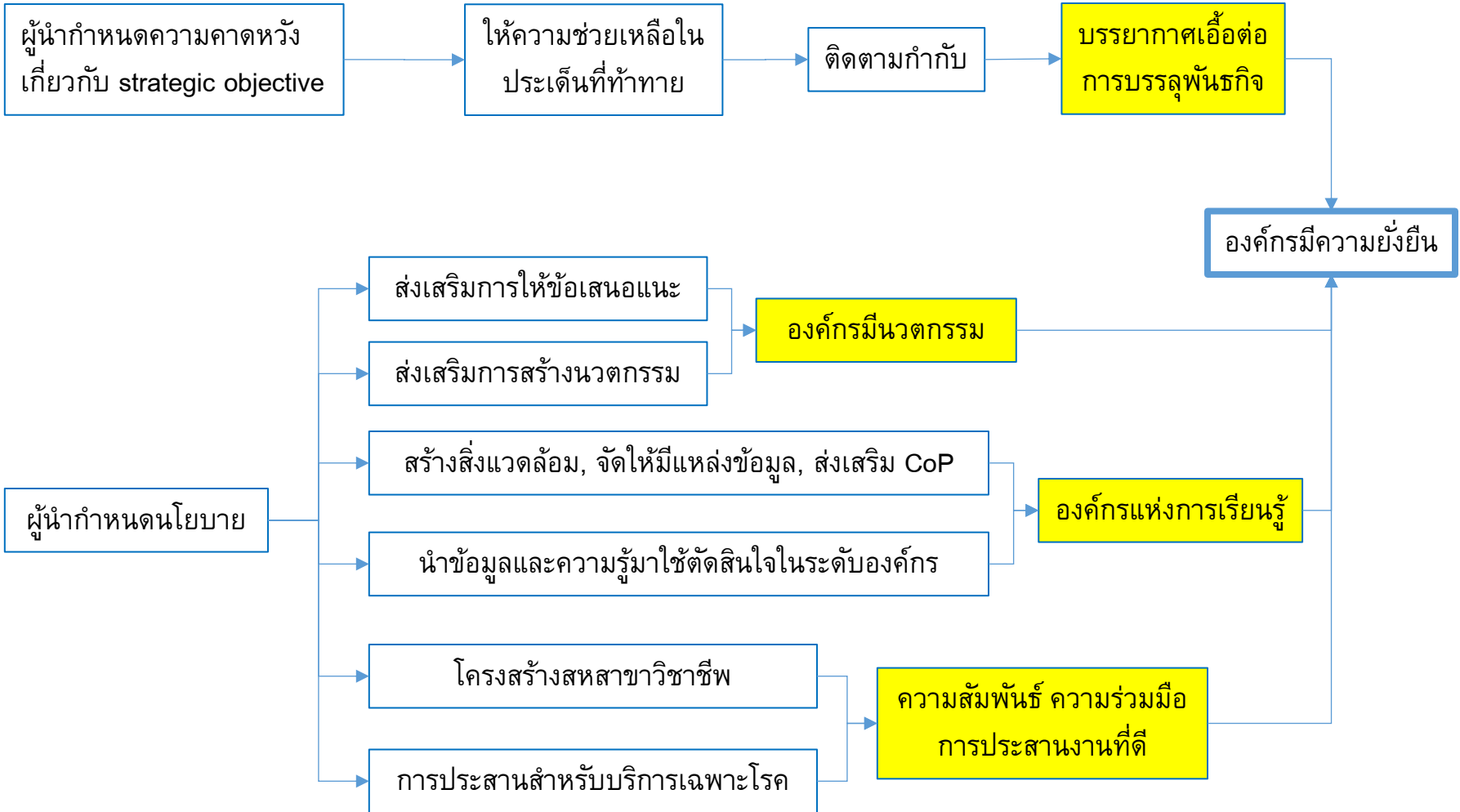


I-1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (LED.1)

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)

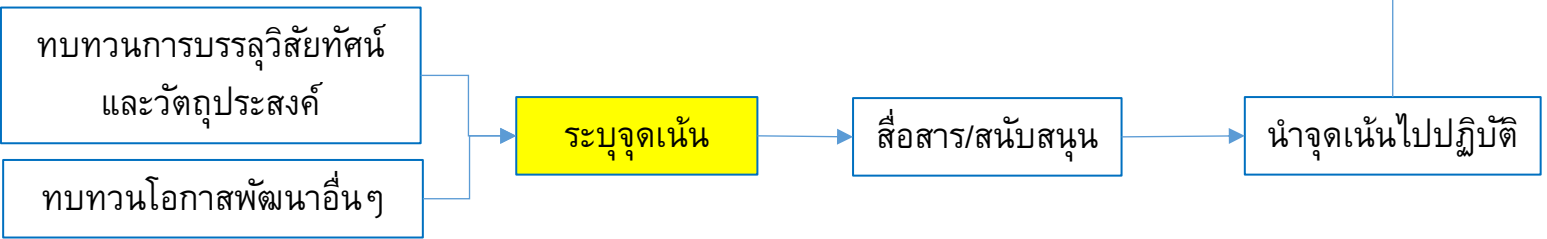
ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสารและส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ.

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

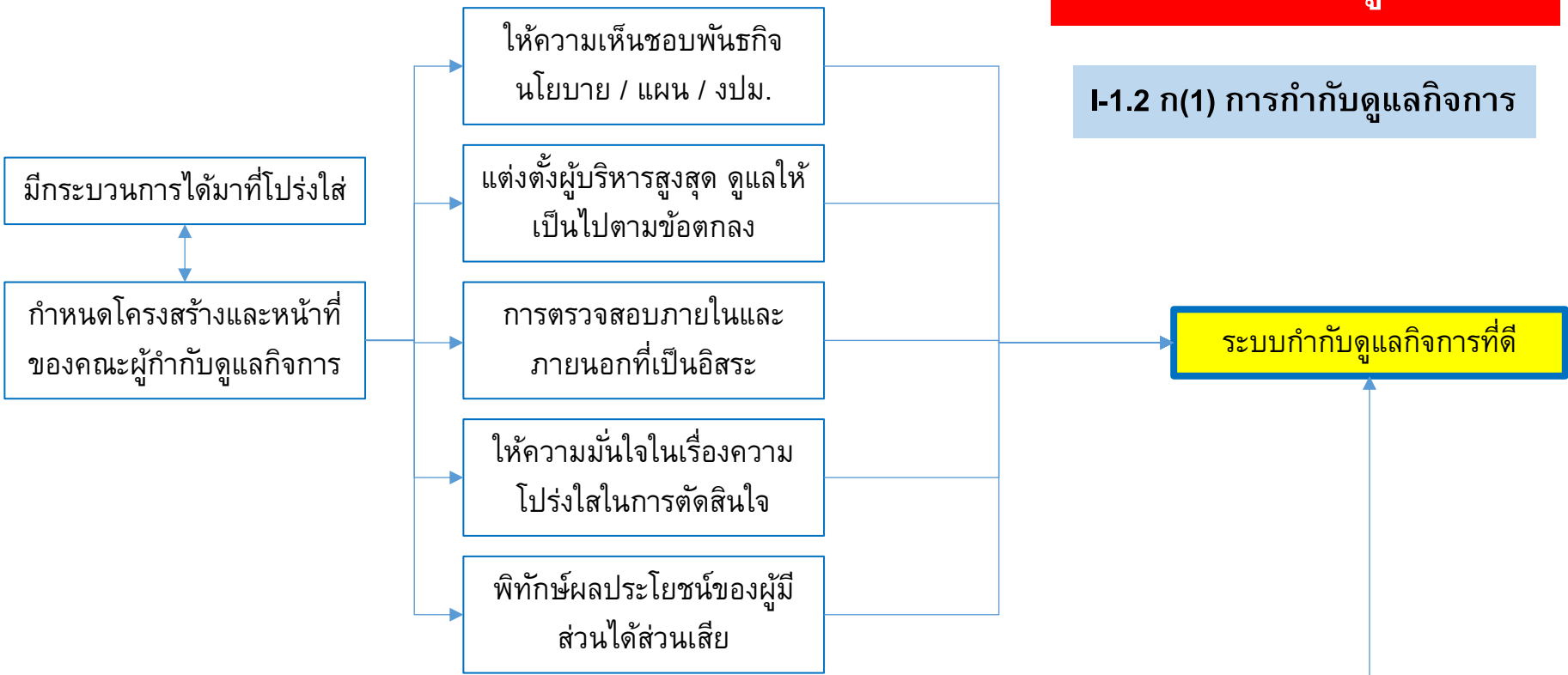
องค์กรที่มีคุณค่า
ต่อสังคม

I-1.2 การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคม (LED.2)

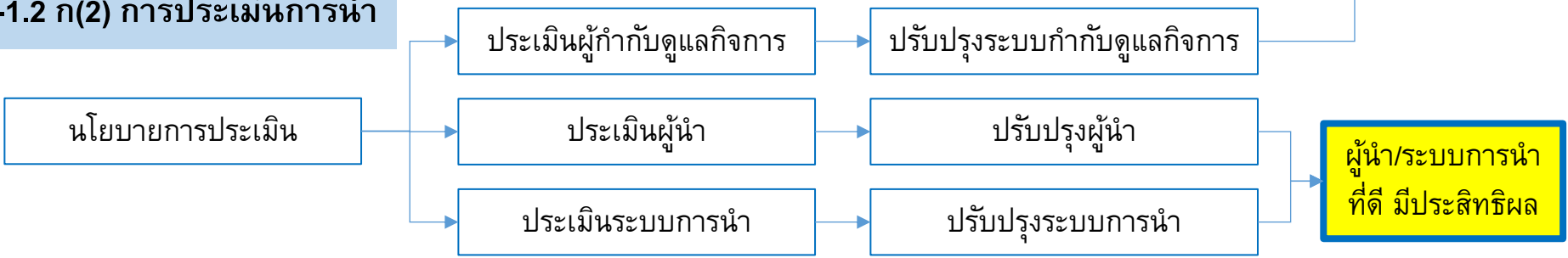
องค์กรแสดงถึงระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนสนับสนุนต่อสุขภาพของชุมชน.

I-1.2 ก. การกำกับดูแลกิจการ

I-1.2 ก(1) การกำกับดูแลกิจการ



I-1.2 ก(2) การประเมินการนำ

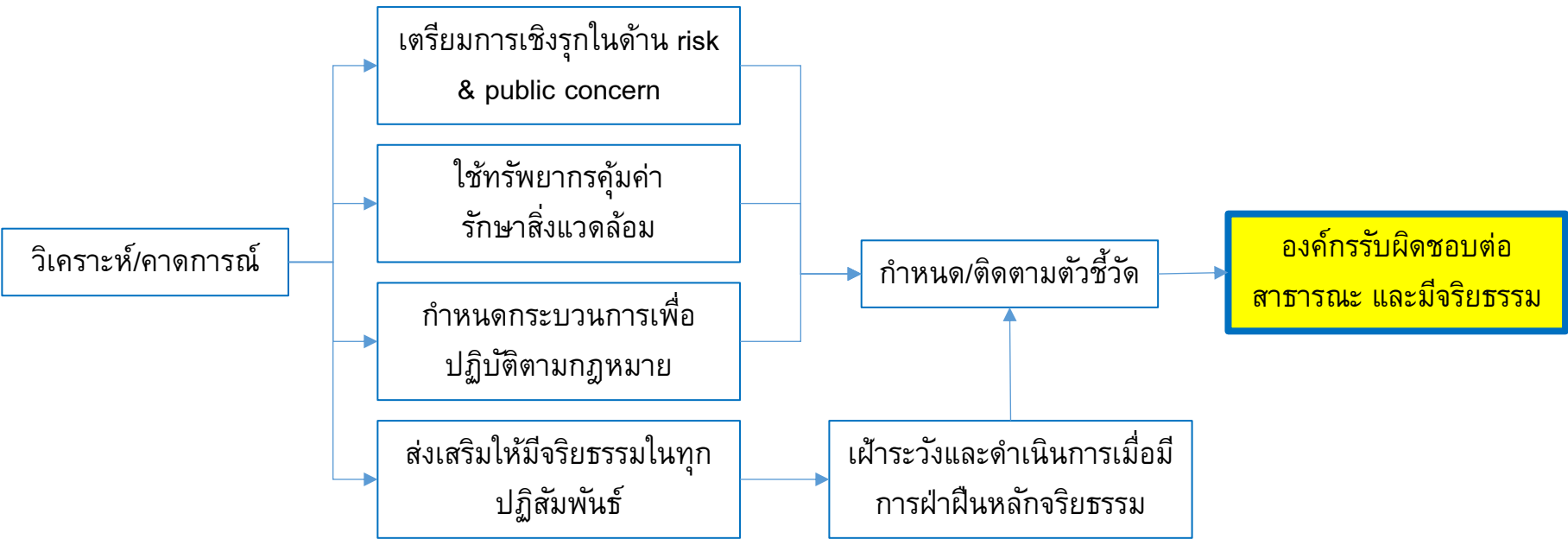


I-1.2 การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคม (LED.2)

องค์กรแสดงถึงระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนสนับสนุนต่อสุขภาพของชุมชน.

I-1.2 ข. กฎหมายและจริยธรรม

I-1.2 ข(1-2) การปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม



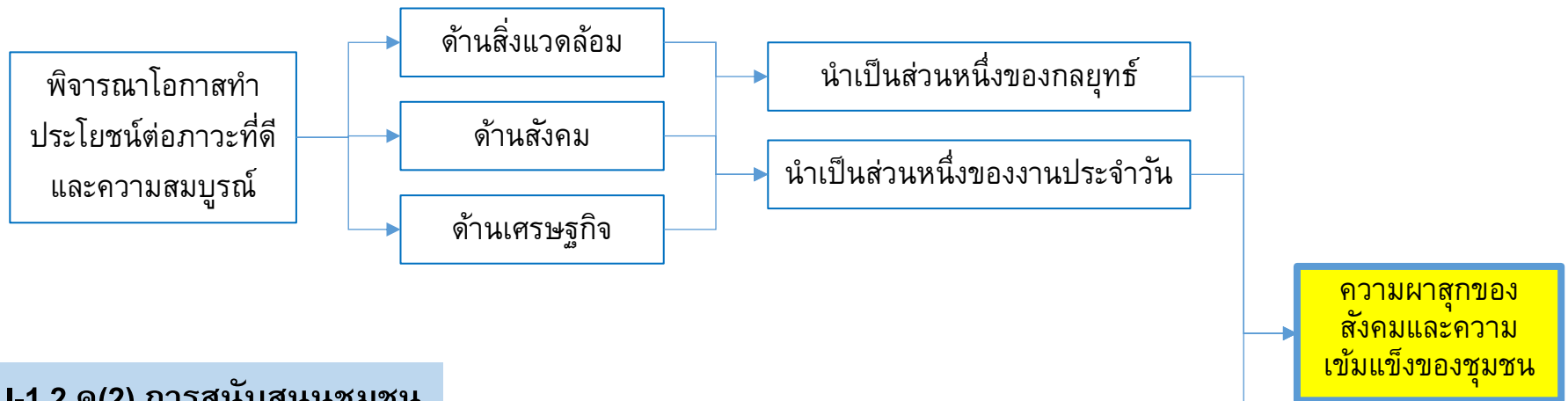
การทำการตลาด การรับผู้ป่วย การโอนย้าย การจำหน่าย การเปิดเผยข้อมูล การเรียกเก็บค่าบริการ การทำหน้าที่ของวิชาชีพ

I-1.2 การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคม (LED.2)

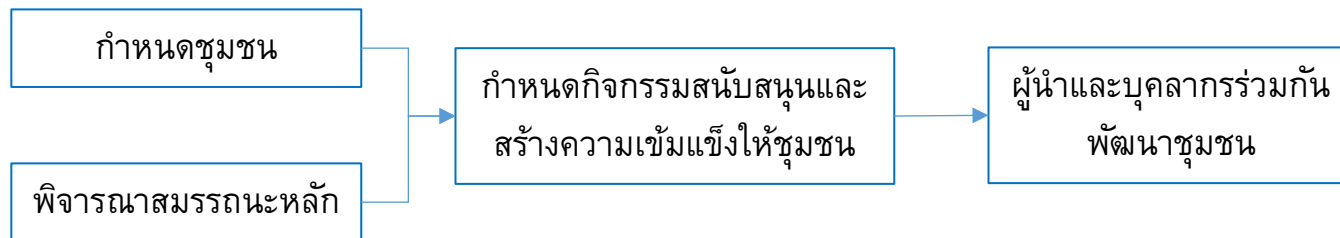
องค์กรแสดงถึงระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนสนับสนุนต่อสุขภาพของชุมชน.

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

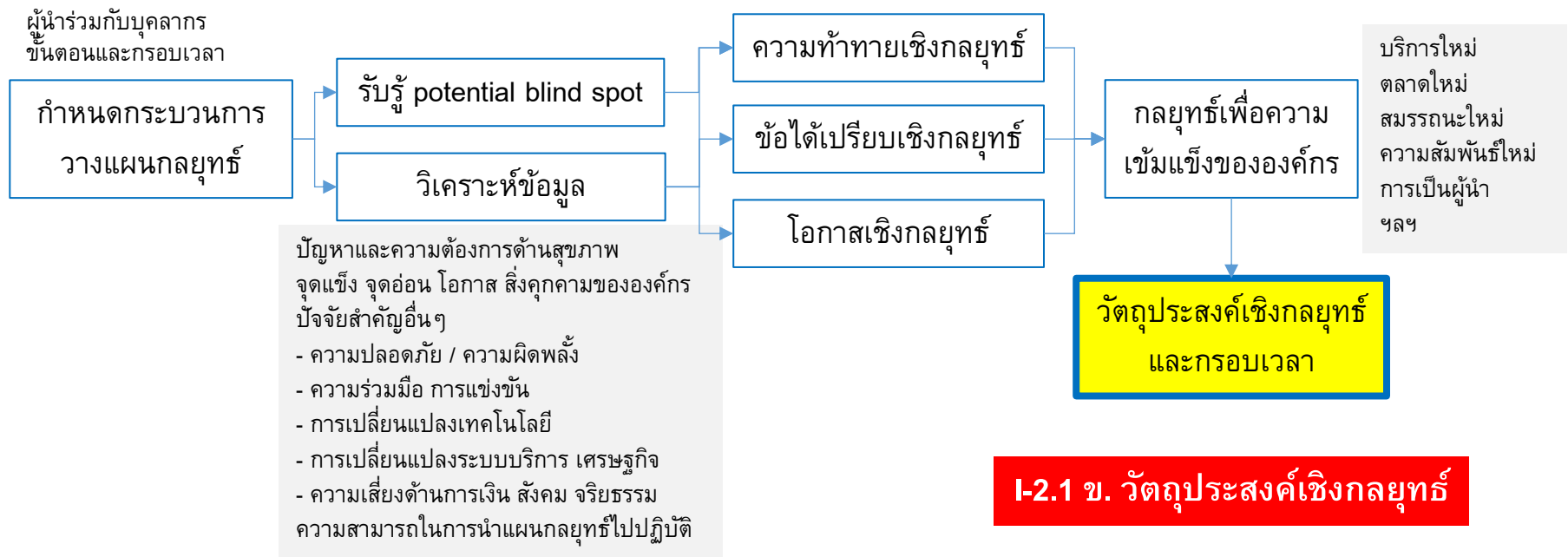
การนำกลยุทธ์
ไปปฏิบัติ

องค์กรเข้มแข็ง
และยั่งยืน

I- 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

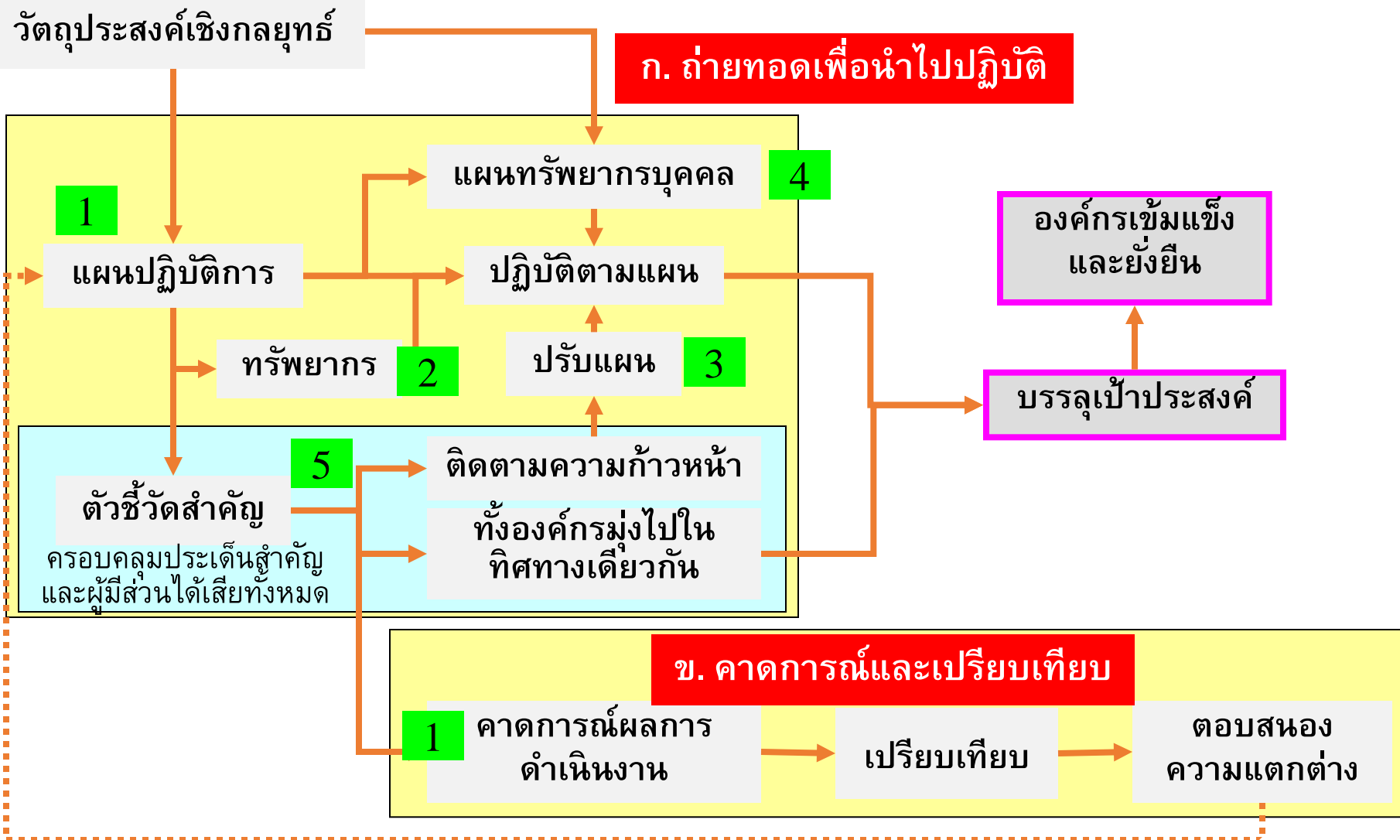
องค์กรกำหนดกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความท้าทายขององค์กร และสร้างความเข้มแข็งให้กับการดำเนินงานขององค์กร

I-2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์



I – 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Deployment)

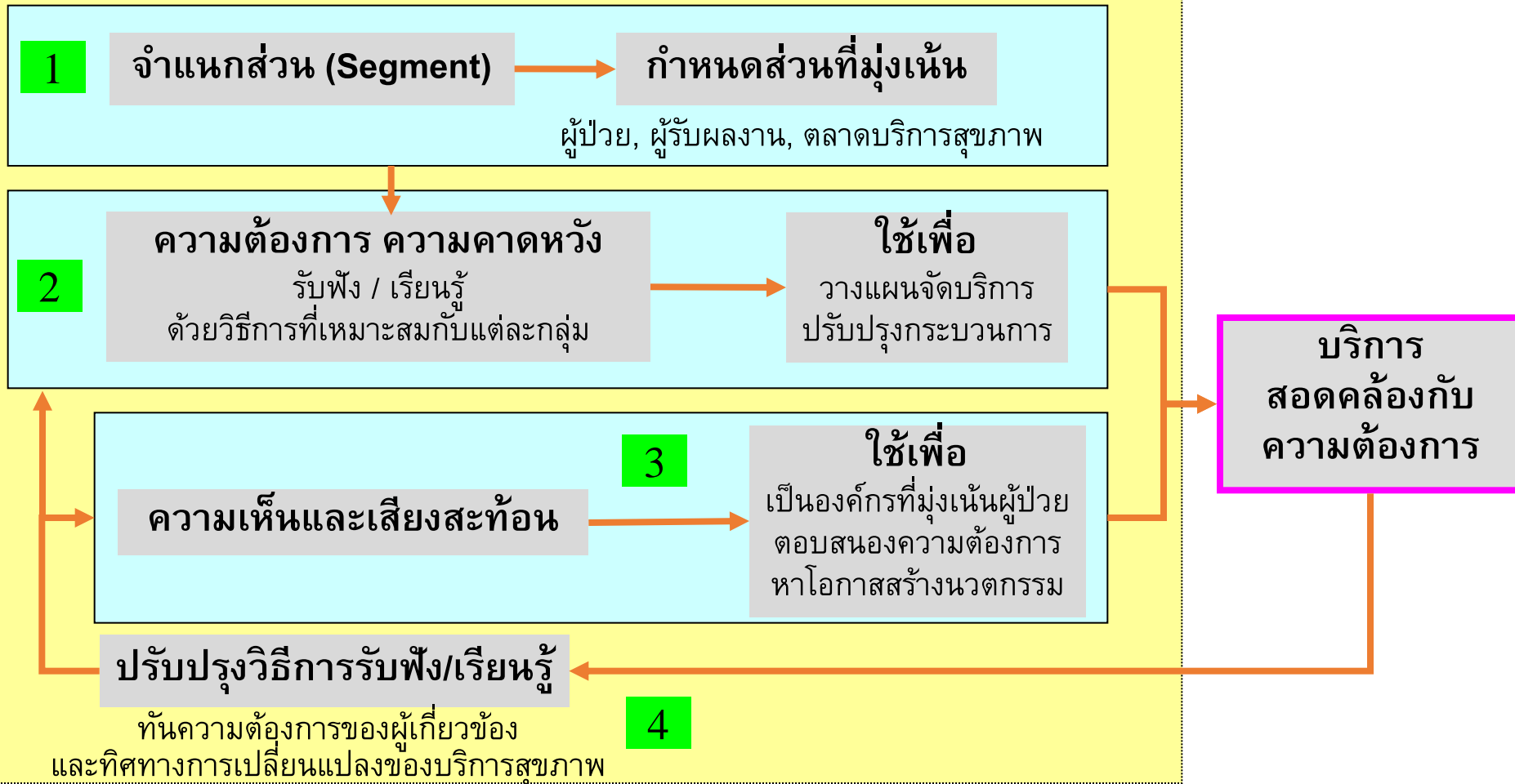
องค์กรถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และติดตามความก้าวหน้า เพื่อให้มั่นใจว่าบรรลุเป้าประสงค์



I – 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

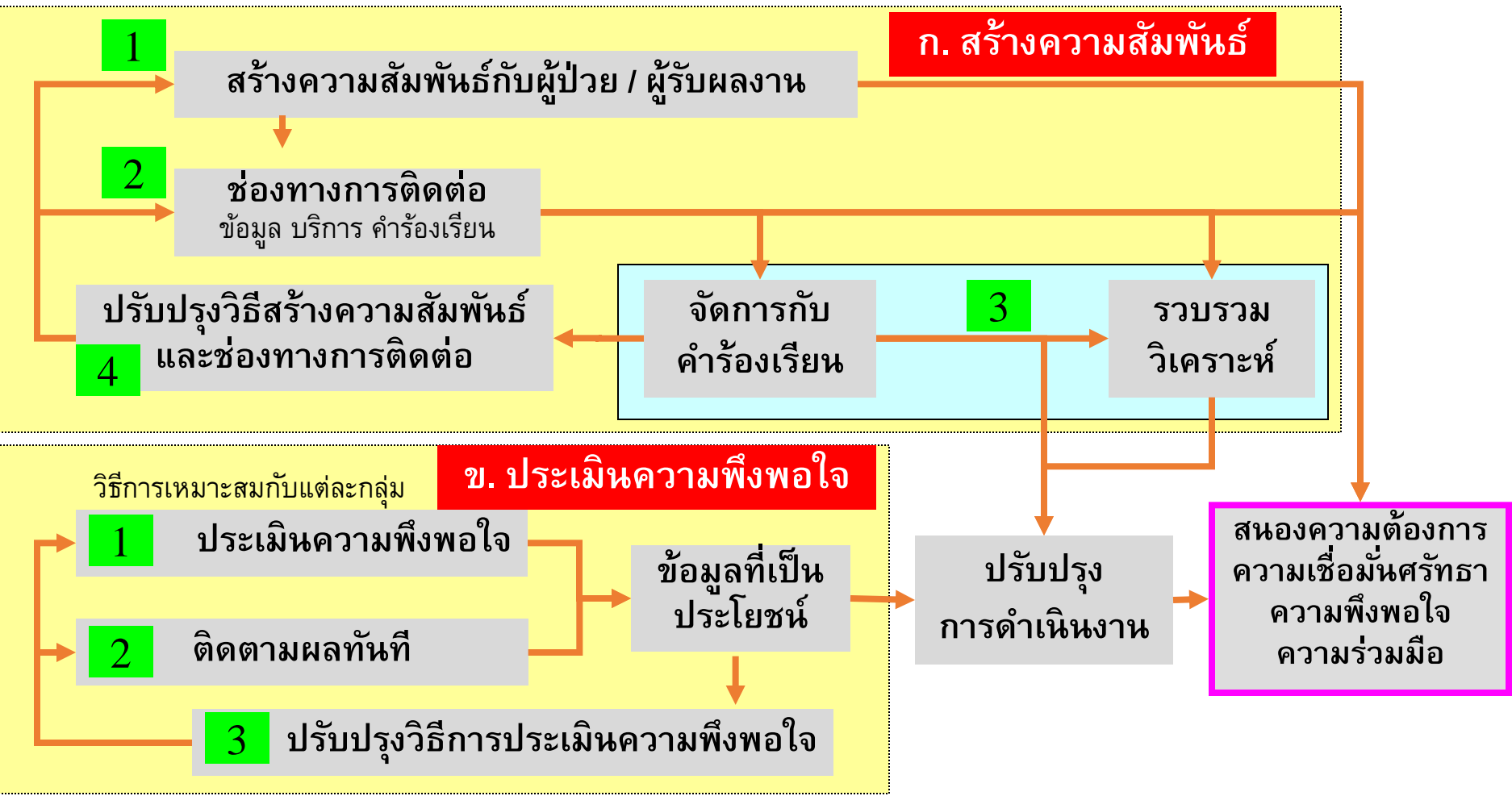


I-3.2 ข. ประเมินความพึงพอใจ

1-3.2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับผลงาน

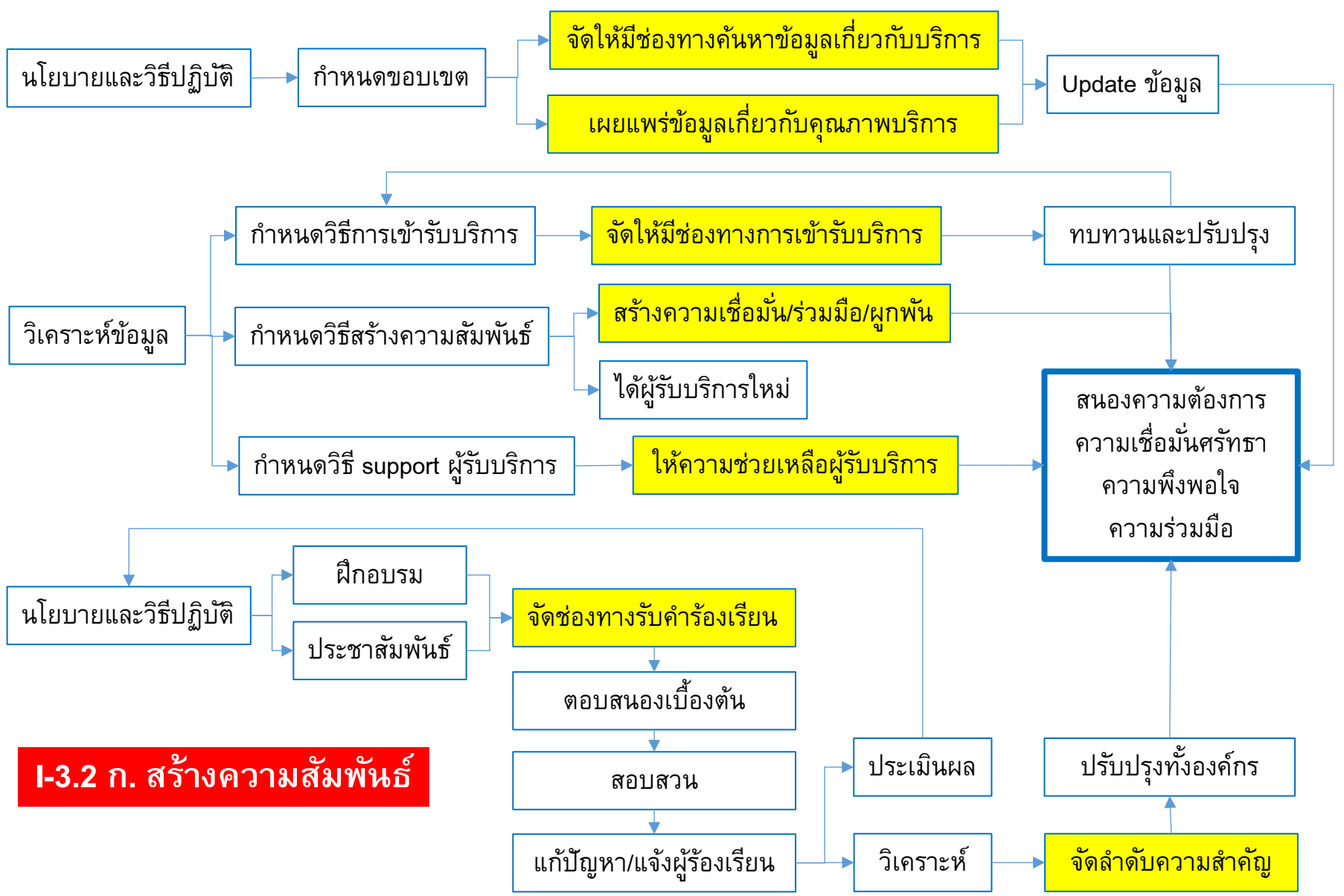
(Customer Relationship and Satisfaction)

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

ลักษณะการคุ้มครอง

3 ทุกกิจกรรมการดูแล
4 การถูกทำร้ายร่างกาย จิตใจ สังคม
5 ความเป็นส่วนตัว ศักดิ์ศรี ค่านิยม
6 เท่าเทียมตามปัญหาและความรุนแรง

ค. ผู้ป่วยที่มีความต้องการเฉพาะ

1 **ผู้ป่วยระยะสุดท้าย**
สิทธิ ศักดิ์ศรี
ข้อบังคับ กฎหมาย
ความเชื่อ วัฒนธรรม
การมีส่วนร่วม

2 **ผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้**
เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ

3 **ผู้ที่ต้องแยก ผูกยึด**

ผู้ป่วยได้รับการคุ้มครอง
สิทธิและศักดิ์ศรี

I-3.3 สิทธิผู้ป่วย (PCF.3)

องค์กรตระหนักและให้การคุ้มครองสิทธิผู้ป่วย.

I-3.3 ก. คำประกาศสิทธิผู้ป่วย

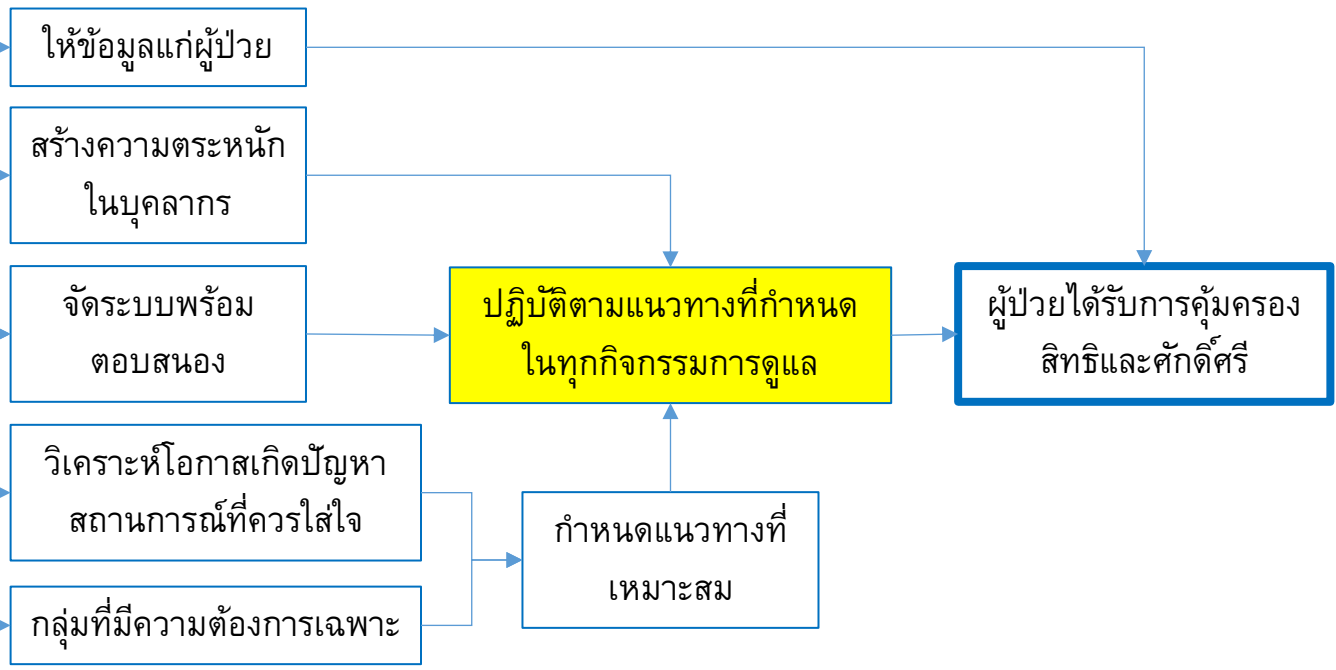
สิทธิพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ
ไม่เลือกปฏิบัติ
ได้รับข้อมูลเพียงพอ ชัดเจน
ได้รับการช่วยเหลือทันทีเมื่อเสี่ยง
ทราบชื่อผู้ให้บริการ
ขอความเห็นที่สอง
ปกปิดข้อมูล
การเข้าร่วมวิจัย
ข้อมูลในเวชระเบียน
การใช้สิทธิแทน

คำประกาศสิทธิผู้ป่วย

นโยบายการรักษาความลับ

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

I-3.3 ข. กระบวนการคุ้มครอง



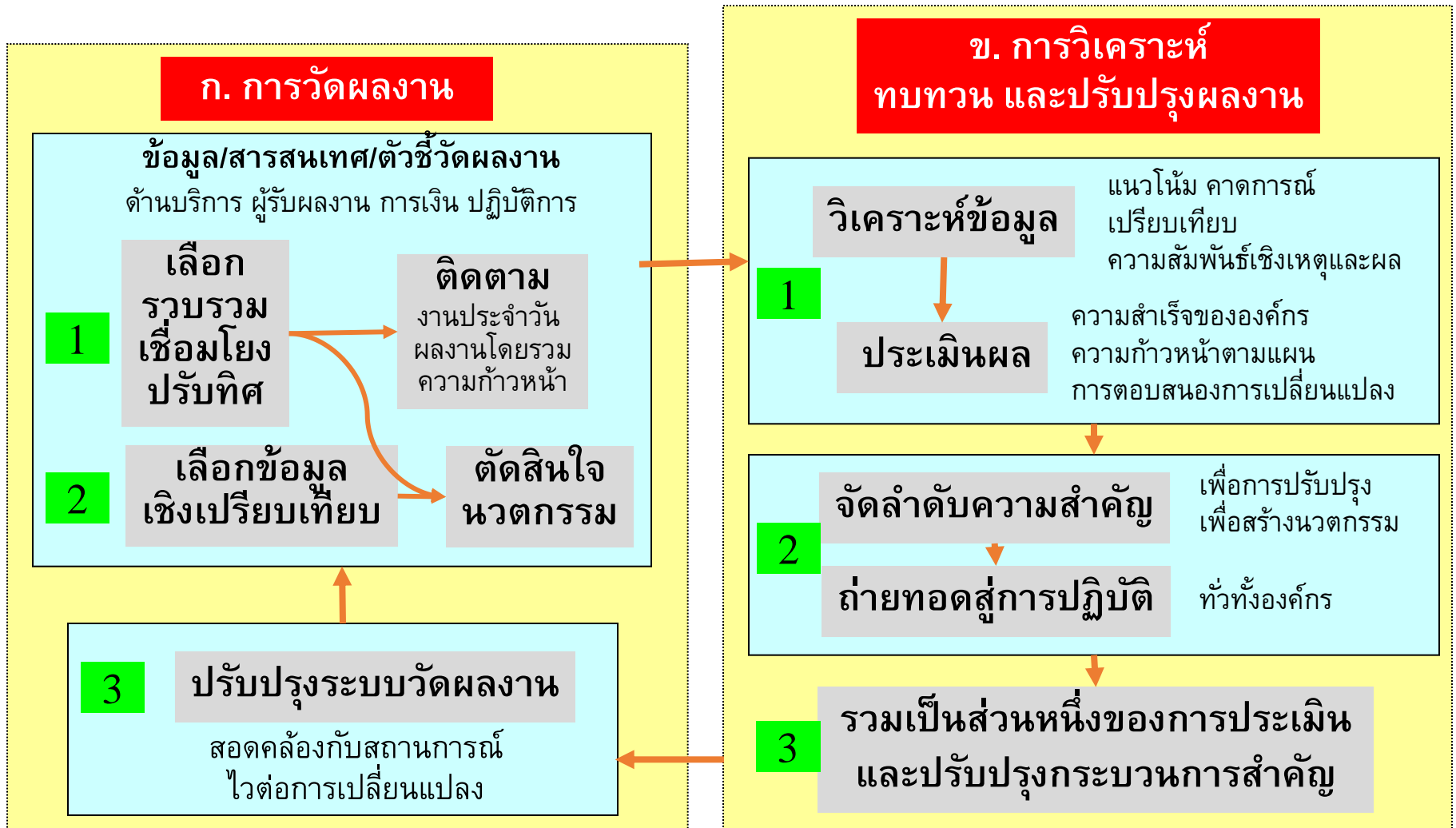
กลุ่มที่มีความต้องการเฉพาะ
ผู้ป่วยระยะสุดท้าย
เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ
ผู้ป่วยที่จำเป็นต้องแยกหรือผูกยึด

I-3.3 ค. ผู้ป่วยที่มีความต้องการเฉพาะ

I – 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลงานขององค์กร

(Measurement, Analysis and Improvement of Organizational Performance)

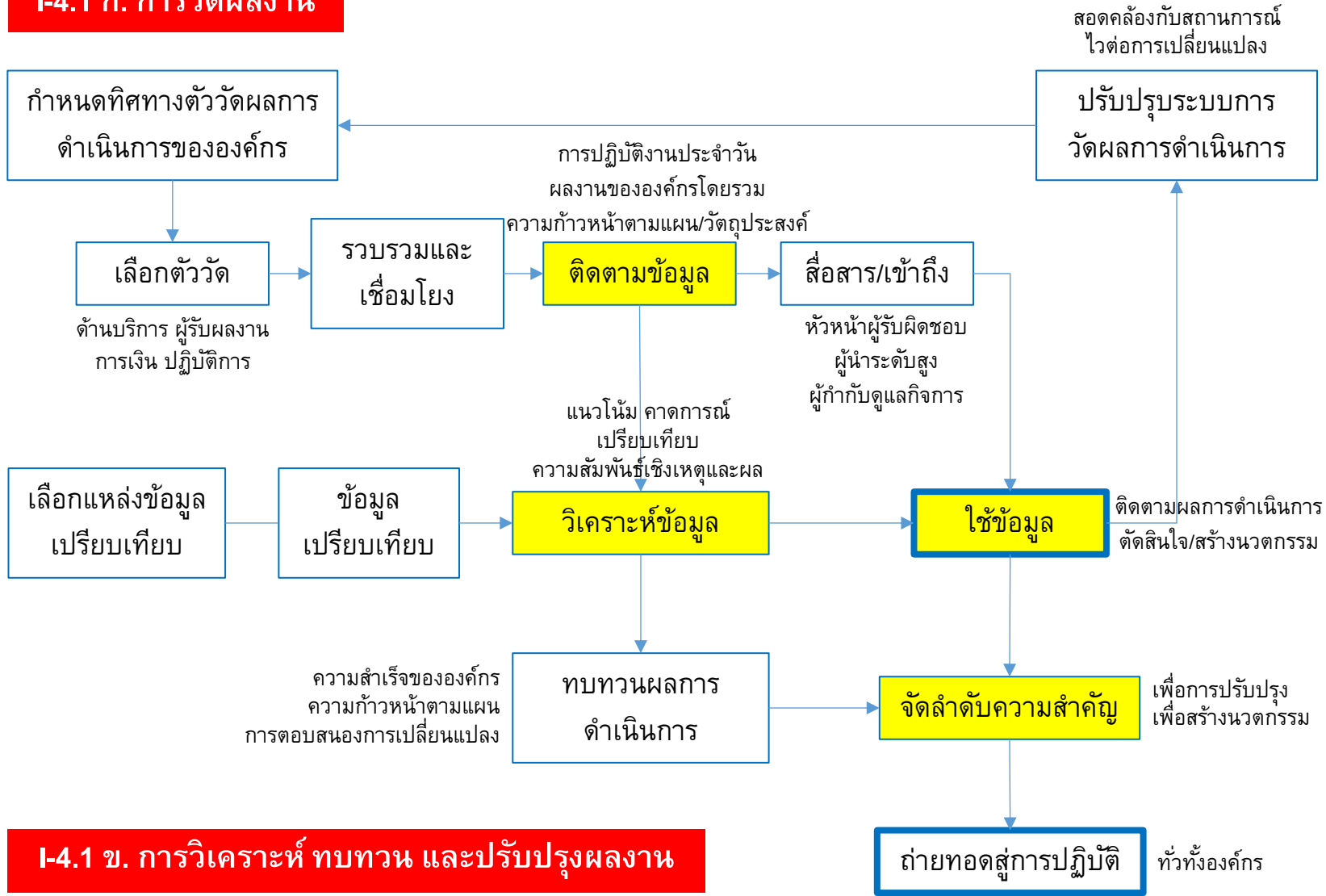
องค์กรจัดให้มีการวัด วิเคราะห์ ปรับทิศทาง ทบทวน และปรับปรุงผลงาน โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ในทุกระดับและทุกส่วนขององค์กร



I- 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลงานขององค์กร

องค์กรจัดให้มีการวัด วิเคราะห์ ปรับทิศทาง ทบทวน และปรับปรุงผลงาน โดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ในทุกระดับและทุกส่วนขององค์กร

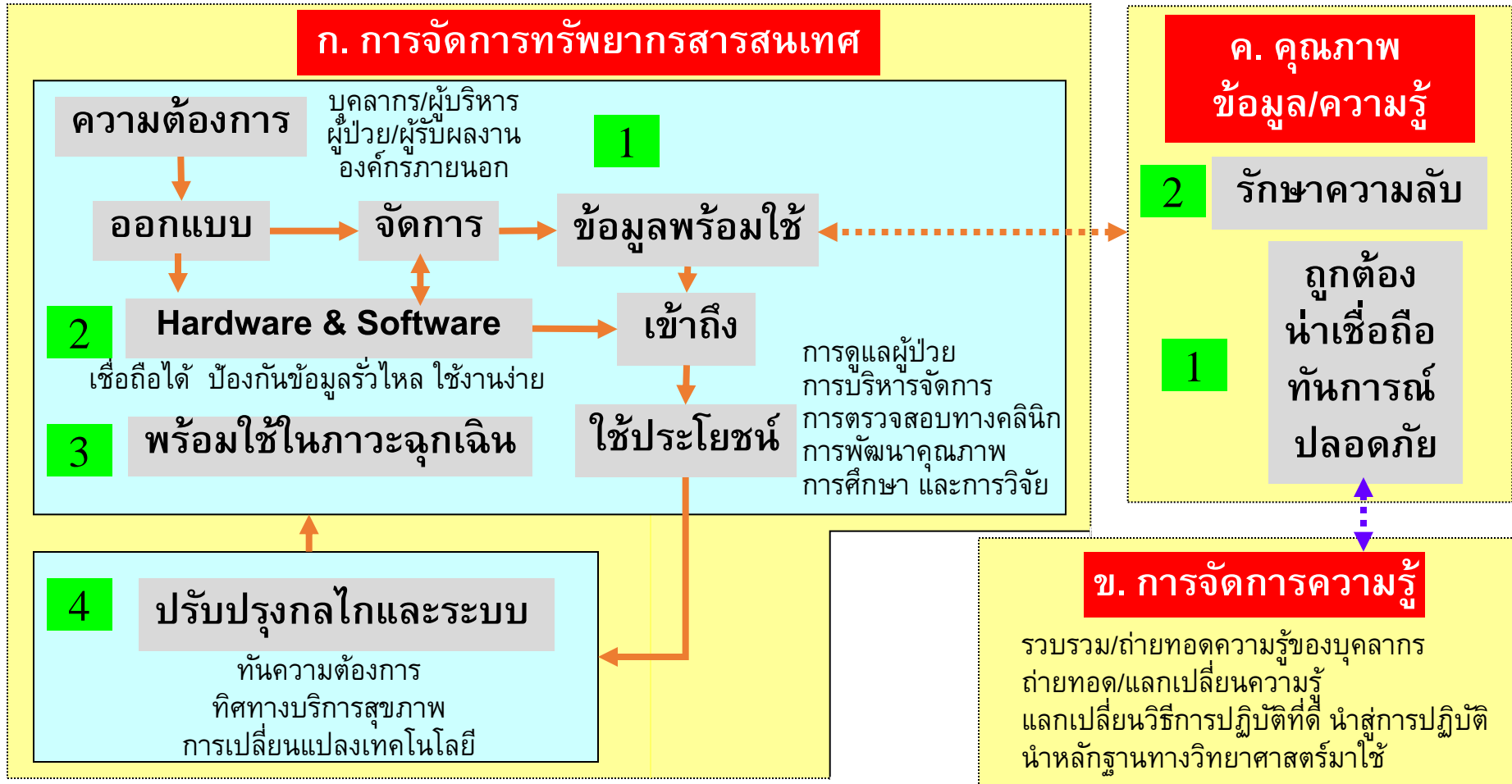
I-4.1 ก. การวัดผลงาน



I-4.1 ข. การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลงาน

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

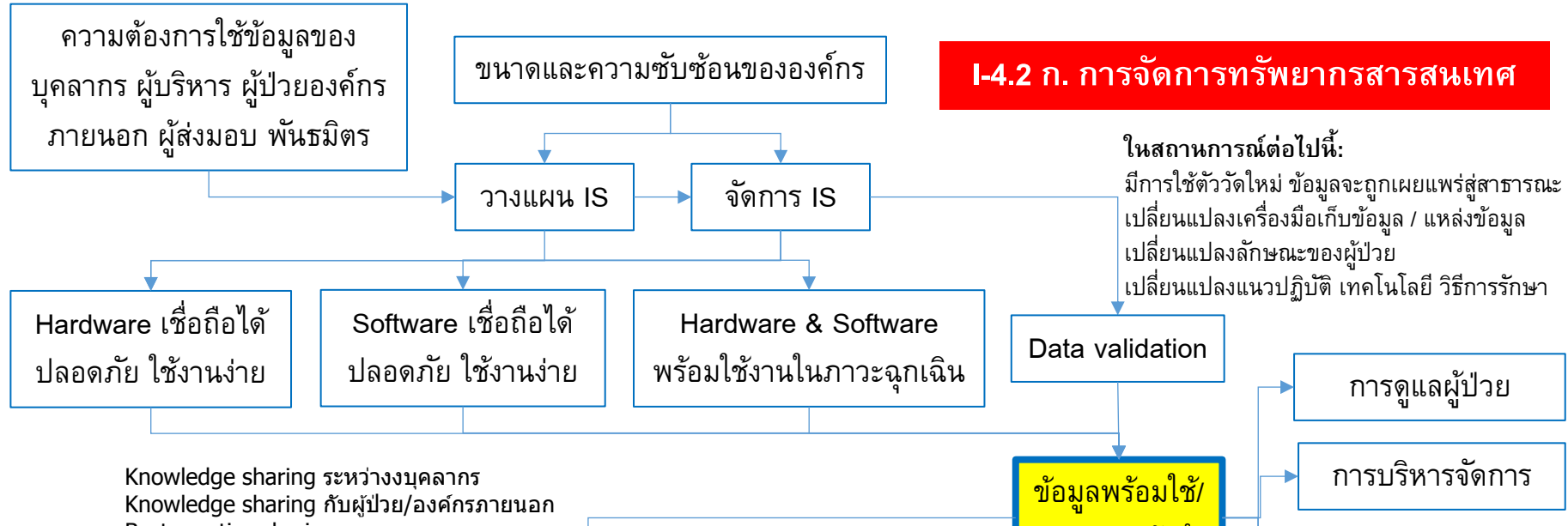
องค์กรสร้างความมั่นใจว่ามีข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ ที่จำเป็น มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน สำหรับบุคลากร / ผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน องค์กรสร้างและจัดการสินทรัพย์ ความรู้ของตนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร



I- 4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้

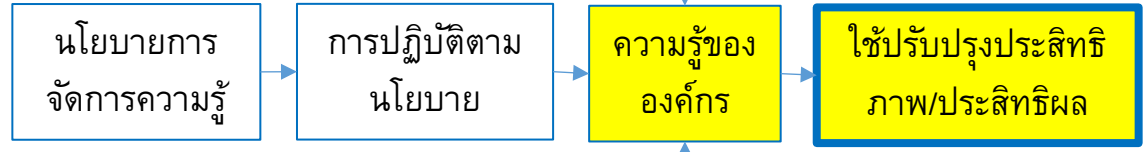
องค์กรสร้างความมั่นใจว่ามีข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ ที่จำเป็น มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน สำหรับบุคลากร / ผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน องค์กรสร้างและจัดการสินทรัพย์ความรู้ของตนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

I-4.2 ก. การจัดการทรัพยากรสารสนเทศ

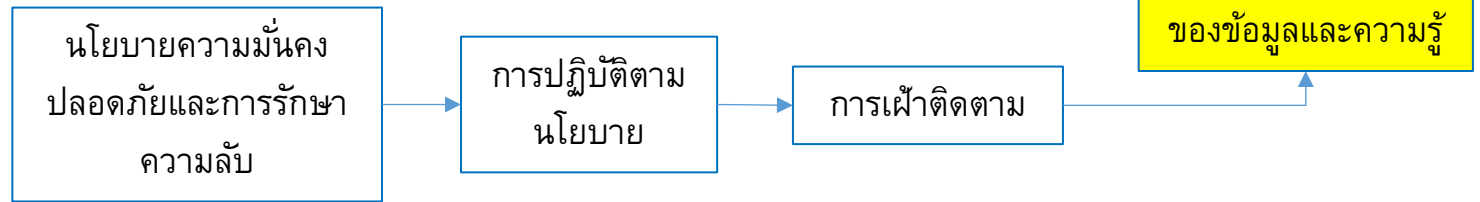


Knowledge sharing ระหว่างบุคลากร
Knowledge sharing กับผู้ป่วย/องค์กรภายนอก
Best practice sharing
Use org. knowledge for strategic planning
Evidence-based practice

I-4.2 ข. การจัดการความรู้



I-4.2 ค. คุณภาพ ข้อมูล/ความรู้



I- 4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้

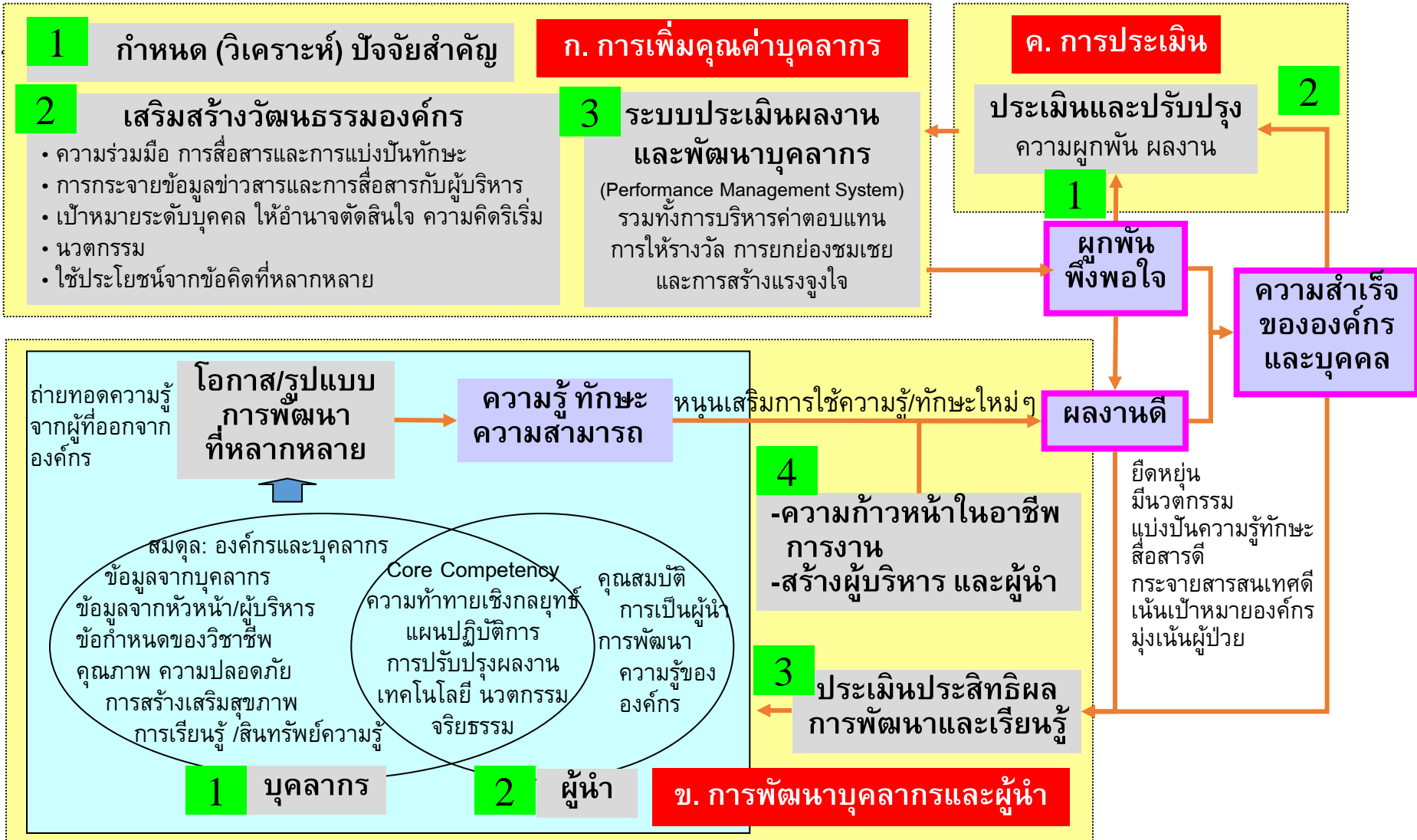
องค์กรสร้างความมั่นใจว่ามีข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ ที่จำเป็น มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน สำหรับบุคลากร / ผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน องค์กรสร้างและจัดการสินทรัพย์ความรู้ของตนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

I-4.2 ค. คุณภาพ ข้อมูล/ความรู้



I – 5.1 ความผูกพันของบุคลากร (Staff Engagement)

องค์กรสร้างความผูกพันกับบุคลากร จัดระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ เพื่อบรรลุความสำเร็จ ในระดับองค์กรและระดับบุคคล บุคลากรและผู้นำได้รับการพัฒนาเพื่อให้สร้างผลงานที่ดี

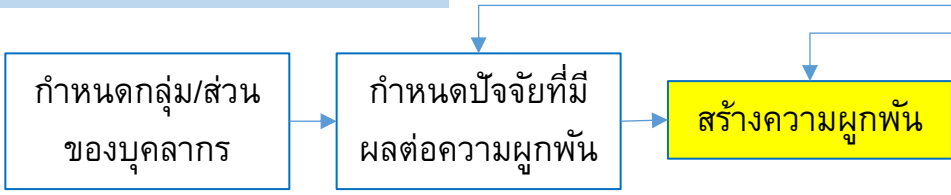


I-5.1 ความผูกพันของบุคลากร (HRF.1)

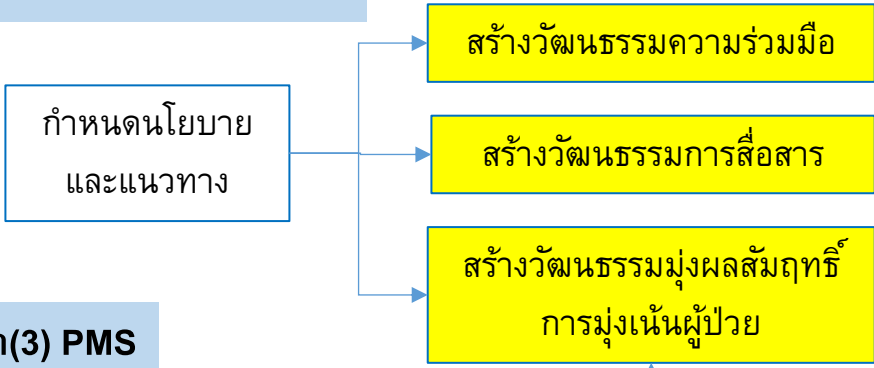
องค์กรสร้างความผูกพันกับบุคลากร จัดระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจ เพื่อบรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล. บุคลากรและผู้นำได้รับการพัฒนาเพื่อให้สร้างผลงานที่ดี.

I-5.1 ก. การเพิ่มคุณค่าบุคลากร

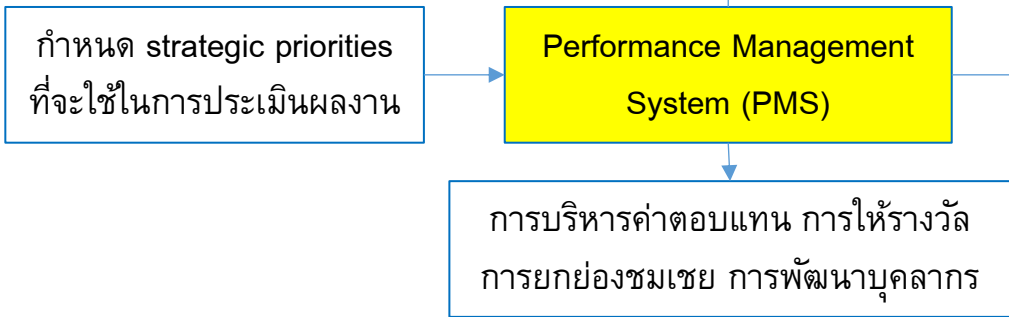
I-5.1 ก(1) ปัจจัยความผูกพัน



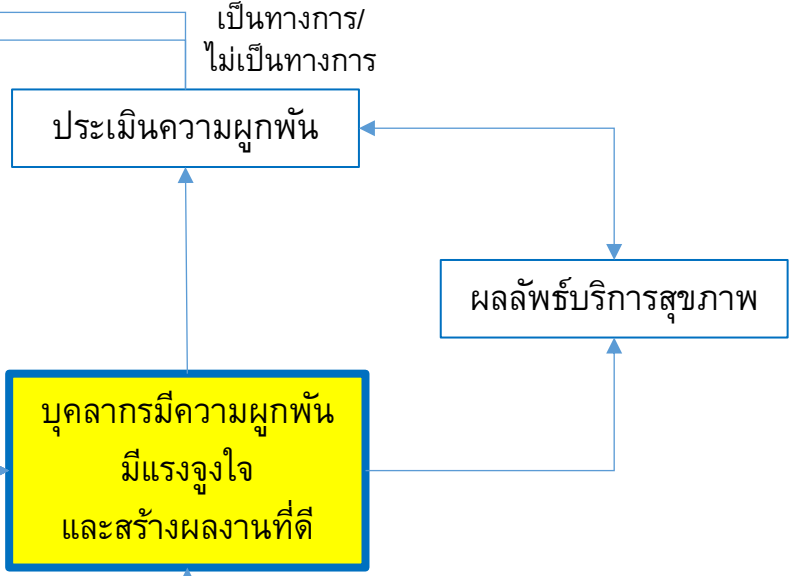
I-5.1 ก(2) วัฒนธรรมองค์กร



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

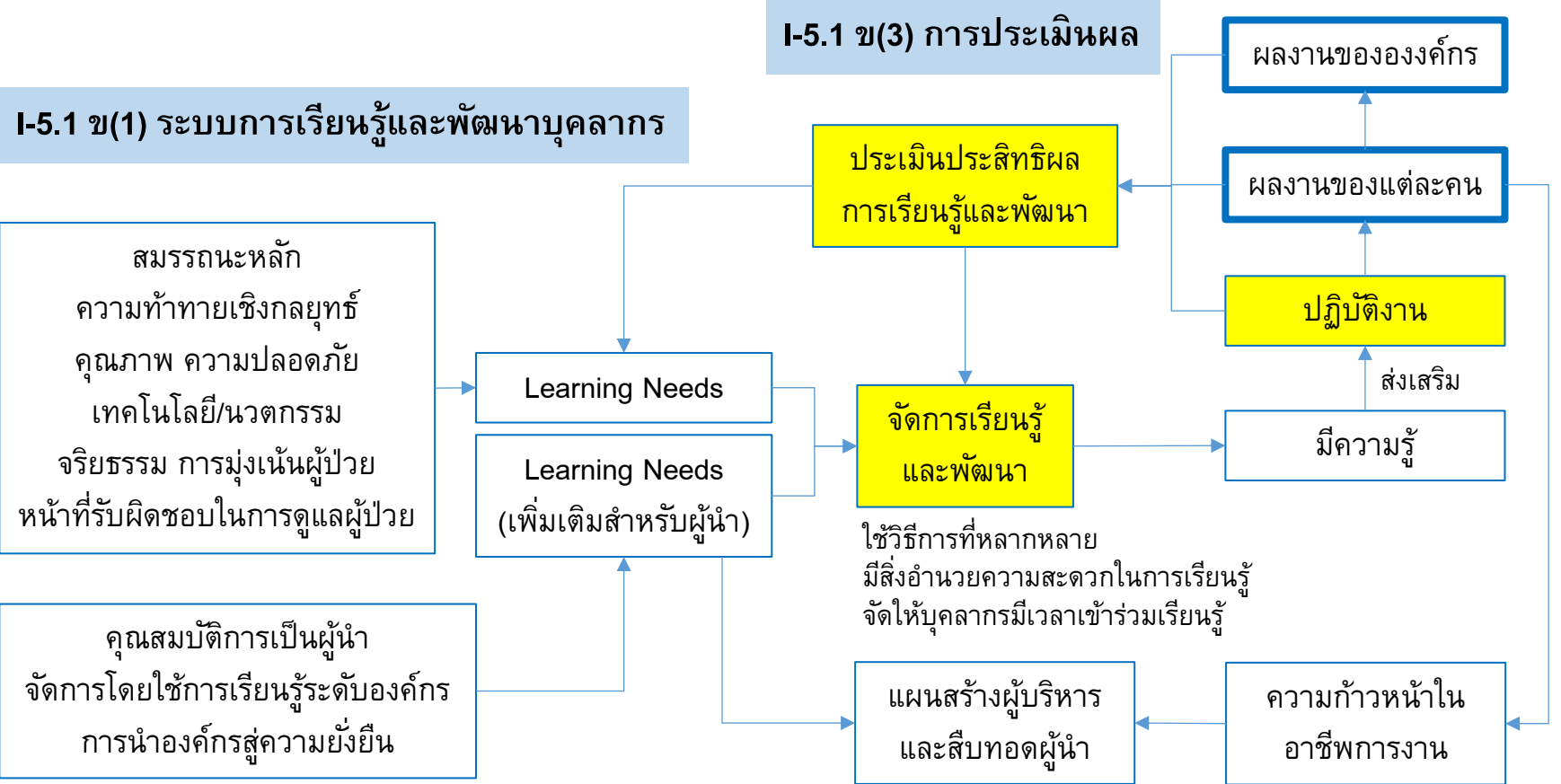
ปฏิบัติงาน

มีความรู้

ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

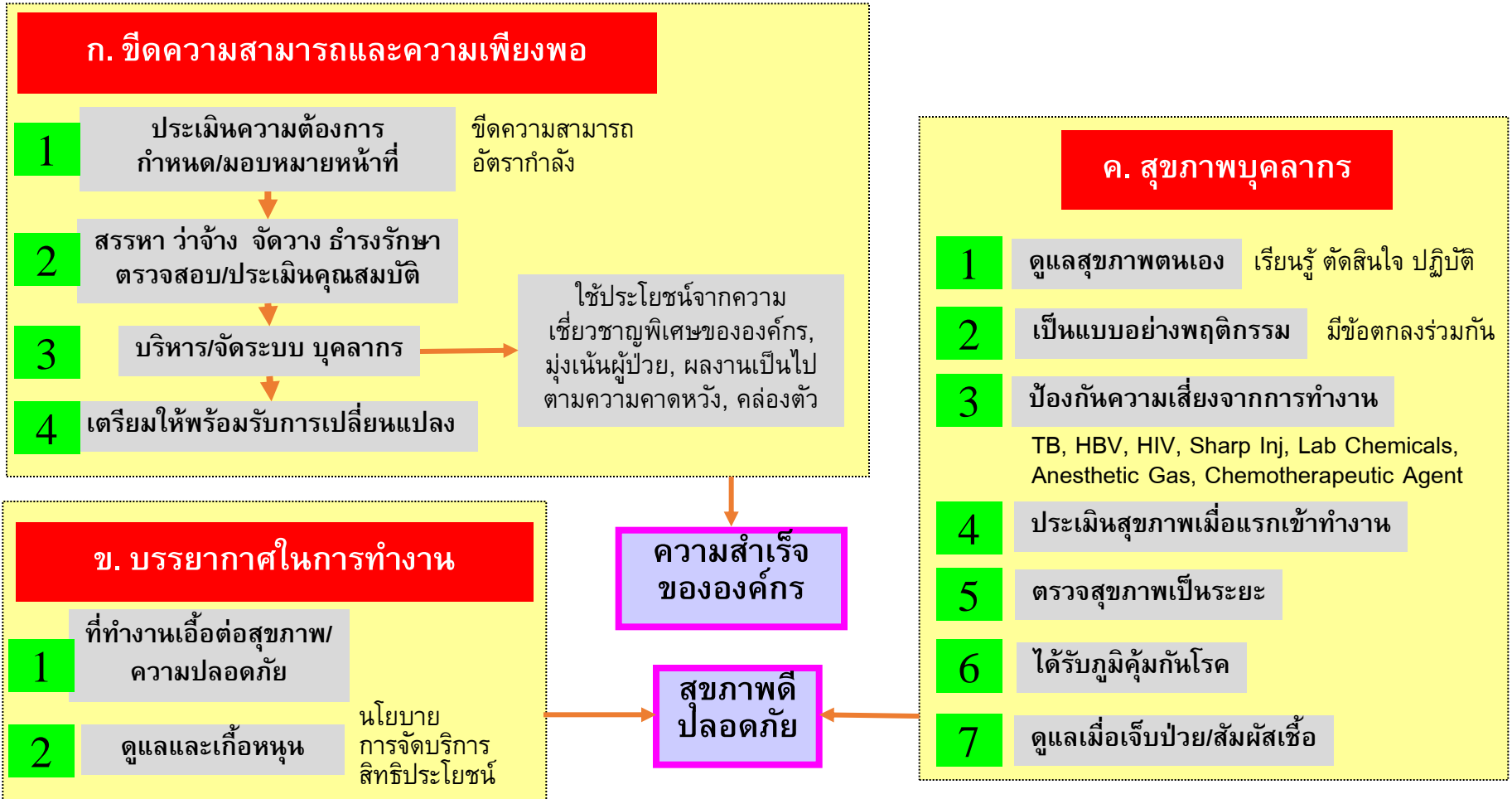
I-5.1 ข(2) การเรียนรู้และพัฒนาสำหรับผู้นำ

I-5.1 ข(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน



I – 5.2 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Staff Environment)

องค์กรบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ
องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี
และมีความปลอดภัย

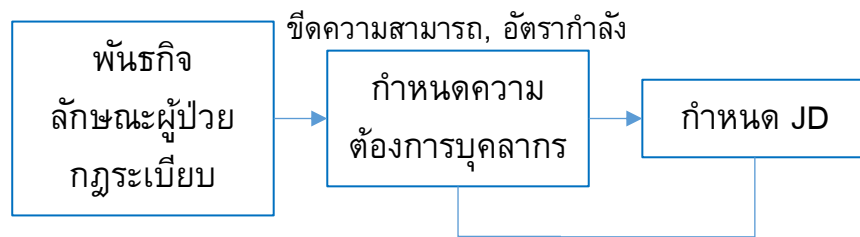


I-5.2 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (HRF.2)

องค์กรบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ. องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัย.

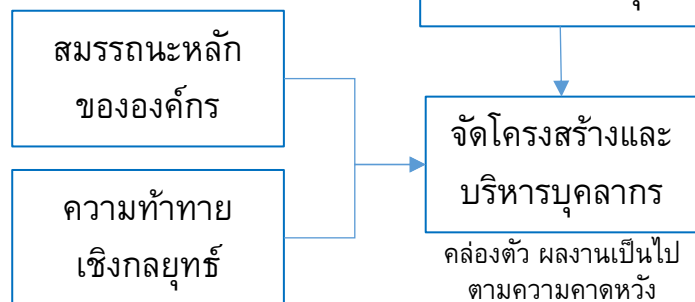
I-5.2 ก. ขีดความสามารถและความเพียงพอ

I-5.2 ก(1) ความต้องการและหน้าที่รับผิดชอบ

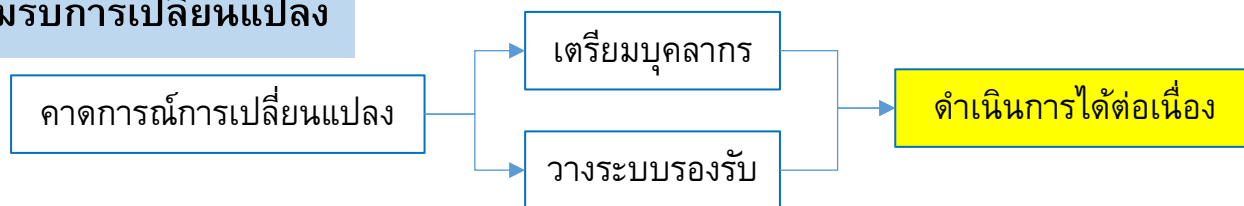


I-5.2 ก(2) การสรรหา บรรจุ

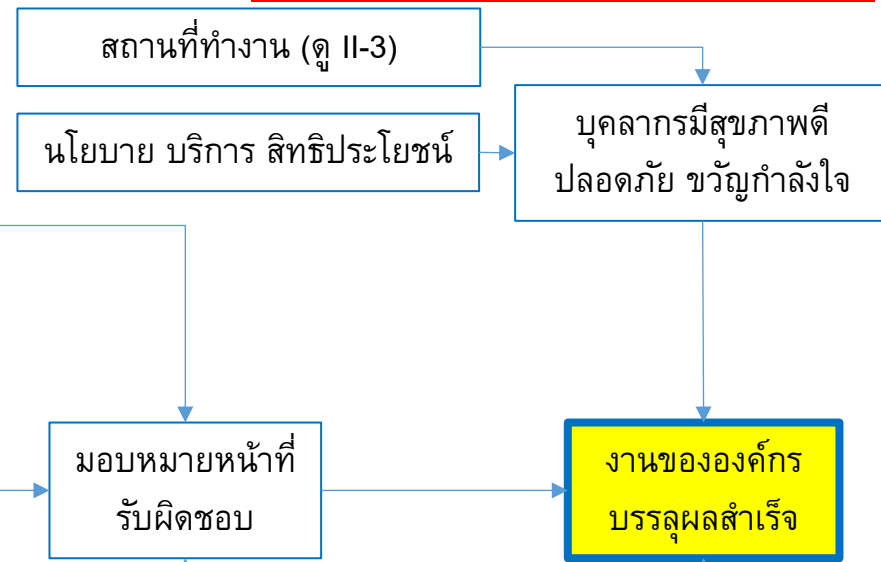
I-5.2 ก(3) การบริหาร



I-5.2 ก(4) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



I-5.2 ข. บรรยากาศในการทำงาน

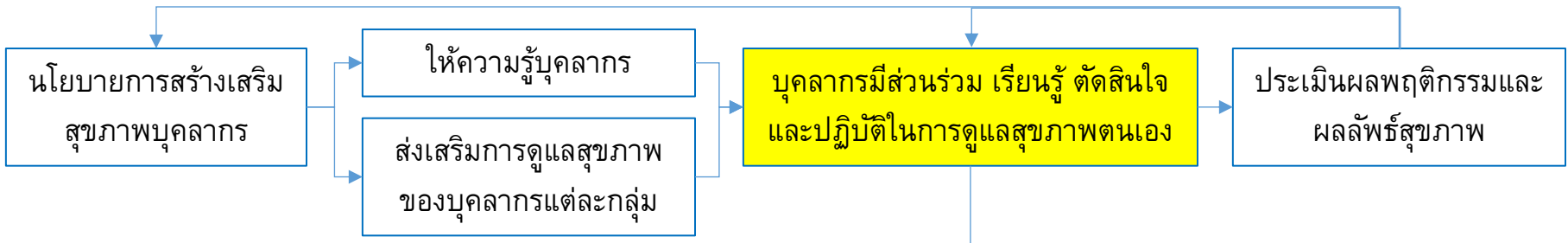


I-5.2 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (HRF.2)

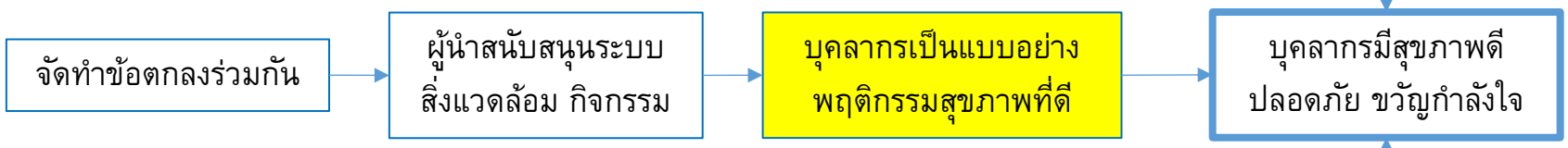
องค์กรบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ. องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัย.

I-5.2 ค. สุขภาพบุคลากร

I-5.2 ค(1) การดูแลสุขภาพตนเองของบุคลากร

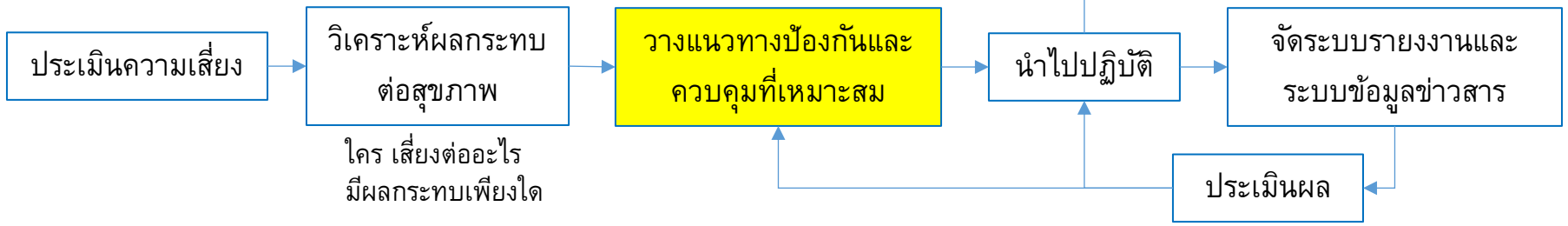


I-5.2 ค(2) การเป็นแบบอย่างที่ดี



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

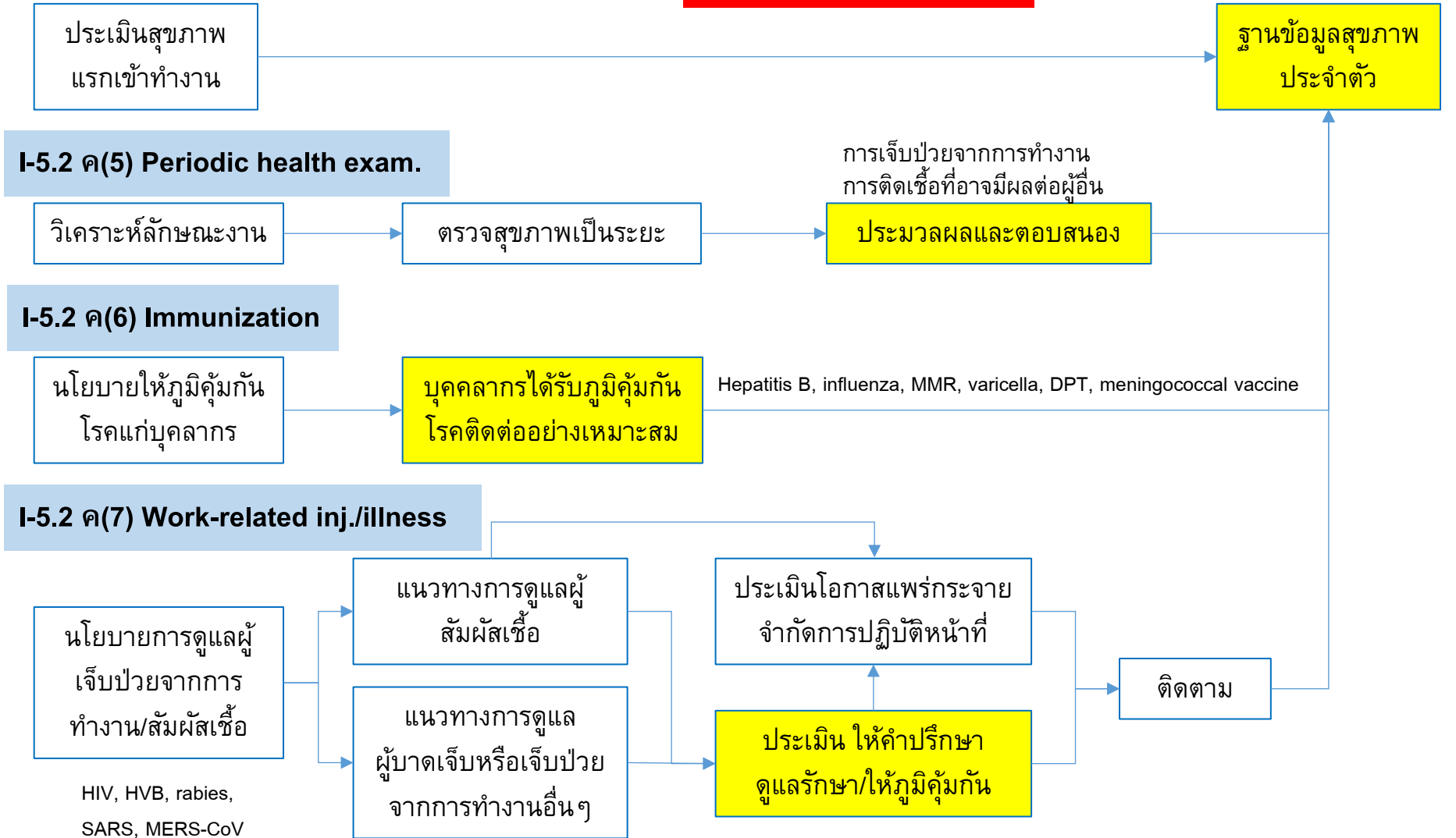
แนวทางการดูแลผู้
สัมผัสเชื้อ

แนวทางการดูแล
ผู้บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย
จากการทำงานอื่นๆ

ประเมินโอกาสแพร่กระจาย
จำกัดการปฏิบัติหน้าที่

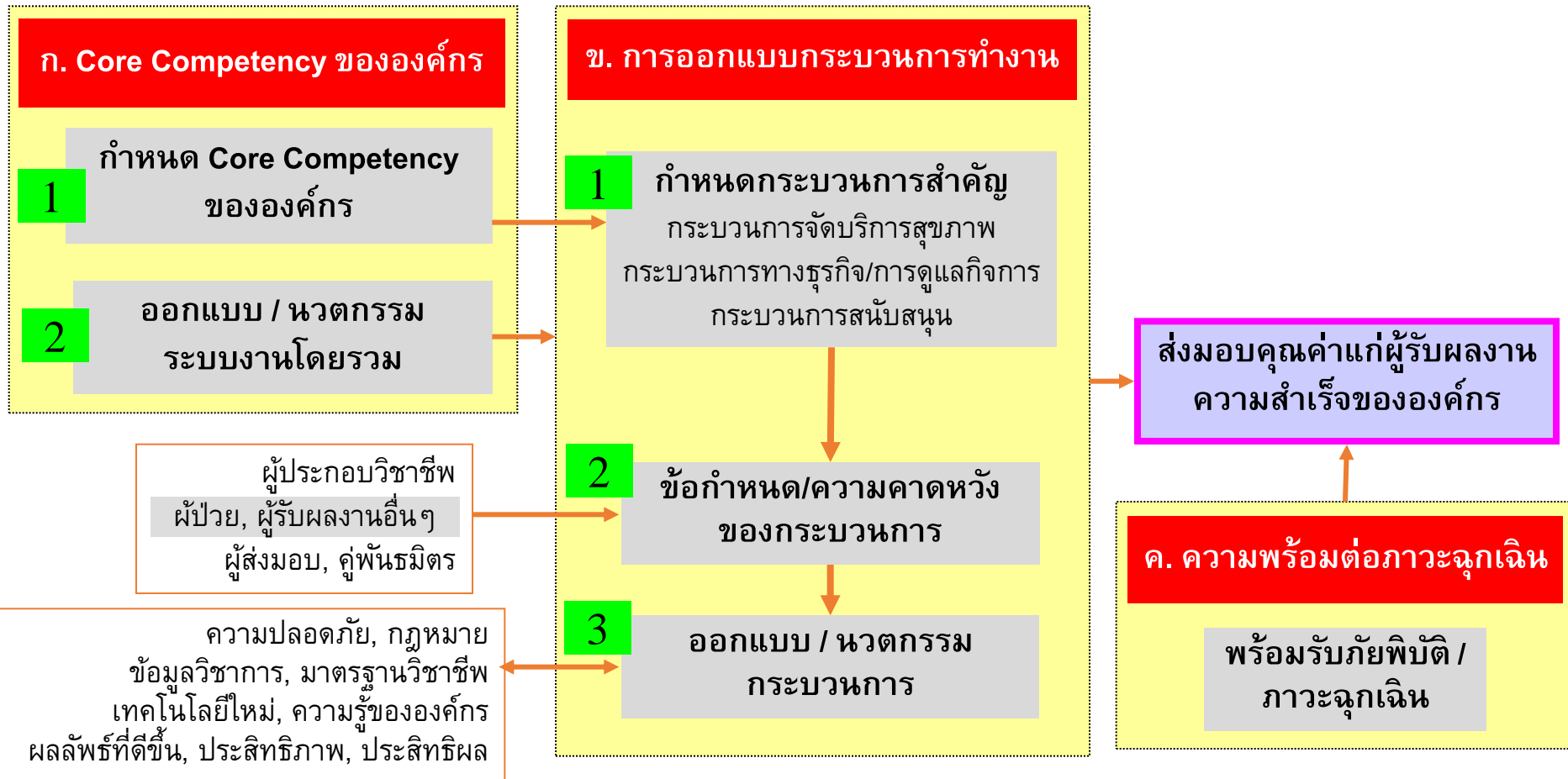
ประเมิน ให้คำปรึกษา
ดูแลรักษา/ให้ภูมิคุ้มกัน

ติดตาม



I – 6.1 การออกแบบระบบงาน (Work Systems Design)

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

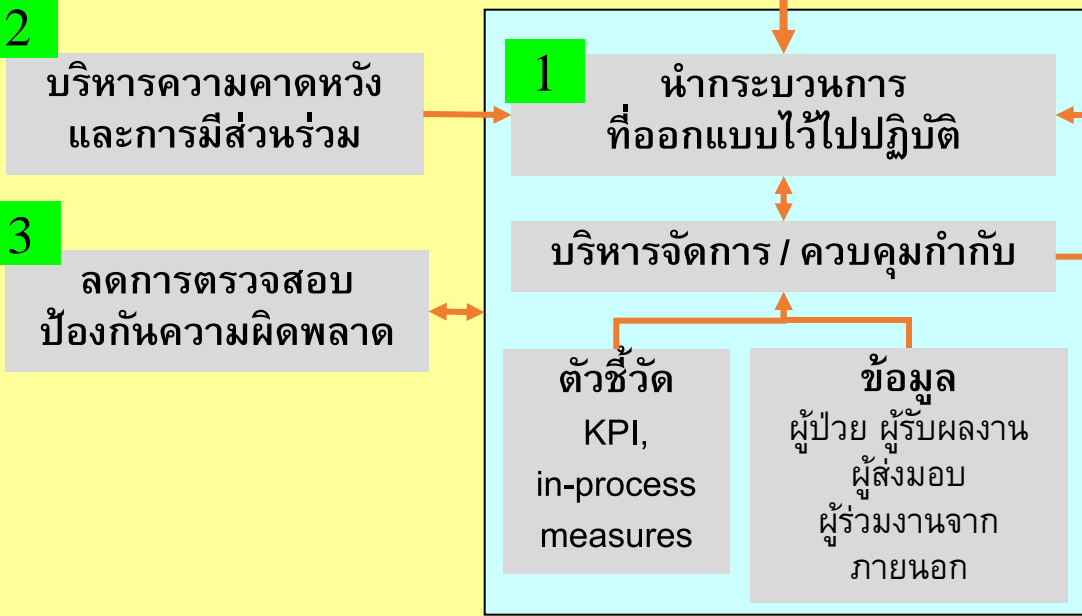


I – 6.2 การจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Management and Improvement)

องค์กรนำกระบวนการทำงานสำคัญไปปฏิบัติ บริหารจัดการ และปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้ป่วย / ผู้รับผลงานอื่น และเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร

I - 6.1 การออกแบบระบบงาน

ก. การจัดการกระบวนการทำงาน



ส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับผลงาน
ความสำเร็จขององค์กร

ผลงานที่ดีที่สุด
ลดความแปรปรวน
ยกระดับการจัดบริการสุขภาพ
และผลลัพธ์สุขภาพ
ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง

ปรับปรุงกระบวนการ

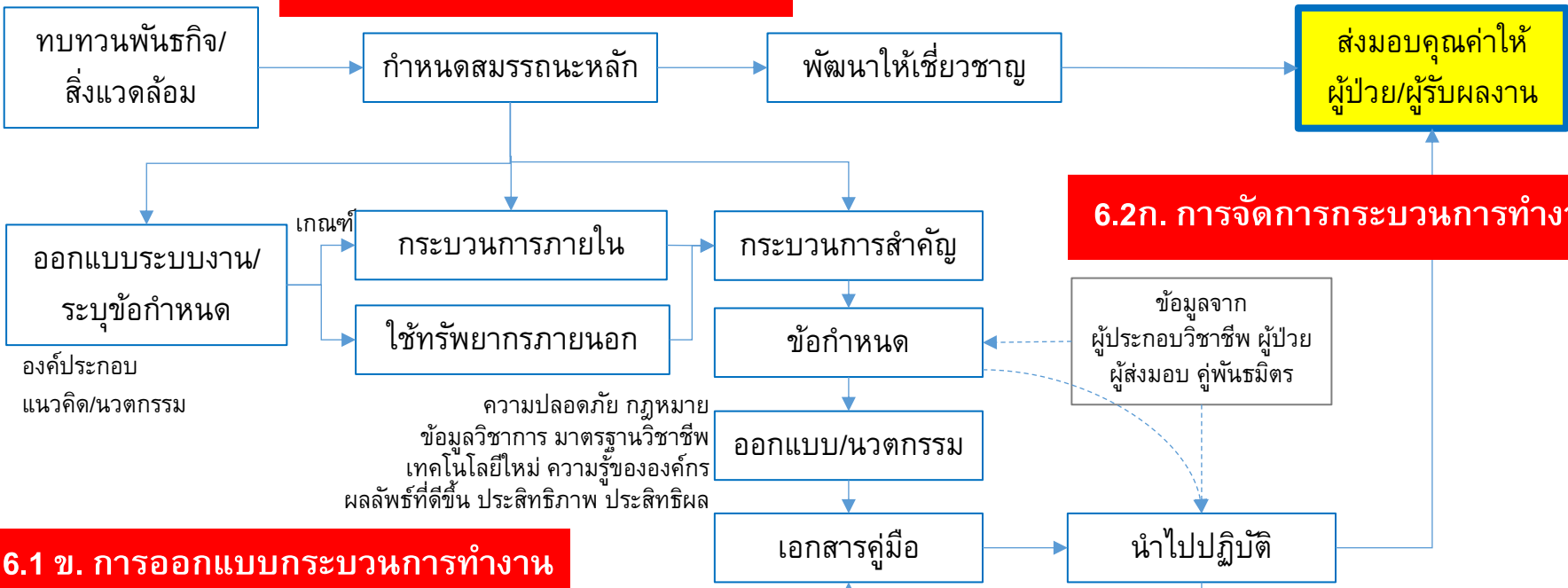
แลกเปลี่ยนเรียนรู้
เพื่อขับเคลื่อน
การเรียนรู้และนวัตกรรม

ข. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

I-6.1 การออกแบบระบบงาน

องค์กรกำหนดงานที่เป็นสมรรถนะหลักของตน ออกแบบระบบงาน และกระบวนการสำคัญ เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้ป่วย / ผู้รับผลงานอื่นๆ พร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน และบรรลุความสำเร็จขององค์กร

6.1 ก. สมรรถนะหลักขององค์กร

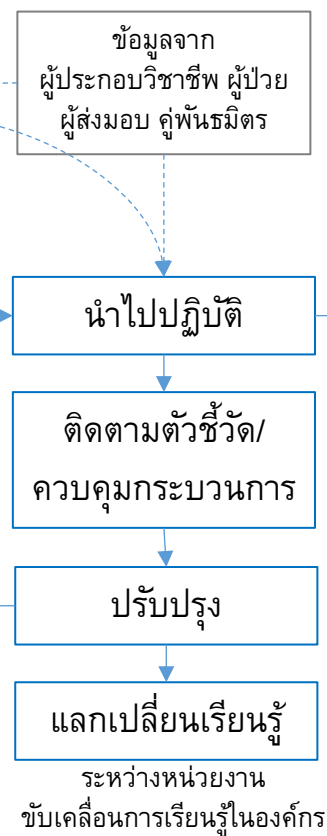


6.1 ข. การออกแบบกระบวนการทำงาน

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 ก. การจัดการกระบวนการทำงาน

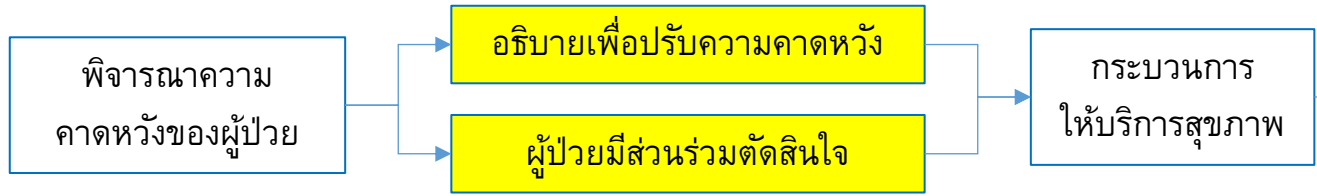


6.2 ข. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

I-6.2 การจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงาน

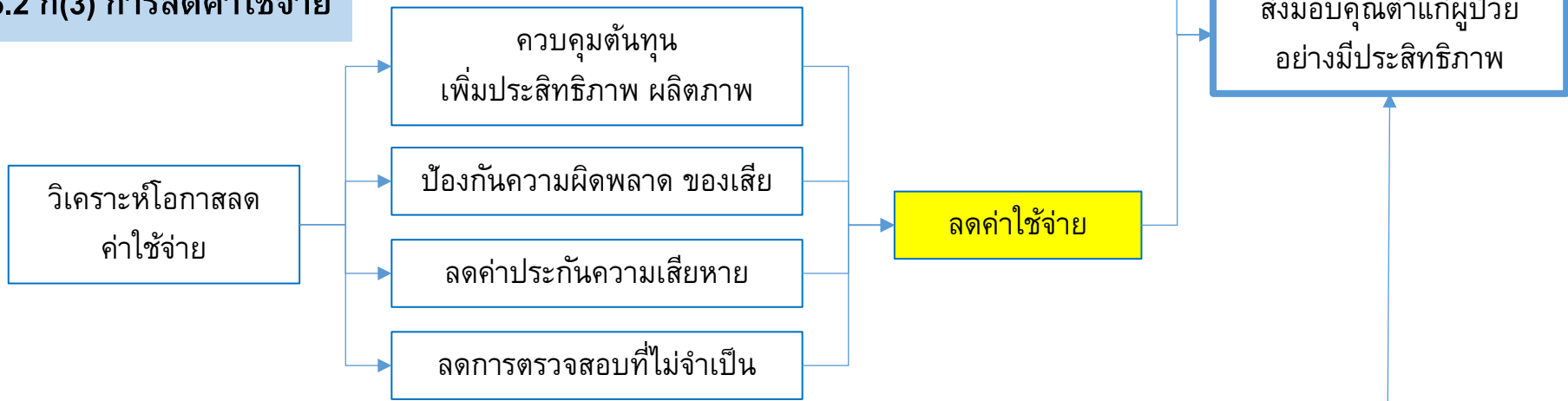
องค์กรนำกระบวนการทำงานสำคัญไปปฏิบัติ บริหารจัดการ และปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้ป่วย / ผู้รับผลงานอื่น และเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร.

I-6.2ก(2) การบริหารความคาดหวังของผู้ป่วย



6.2 ก. การจัดการกระบวนการทำงาน

I-6.2 ก(3) การลดค่าใช้จ่าย



6.1 ค. ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

