

25 60

นโยบายการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลศรีนคร

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนางานคุณภาพโรงพยาบาลเป็นไปในทางเดียวกัน การกำหนดนโยบายในภาพรวมของโรงพยาบาลจึงมีความสำคัญโดยนโยบายมุ่งเน้นเพื่อให้ตอบสนองกับนโยบายภาครัฐ ดังนี้

๑. พัฒนาคุณภาพงาน HA, รพ.สต.ติดดาว, Green and Clean Hospital, ความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล, HWP, พัฒนาคุณภาพสถานบริการตามเกณฑ์ขึ้นทะเบียนหน่วยบริการ, พัฒนาระบบบริการในแต่ละกลุ่มโรคที่เป็นปัญหาในพื้นที่ และการพัฒนามาตรฐานระบบบริการสุขภาพ (ระบบการจัดการคุณภาพในโรงพยาบาล, ระบบงานอาคารและสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล, ระบบความปลอดภัยในโรงพยาบาล, ระบบงานสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล, ระบบงานสื่อสารในโรงพยาบาล, ระบบงานเครื่องมือแพทย์ในโรงพยาบาลและระบบงานสุขศึกษา)

๒. พัฒนาบุคลากร

- พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ มีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) มาใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลการบริหารงานการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมของโรงพยาบาล “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

- ให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองตามค่านิยมที่ตีงาม (Core value “MOPH”) ของบุคลากรในโรงพยาบาลดังนี้

M: Mastery เป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลาโดยยึดมั่นการมาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา และตรงต่อเวลาในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนดเวลาปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของราชการและของหน่วยงาน บนพื้นฐานของการมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและจริยธรรม

O: Originality สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P: People-centered approach ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงานโดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง ฟังได้

H: Humility มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่นโดยให้ยึดถือการไหว้เป็นวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของตนเองและของหน่วยงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

- พัฒนาร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ลดภาวะเสี่ยงต่างๆ ที่จะทำให้เจ็บป่วยได้ง่าย ส่งเสริมการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารสุขภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป มีบุคลิกต้นแบบและเป็นองค์กรต้นแบบด้านสุขภาพ

- พัฒนาคคนให้มีความสามารถในงานหลัก และงานรองที่ถนัดและสนใจ

- พัฒนาคคน กำลังทดแทน เพื่อให้สามารถหมุนเวียนอัตรากำลังคน เพื่อทำงานทดแทนกันได้

อย่างมีคุณภาพ

๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการ

- พัฒนาระบบงานมุ่งเน้นการทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- พัฒนาตัวชี้วัดให้มีคุณภาพ วัดผลได้และตอบสนองนโยบายอย่างครอบคลุม
- พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้วยการขับเคลื่อน

การประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment)

- พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ
- พัฒนาการเข้าถึงระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการการเงินการคลังสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (Internal Control), การพัฒนาคุณภาพบัญชี (Accounting Audit), การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลัง (Financial Management) และ การบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ (Unit Cost)

- พัฒนานอกระบบความรู้ด้านสุขภาพ

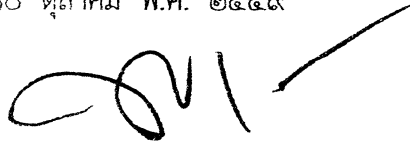
๔. พัฒนาระบบสารสนเทศและประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารงาน กิจกรรมข่าวสารกับองค์กรภายนอก

๕. ปลุกจิตสำนึกเจ้าหน้าที่ในเรื่องการให้บริการ โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

๖. สร้างอัตลักษณ์และพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๗. บูรณาการงานต่างๆ ให้มีรูปแบบที่เข้าใจและปฏิบัติได้ง่าย เกิดประโยชน์สูงสุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพงศธร เหลือหลาย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร