



ประกาศโรงพยาบาลศรีนคร ที่ ๓/๒๕๖๕

นโยบายการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลศรีนคร

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนางานคุณภาพโรงพยาบาลเป็นไปในทางเดียวกัน การกำหนดนโยบายในภาพรวมของโรงพยาบาล จึงมีความสำคัญโดยนโยบายมุ่งเน้นเพื่อให้ตอบสนองกับนโยบายภาครัฐ ดังนี้

๑. พัฒนางานคุณภาพ HA, รพ.สต.ติดดาว, Environment Modernization and Smart Service (EMS), Green and Clean Hospital, อาชีวอนามัย และความปลอดภัย, HWP, พัฒนาคุณภาพสถานบริการตามเกณฑ์ขึ้นทะเบียนหน่วยบริการ, พัฒนาระบบบริการในแต่ละกลุ่มโรค (Service Plan), การพัฒนามาตรฐานระบบบริการสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานวิชาชีพ

๒. พัฒนาบุคลากร

- พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ มีคณะทำงานจัดการคุณภาพของโรงพยาบาลที่เพียงพอและเหมาะสม มีการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) มาใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลการบริหารงานการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมของโรงพยาบาล

- ให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองตามค่านิยมที่พึงงาม (Core value “MOPH”) ของบุคลากรในโรงพยาบาลดังนี้

M : Mastery เป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลาโดยยึดมั่นการมาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา และตรงต่อเวลาในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนดเวลาปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของราชการและของหน่วยงานบนพื้นฐานของการมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและจริยธรรม

O : Originality สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : Peple-centered approach ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงานโดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง ฟังได้

H : Humility มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่นโดยให้เกียรติการไหว้เป็นวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของตนเองและของหน่วยงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

- รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง ๆ จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ ช่วย
ผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน
- พัฒนาร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ลดภาวะเสี่ยง
ต่าง ๆ ที่จะทำให้เจ็บป่วยได้ง่าย ส่งเสริมการออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร
สุขภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป มีบุคคลต้นแบบและเป็นองค์กร
ต้นแบบด้านสุขภาพ
 - พัฒนาคนให้มีความสามารถในงานหลักและงานรองที่ถนัดและสนใจ
 - พัฒนาคน กำลังทดแทน เพื่อให้สามารถหมุนเวียนอัตรากำลังคน เพื่อทำงาน
ทดแทนกันได้อย่างมีคุณภาพ
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ, ชุมชน, ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
และบุคลากรในโรงพยาบาล
- พัฒนาระบบงานมุ่งเน้นการทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 - พัฒนาตัวชี้วัดให้มีคุณภาพ วัดผลได้และตอบสนองนโยบายอย่างครอบคลุม
 - พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้วยการขับเคลื่อน
การประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment)
 - พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ
 - พัฒนาการเข้าถึงระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
 - พัฒนาระบบการบริหารจัดการการเงินการคลังสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย
การพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (Internal Control)
การพัฒนาคุณภาพบัญชี (Accounting Audit) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร
การเงินการคลัง (Financial Management) และการบริหารต้นทุนอย่างมี
ประสิทธิภาพ (Unit Cost)
 - พัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพ
๔. พัฒนาระบบสารสนเทศและประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารงาน กิจกรรมข่าวสารกับองค์กร
ภายนอก
๕. ปลุกจิตสำนึกเจ้าหน้าที่ในเรื่องการให้บริการ โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
๖. สร้างอัตลักษณ์และพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม
๗. บูรณาการงานต่าง ๆ ให้มีรูปแบบที่เข้าใจและปฏิบัติได้ง่าย เกิดประโยชน์สูงสุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายพงศธร เหลือหลาย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร