

ร่าง

Manual of Health Promoting Hospital Standard (HPH Version 2555)



เมนูหลัก

- หน้าแรก
- HPH Version 2555
- Flow Chart การขอประเมิน
- HPH กรณีศึกษา รพ.สวนผึ้ง
- ประเมินตนเองผ่าน Web
- เอกสารดาวโหลด

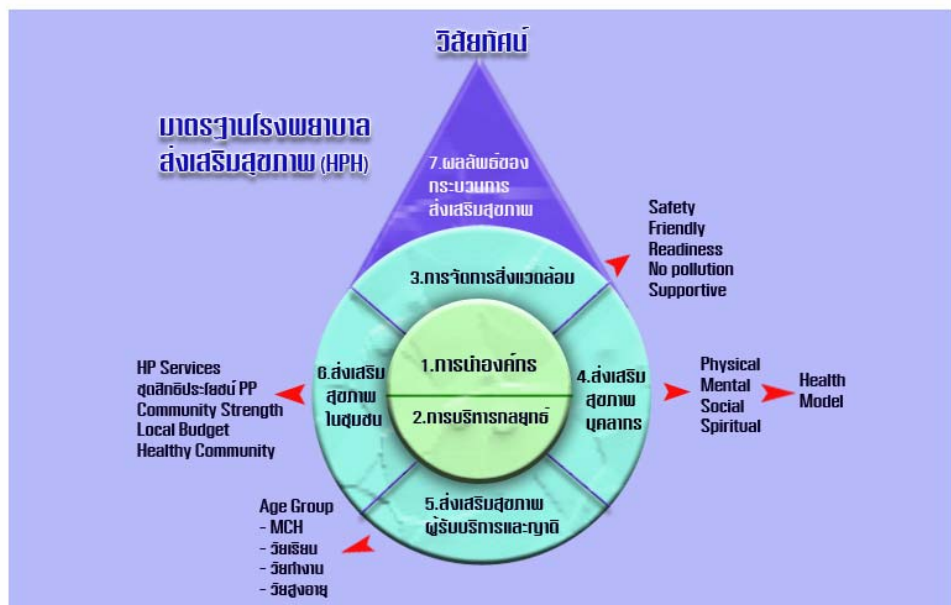
ส่วนของ สสจ./ศูนย์เขต

- รายงานภาพรวม
- รายงานระดับจังหวัด
- รายงานระดับเขต

เข้าสู่ระบบ

Hospcode :

Password :



สำนักส่งเสริมสุขภาพ

กรมอนามัย

Issue: 5/5/2555

<http://hpe4.anamai.moph.go.th/hph.php>

ร่าง คู่มือมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฉบับปรับปรุง

สารบัญ

	หน้า
คำนิยามหลัก แนวคิด และกรอบของเกณฑ์	1
คุณลักษณะของเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	3
คะแนนของหมวดและหัวข้อต่างๆ	4
เกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2555	6
โครงสร้างโรงพยาบาล (Organization Profile)	6
องค์ประกอบที่ 1 การนำองค์กรและการบริหาร	10
องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์	12
องค์ประกอบที่ 3 การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	14
องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	16
องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมสุขภาพ ผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ	18
องค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน	20
องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	21
ระบบการให้คะแนน	24
แนวทางการให้คะแนน	27
แบบเขียนรายงานประเมินตนเอง	31
เอกสารอ้างอิง ได้จัดทำ Web site และนำเอกสารต่างๆที่จะอ้างอิงไปวางไว้ที่	

<http://hpe4.anamai.moph.go.th/hph.php>

ค่านิยมหลัก แนวคิด และกรอบของเกณฑ์

เกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555 เป็นบรรทัดฐานสำหรับการดำเนินการประเมินตนเองของโรงพยาบาล เกณฑ์มาตรฐานนี้ ช่วยในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในโรงพยาบาล เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีของการส่งเสริมสุขภาพทั้ง 4 กลุ่มเป้าหมายหลักของโรงพยาบาล คือ บุคลากร ผู้รับบริการ ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยมหลักและแนวคิด

การใช้แนวคิดและค่านิยมหลักของการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่

- ทิศทางนำ (Direction)
 - ผู้นำมองการณ์ไกล (Visionary Leadership)
 - ใช้มุมมองเชิงระบบ (System Perspective)
 - ระบบปรับตัวไว (Agility)
- ผู้รับผล (Customer)
 - ใส่ใจสุขภาพ (Focus on Health)
 - มุ่งเน้นให้ผู้รับบริการ (Patient and Customer Focus)
 - รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม (Community and Social Responsibility)
- ผู้ปฏิบัติงาน (Staff)
 - เจ้าหน้าที่ทุกคนมีคุณค่า (Valuing Staff)
 - ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
 - สมาชิกทีมมุ่งมั่น (Individual Commitment)
 - ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (Professional Responsibility)
- การพัฒนา (Improvement)
 - สร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative and Innovation)
 - ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล (Management by Fact)
 - เน้นผลลัพธ์และเพิ่มคุณค่า (Focus on Result and Create Value)
 - พัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Process Improvement)
 - ใช้ข้อมูลวิชาการ (Evidence – based Approach)
- การเรียนรู้ (Learning)
 - เรียนรู้และปรับตัว (Individual & Organization Learning)
 - เพิ่มพลังชุมชน (Empowerment)

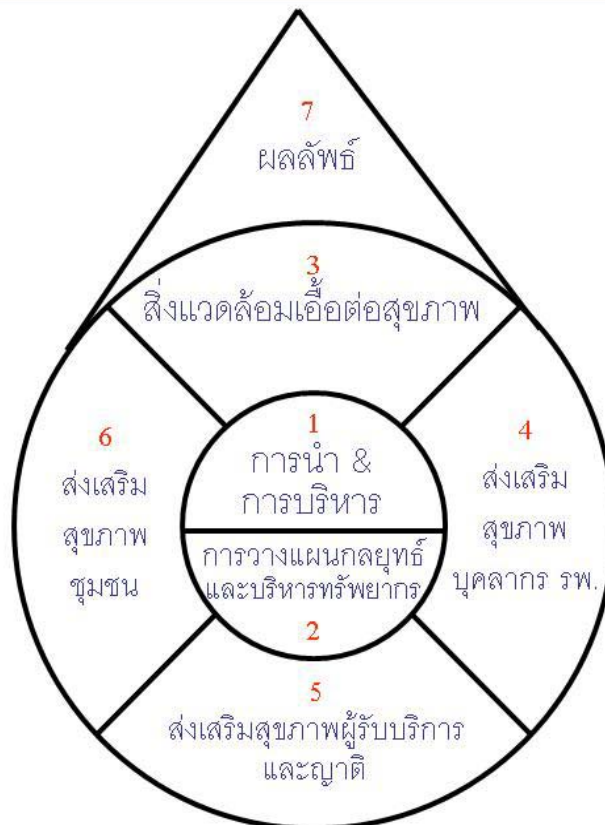
กรอบของเกณฑ์

เกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่	1	การนำองค์กรและการบริหาร
องค์ประกอบที่	2	การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากร
องค์ประกอบที่	3	การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
องค์ประกอบที่	4	การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร
องค์ประกอบที่	5	การส่งเสริมสุขภาพ ผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ
องค์ประกอบที่	6	การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน
องค์ประกอบที่	7	ผลลัพธ์การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

องค์ประกอบที่ 1 และ 2 จะเป็นองค์ประกอบที่จะขับเคลื่อนให้เกิดองค์ประกอบที่ 3,4,5 และ 6 ในขณะที่องค์ประกอบที่ 7 จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบที่ 1- 6

7 องค์ประกอบของมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555



คุณลักษณะสำคัญของเกณฑ์มาตรฐาน HPH ฉบับปรับปรุงนี้ เป็นเกณฑ์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ สนับสนุนให้เกิดมุมมองเชิงระบบ เพื่อให้เป้าประสงค์สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน มีความเป็นเหตุและผล ตัวชี้วัดที่ได้มาจากกระบวนการและกลยุทธ์ขององค์กรมีการเชื่อมโยงและเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้ใช้เป็นกรอบในการทำกิจกรรมให้เป็นทิศทางเดียวกัน และเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร เป็นพื้นฐานในการถ่ายทอด ให้นำเป้าหมายของ โรงพยาบาล ไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องกันทั้งองค์กร และเป็นการสนับสนุนให้องค์กรมีความสอดคล้อง มีนวัตกรรม และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

มุมมองเชิงระบบจะต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างหัวข้อต่างๆ ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งต้องมีการดำเนินงานเป็นวงจรการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยอาศัยข้อมูลป้อนกลับระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์

วงจรการเรียนรู้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน

1. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการออกแบบกระบวนการ การเลือกตัววัด และการถ่ายทอดเพื่อนำข้อกำหนดไปปฏิบัติ
2. การปฏิบัติตามแผน
3. การตรวจประเมินความก้าวหน้าและการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ โดยพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร
4. การปรับแผนโดยอาศัยผลของการประเมิน การเรียนรู้ที่จูงใจนำเข้ามาใหม่ ๆ ข้อกำหนดใหม่ๆ และโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

สิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่กับมาตรฐาน HPH ฉบับปรับปรุง คือ การพิจารณาบริบทของโรงพยาบาล ข้อมูลของโรงพยาบาล (Hospital Profile) โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่สำคัญ ความเสี่ยง ความท้าทาย ของโรงพยาบาล และการใช้แนวคิดค่านิยมหลักของการดำเนินงาน โดยพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การนำองค์กรและการบริหาร

เป็นการตรวจประเมินว่าผู้นำหรือทีมนำของโรงพยาบาลได้ชี้นำ และทำให้โรงพยาบาลมีทิศทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการสื่อสารกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการรวมทั้งตัวชี้วัด และวิธีวัดผลความก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากร

เป็นการประเมินว่าโรงพยาบาลมีวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ รวมทั้งตัวชี้วัดและวิธีวัดผลความก้าวหน้าการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ 4 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากร ผู้รับบริการ ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

เป็นการประเมิน ว่าโรงพยาบาลมีการจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีความปลอดภัย สะดวก มีสุขอนามัย รวมทั้งมีวิธีการป้องกันภัย และผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากร ผู้รับบริการและประชาชนในชุมชน นอกจากนี้ยังประเมินสิ่งแวดล้อมทางสังคม การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านกาย จิต สังคม ระหว่างผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมป้องกัน ส่งเสริม รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย ญาติ และชุมชน

องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพสำหรับบุคลากรของโรงพยาบาล

เป็นการประเมินวิธีการจัดการให้บุคลากรของโรงพยาบาลทุกระดับชั้น และทุกหน่วยบริการ รวมทั้งพนักงานที่เป็น Sub Contract ได้รับการดูแล ควบคุมป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน (อาชีวอนามัย) วิธีการส่งเสริมสุขภาพ และพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้สามารถดูแลและส่งเสริมสุขภาพตนเอง จนสามารถเป็น Health Model ให้แก่ประชาชนในชุมชนได้

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมสุขภาพสำหรับผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ

เป็นการประเมิน ระบบการให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ป่วย และญาติ มีวิธีการหรือแนวปฏิบัติ (CPG) ที่เชื่อมั่นได้ว่าเป็นการให้บริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีกระบวนการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งวิธีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี นอกจากนี้ยังประเมินวิธีการจัดการให้โรงพยาบาลเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อเผยแพร่ และให้บริการความรู้ด้านสุขภาพแก่ชุมชน

องค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน

เป็นการประเมิน ว่าโรงพยาบาลมีวิธีการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน โดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างโรงพยาบาล ภาคราชการทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในชุมชน รวมทั้งมีวิธีการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนให้สามารถดูแล และส่งเสริมสุขภาพคนในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์

เป็นการประเมินผลการดำเนินงานของโรงพยาบาล 4 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการและครอบครัว และด้านการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน ซึ่งควรเห็นข้อมูลที่แสดงผลการดำเนินการในปัจจุบัน (Performance) เห็นแนวโน้ม (Trend) รวมถึงข้อมูลได้แสดงการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับสถานบริการอื่นในระดับเดียวกัน (Compare)

คะแนนขององค์ประกอบและหัวข้อต่างๆ

คะแนนเต็มของมาตรฐาน HPH 2555 เท่ากับ 1,000 คะแนน โดยคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ เป็นดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนน
1. การนำองค์กรและการบริหาร	120
2. การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากร	120
3. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	120
4. การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	120
5. การส่งเสริมสุขภาพ ผู้รับบริการ ครอบครัว และญาติ	120
6. การส่งเสริมสุขภาพชุมชน	150
7. ผลลัพธ์ของกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ	250
รวม	1,000

คะแนนของมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555 (HPH Version 2555)

Item	Title	คะแนน
	องค์ประกอบที่ 1 .การนำองค์กรและการบริหาร (120 คะแนน)	
1.1	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และปรัชญา นโยบายที่แสดงความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	40
1.2	โครงสร้าง และผู้รับผิดชอบชัดเจนในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	40
1.3	วัฒนธรรมองค์กรเหมาะสมต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	40
	องค์ประกอบที่ 2 . การบริหารกลยุทธ์และทรัพยากร (120 คะแนน)	
2.1	แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	40
2.2	การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	40
2.3	การบริหารทรัพยากร	40
	องค์ประกอบที่ 3.การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงาน HPH (120 คะแนน)	
3.1	การจัดโครงสร้างทางกายภาพและการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	40
3.2	การจัดการสิ่งแวดล้อมทางสังคม	40
3.3	การจัดการสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นหรือเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ	40
	องค์ประกอบที่ 4 .การส่งเสริมสุขภาพในบุคลากรโรงพยาบาล (120 คะแนน)	
4.1	ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ และพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร	40
4.2	กฎระเบียบ ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ	40
4.3	การส่งเสริมสุขภาพในบุคลากร	40
	องค์ประกอบที่ 5 .การส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ (120 คะแนน)	
5.1	ข้อมูลข่าวสารและพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ ครอบครัว และญาติ	40
5.2	การปรับระบบบริการสุขภาพ	40
5.3	การประเมินกระบวนการให้บริการ	40
6.0	องค์ประกอบที่ 6 .การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน (150 คะแนน)	
6.1	การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน	70
6.2	การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง	80
	องค์ประกอบที่ 7 .ผลลัพธ์ของกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ (250 คะแนน)	
7.1	ผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อม	60
7.2	ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	60
7.3	ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัว และญาติ	60
7.4	ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน	70
	รวม	1,000

เกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555

ความสำคัญของการเริ่มต้นด้วยโครงสร้างโรงพยาบาล (Organization Profile)

Organization Profile มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก

1. เป็นจุดเริ่มต้นที่เหมาะสมที่สุดในการตรวจประเมินโรงพยาบาลด้วยตนเอง และช่วยในการเขียนรายงานวิธีการและผลการดำเนินงาน
2. ช่วยในการระบุข้อมูลสำคัญที่อาจขาดหาย และมุ่งเน้นที่ความต้องการด้านผลการดำเนินการรวมทั้งผลลัพธ์ด้วย
3. ผู้ตรวจประเมินใช้โครงสร้างโรงพยาบาลนี้ ในการตรวจประเมินรายงานวิธีการและผลการดำเนินงาน รวมถึงการเยี่ยมชมโรงพยาบาล เพื่อจะได้เข้าใจโรงพยาบาล และสิ่งที่โรงพยาบาลเห็นว่ามีความสำคัญ (ท่านจะถูกประเมินตามข้อกำหนดของเกณฑ์ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ อิทธิพล และความท้าทายของโรงพยาบาล ซึ่งแสดงไว้ในโครงสร้างโรงพยาบาล)
4. อาจนำโครงสร้างโรงพยาบาลมาใช้เพื่อประเมินตนเองในระยะแรก ซึ่งหากโรงพยาบาลพบว่า หัวข้อใดมีสารสนเทศที่ขัดแย้งกัน ไม่มีสารสนเทศหรือมีน้อย โรงพยาบาลสามารถใช้หัวข้อเหล่านี้ในการวางแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต่อไป

โครงสร้างโรงพยาบาล (Organization Profile)

โครงสร้างโรงพยาบาล คือ ภาพรวมของโรงพยาบาล เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อวิธีการพัฒนาโรงพยาบาลและความท้าทายที่สำคัญที่โรงพยาบาลเผชิญอยู่

1. ลักษณะโรงพยาบาล : คุณลักษณะที่สำคัญของโรงพยาบาลคืออะไร

ให้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับพันธกิจของโรงพยาบาล และความสัมพันธ์ที่สำคัญกับผู้รับบริการพันธมิตร ภาครีเอช่าย

ให้โรงพยาบาลตอบคำถามต่อไปนี้

ก. สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล

(1) โรงพยาบาลมีบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพอะไรบ้าง กลไกที่โรงพยาบาลใช้ในการส่งมอบบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้รับบริการคืออะไร

(2) วัฒนธรรมโรงพยาบาลคืออะไร จุดประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของโรงพยาบาลที่ได้ประกาศไว้คืออะไร

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากรเป็นอย่างไร มีการจำแนกบุคลากรออกเป็นกลุ่มและประเภทหรือความเชี่ยวชาญอย่างไร กลุ่มเหล่านี้ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญอะไรบ้าง มีการศึกษาระดับใด ความหลากหลายของบุคลากรและภาระงานในโรงพยาบาล กลุ่มที่จัดตั้งให้ทำหน้าที่ต่อรองกับโรงพยาบาล ผลประโยชน์สำคัญ และข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีอะไรบ้าง

ข. ความสัมพันธ์ระดับโรงพยาบาล

(1) โครงสร้างโรงพยาบาล และระบบธรรมาภิบาล (Organization governance) ของโรงพยาบาลเป็นอย่างไร ความสัมพันธ์ด้านการรายงานระหว่างคณะกรรมการธรรมาภิบาล ผู้นำระดับสูง และเครือข่ายบริการสุขภาพเป็นอย่างไร

(2) กลุ่มผู้รับบริการ ญาติ และชุมชนและพันธมิตร ภาคีเครือข่าย ที่สำคัญของโรงพยาบาลคืออะไร กลุ่มดังกล่าวมีความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญอะไรบ้างเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการและการปฏิบัติการ ความแตกต่างในความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่มมีอะไรบ้าง

(3) พันธมิตร ภาคี เครือข่าย ที่สำคัญที่สุดคือใคร บทบาทของพันธมิตร ภาคี เครือข่าย ระบบงานกระบวนการให้บริการ และการส่งมอบบริการด้านสุขภาพที่สำคัญคืออะไร พวกเขามีบทบาทอย่างไรในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของโรงพยาบาล ความต้องการที่สำคัญที่สุดของห่วงโซ่อุปทานของโรงพยาบาลคืออะไร

(4) ความสัมพันธ์ในลักษณะการเป็นพันธมิตร ภาคีเครือข่ายกับผู้รับบริการ ญาติ และชุมชนที่สำคัญของโรงพยาบาล รวมทั้งกลไกการสื่อสารระหว่างกันเป็นอย่างไร

หมายเหตุ :

หมายเหตุ 1 การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ

หมายเหตุ 2 กลไกในการส่งมอบบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพให้ผู้รับบริการ โดยตรง [1.ก (1)] อาจส่งมอบโดยตรง หรือผ่านภาคีเครือข่าย

หมายเหตุ 3 กลุ่มบุคลากรและส่วนบุคลากรรวมถึงกลุ่มที่ทำหน้าที่เจรจาต่อรองต่างๆ) [1.ก.(3)] อาจจัดแบ่งตามประเภทของกลุ่มวิชาชีพ หรือประเภทการจ้าง หรือกลุ่ม/แผนก/หน่วยบริการ หรือการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายที่ให้ความสำคัญต่อครอบครัว บุคลากรหรือปัจจัยอื่นๆ

หมายเหตุ 4 ความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการ ญาติ ชุมชน พันธมิตร ภาคีเครือข่ายและส่วนตลาด (1 ข. (2) อาจรวมถึงการส่งมอบที่ตรงเวลา เน้นการสร้างเสริมสุขภาพและความปลอดภัย การสื่อสารในทุกช่องทาง การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และการบริการอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และการบริการชุมชน สำหรับโรงพยาบาลที่ไม่แสวงหาผลกำไรบางแห่งความต้องการอาจรวมถึงการลดต้นทุน การบริหารจัดการ การให้บริการตามบ้าน ความรวดเร็วของการตอบสนองในภาวะฉุกเฉิน และการใช้หลายภาษาในการให้บริการ

หมายเหตุ 5 กลไกการสื่อสารต่าง ๆ [1.ข. (4)] ควรเป็นลักษณะสองทิศทาง และอาจกระทำในลักษณะของการพบปะโดยตรง อีเมลล์ การติดต่อผ่านเว็บ หรือทางโทรศัพท์หลายโรงพยาบาลอาจเปลี่ยนแปลงกลไกเหล่านี้ตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการของตลาด ผู้รับบริการ หรือ พันธมิตร ภาคีเครือข่าย

หมายเหตุ 6 ในขณะที่โรงพยาบาลไม่แสวงหากำไรบางแห่งมีผลิตภัณฑ์และบริการ [1.ก. (1)] สำหรับหลายโรงพยาบาลอาจหมายถึงโปรแกรม หรือโครงการ และบริการก็ได้

หมายเหตุ 7 ผู้รับบริการ ญาติ และชุมชน [1.ก. (1)] หมายถึงผู้ใช้และผู้ที่จะใช้บริการ โปรแกรม และผลิตภัณฑ์ สำหรับโรงพยาบาลที่ไม่หวังผลกำไรบางแห่ง ผู้รับบริการ ญาติ และชุมชนอาจรวมถึงสมาชิก ผู้เสียภาษี ประชาชน ผู้รับบริการ ญาติ และชุมชน และผู้ได้ประโยชน์ โดยส่วนตลาดอาจเป็นประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้ง

หมายเหตุ 8 โรงพยาบาลที่ไม่แสวงหากำไรจำนวนมาก พึ่งอาสาสมัครเป็นหลักเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงบุคลากรของโรงพยาบาล ควรรวมอาสาสมัครเหล่านี้ด้วย [1.ก.(3)]

หมายเหตุ 9 โรงพยาบาลที่ไม่แสวงหากำไรบางแห่ง ความสัมพันธ์ด้านการกำกับดูแลและการรายงาน [1.ข.(1)] อาจรวมถึงความสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการหลัก มูลนิธิ หรือแหล่งเงินทุนอื่นๆ

ข้อมูลเพื่อความเข้าใจในหัวข้อทั้งหมด

ในข้อหนึ่งๆ อาจมีคำถามหลายคำถามที่สัมพันธ์กันรวมอยู่ด้วย [เช่น ข้อ 1ก.(3)] โรงพยาบาลไม่จำเป็นต้องแยกแต่ละคำถาม คำถามเหล่านี้มีไว้เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลเข้าใจความหมายที่สมบูรณ์ของสารสนเทศ

หมายเหตุมีจุดประสงค์ 3 ประการ คือ

- อธิบายคำหรือข้อกำหนดของแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน
- แนะนำวิธีการตอบในแต่ละหัวข้อของเกณฑ์
- ชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงที่สำคัญกับหัวข้ออื่น

โดยสรุป จุดประสงค์ของหมายเหตุ คือ เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลตอบคำถามในหัวข้อต่างๆ ได้ หัวข้อจำนวนมากมีหมายเหตุไว้เพื่อการแนะนำเพิ่มเติมเฉพาะสำหรับ โรงพยาบาลที่มีแสวงหาผลกำไร โดยหมายเหตุจะแสดงอยู่ส่วนล่างสุดของหัวข้อ

2. ความท้าทายต่อโรงพยาบาล : ความท้าทายที่สำคัญของโรงพยาบาลคืออะไร

ให้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงพยาบาล

ให้โรงพยาบาลตอบคำถามต่อไปนี้

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) โรงพยาบาลอยู่ที่ลำดับใดในการพัฒนาโรงพยาบาล ขนาดและการเติบโตของโรงพยาบาล เมื่อ เปรียบเทียบกับโรงพยาบาล ในระดับเดียวกัน อย่างไร

(2) ปัจจัยหลักที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลระดับเดียวกัน คืออะไร การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เกิดขึ้นซึ่งมีผลต่อสถานการณ์ของโรงพยาบาลและโอกาสสำหรับ การสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือมีอะไรบ้าง

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญในสถานบริการระดับเดียวกันมีอะไรบ้าง แหล่งข้อมูลเชิง เปรียบเทียบที่สำคัญจากสถานบริการอื่น มีอะไรบ้าง และอะไรเป็นข้อจำกัด (ถ้ามี) ในการหาข้อมูล เหล่านั้น

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญด้านบริการและพันธกิจ ด้านการปฏิบัติการ และด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลคืออะไร ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของโรงพยาบาลคืออะไร

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ส่วนประกอบสำคัญของระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผล และกระบวนการเรียนรู้คืออะไร

หมายเหตุ :

หมายเหตุ 1 คำว่า “ปัจจัยหลัก” [2.ก.(2)] อาจรวมถึงสิ่งที่ทำให้โรงพยาบาลมีความแตกต่างทางการให้บริการ เช่น การเป็นผู้นำด้านบริการ การให้บริการออกแบบ อัตราของการสร้างนวัตกรรม ทำเลที่ตั้งที่ใกล้กับผู้รับบริการ ความสามารถในการเข้าถึง และการรับประกัน และทางเลือกด้านผลิตภัณฑ์ สำหรับโรงพยาบาลไม่แสวงหาผลกำไรบางแห่ง สิ่งที่ทำให้มีความแตกต่างอาจ

รวมถึงระดับอิทธิพลที่มีกับผู้มีอำนาจตัดสินใจ การบริจาคประจำ การมีชื่อเสียงในด้านการส่งมอบโปรแกรมหรือบริการ และ เวลาที่รอคอยบริการ

หมายเหตุ 2 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบ (2.ข.) อาจเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ การให้บริการ โลกาภิวัตน์ และบุคลากร

หมายเหตุ 3 การปรับปรุงผลการดำเนินการ (2.ค.) เป็นมิติการตรวจประเมินมิติหนึ่งที่ใช้ในระบบการให้คะแนนเพื่อ ประเมินระดับการพัฒนาของแนวทางและการถ่ายทอด เพื่อนำไปปฏิบัติคำถามนี้มุ่งหวังที่จะช่วยให้โรงพยาบาลและผู้ตรวจ ประเมินเกณฑ์มาตรฐาน HPHNQA กำหนดบริบทโดยรวมของแนวทางที่จะใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินการ แนวทางโดยรวม ในการปรับปรุงกระบวนการ อาจรวมถึงการใช้ Lean Enterprise System, Six Sigma, มาตรฐาน ISO 9000 : 2000 หรือเครื่องมือ อื่น ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการ

องค์ประกอบที่ 1 การนำองค์กรและการบริหาร	(120 คะแนน)
--	--------------------

ในองค์ประกอบที่ 1 การนำองค์กรและการบริหารเป็นการตรวจประเมินว่า ผู้นำหรือทีมนำของโรงพยาบาลได้ชี้แนะ และทำให้โรงพยาบาลมีทิศทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการสื่อสารกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายที่แสดงความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

ให้อธิบายการได้มาซึ่ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของ ผู้นำระดับสูง / ทีมนำระดับสูงของโรงพยาบาลต่อการพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน โดยตอบคำถามต่อไปนี้

- 1.1.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรให้ได้มาซึ่ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ที่แสดงความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
- 1.1.2 โรงพยาบาลมีวิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ ไปยังบุคลากร ภาครีเอชเอที่สำคัญ ผู้รับบริการ และชุมชน อย่างไร
- 1.1.3 ทีมนำทำอะไร ในการบูรณาการแนวความคิดเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน
- 1.1.4 ทีมนำทำอะไร ในการคงความมุ่งมั่นให้โรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน

หมายเหตุ :

วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายในการพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นข้อความที่ชัดเจน เข้าใจง่าย แสดงให้เห็นบริการสุขภาพผสมผสาน แบบองค์รวม และบริการอย่างต่อเนื่อง การจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน มีกลไกเอื้อให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา นโยบายด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร ภาครีเอชเอ ผู้รับบริการ และชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.2 โครงสร้าง และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

ให้อธิบายถึงการกำหนดคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ และแสดงกลไกการเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะแนวนิ่งและแนวราบ

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

- 1.2.1 โครงสร้างคณะกรรมการหรือคณะทำงานเชื่อมโยงและสนับสนุนการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอย่างไร

1.3 วัฒนธรรมองค์กร เหมาะสมต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

ให้อธิบายวิธีการที่ทีมพัฒนาให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ แสดงให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารหรือทีมงานที่ดีและมีจิตวิญญาณของการส่งเสริมสุขภาพ

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

- 1.3.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไร ให้โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่เป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพ
1.3.2 ทีมนำมีวิธีการอย่างไร ในการบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพเข้าไปสู่งานประจำ

หมายเหตุ

ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจในการทำสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จ ทำในสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ได้แก่ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การสนับสนุนการปฏิบัติเพื่อในบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของโรงพยาบาล รวมถึงการเป็นต้นแบบที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตการทำงานในองค์กรหนึ่งองค์กรใดโดยเฉพาะ วัฒนธรรมแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและการแสดงออกของคนในองค์กรที่สะท้อนความเชื่อร่วมกันของคนในองค์กร แสดงถึงการกระทำร่วมกันอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรได้มาจากค่านิยมของคนในองค์กร

ค่านิยมองค์กร หมายถึง เกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน เป็นการชี้นำพฤติกรรมการทำงานให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

องค์ประกอบ 2 การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากร

(120คะแนน)

องค์ประกอบที่ 2 เป็นการประเมินว่า โรงพยาบาลมีวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ รวมทั้งตัวชี้วัดและวิธีวัดผลความก้าวหน้าการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ 4 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากร ผู้รับบริการ ชุมชนรวมถึงการบริหารทรัพยากร

2.1 การวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

ให้อธิบายถึงวิธีการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยมุ่งเน้นที่จะผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลแสดงให้เห็นการนำปัจจัยภายในและภายนอกมาใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ผู้รับบริการ ชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานภาคีเครือข่าย ผู้รับบริการและชุมชน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

2.1.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไร ในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

2.2 การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ / แผนปฏิบัติการ (40 คะแนน)

แผนปฏิบัติการการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำปีต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ระบุ ผู้รับผิดชอบชัดเจน เช่น แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาสิ่งแวดล้อม แผนส่งเสริมสุขภาพบุคลากร แผนส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ แผนส่งเสริมสุขภาพชุมชน เป็นต้น รวมทั้งการถ่ายทอดและสร้างความเข้าใจแผนกลยุทธ์ / แผนปฏิบัติการให้กับบุคลากรภายในองค์กร ภาคีเครือข่าย ผู้รับบริการและชุมชน

ให้อธิบายถึงระบบการดูแลกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินและเสียงสะท้อนจากบุคลากร ภาคีเครือข่าย ผู้รับบริการ และชุมชน มาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สรุบบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นในองค์กร หรือกับหน่วยงานอื่น และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและถือปฏิบัติในองค์กร แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันของ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) แผนงาน 3) การปฏิบัติ 4) การวัดประเมินผลลัพธ์ 5) การเรียนรู้สู่การปรับปรุง มีระบบการรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารและประกาศให้สาธารณชนทราบ

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

2.2.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรในจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

2.2.2 โรงพยาบาลมีวิธีการในการถ่ายทอดแผนให้บุคลากร ภาคีเครือข่าย และชุมชนอย่างไร

2.2.3 โรงพยาบาลมีวิธีการกำหนดระบบการประเมิน / วัดผลของการดำเนินงานอย่างไร

2.2.4 โรงพยาบาลมีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องอย่างไร

2.3การบริหารทรัพยากร (40 คะแนน)

ให้อธิบายระบบที่แสดงถึงความพร้อมของทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ การจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุม 4 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม บุคลากร ผู้รับบริการและญาติ และชุมชน และแสดงให้เห็นถึงการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอสำหรับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและคำนึงถึงผล กระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม และแสดงให้เห็นแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ให้อธิบายระบบที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่า บุคลากรของโรงพยาบาลมีสมรรถนะที่เพียงพอที่จะดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงระบบการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถที่จำเป็นในอนาคต แสดงให้เห็นถึงการประเมินศักยภาพบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อการ ส่งเสริมสุขภาพ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันของ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) แผนงาน 3) การปฏิบัติ 4) การวัดประเมินผลลัพธ์ 5) การเรียนรู้สู่การปรับปรุง รวมทั้งอธิบายถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างผลงานด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

<p>2.3.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรในการจัดสรรทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์) ให้เพียงพอ เหมาะสมกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>2.3.2 โรงพยาบาลมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอะไรบ้างและเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพอย่างไร</p> <p>2.3.3 โรงพยาบาลมีแผนด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญเพื่อการส่งเสริมสุขภาพอะไรบ้าง</p> <p>2.3.4 โรงพยาบาลมีวิธีการในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีผลงานด้านส่งเสริมสุขภาพที่ดี และเกิดแรงจูงใจ อย่างไร</p>
--

หมายเหตุ :

การประเมินความคุ้มค่า หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลกระทบที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มอื่นมากน้อยเพียงใด

- การประเมินประสิทธิผล ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติการกิจ ความพึงพอใจ และคุณภาพการให้บริการ
- การประเมินประสิทธิภาพ ประเมินถึงความสอดคล้องของการใช้ทรัพยากร และกระบวนการทำงาน ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ (ประหยัด)
- ผลกระทบ ประเมินถึงผลอันสืบเนื่องจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่คาดหมายหรือตั้งใจ และไม่ได้คาดหมาย ที่อาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มอื่น

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (120คะแนน)

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นการประเมินว่าโรงพยาบาลมีการจัดการ โครงสร้างและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีความปลอดภัย สะดวก มีสุขอนามัย รวมทั้งมีวิธีป้องกันภัย และผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากร ผู้รับบริการและประชาชนในชุมชน นอกจากนี้ยังประเมิน สิ่งแวดล้อมทางสังคม การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านกาย จิต สังคม ระหว่างผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค การรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย ญาติ และชุมชน รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

3.1 การจัดการโครงสร้างทางกายภาพและการจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (40 คะแนน)

ให้อธิบายวิธีการในการจัดการด้านโครงสร้าง อาคารสถานที่ รวมถึงการจัดการสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมในแผนกต่างๆ การจัดการสิ่งปฏิกูลมูลฝอย การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH&S) ความเสี่ยง การจัดการภาวะฉุกเฉิน ให้ผ่านมาตรฐานว่าด้วยการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงอธิบายแนวทางการถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

3.1.1 โรงพยาบาลมีแนวทางการดำเนินงานในเรื่อง การจัดการโครงสร้างด้านกายภาพและการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างไร

3.2 การจัดการสิ่งแวดล้อมทางสังคม (40 คะแนน)

อธิบายวิธีการในการจัดการสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ บรรยากาศในการให้บริการ บรรยากาศการทำงาน การมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันหรือระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ รวมถึงอธิบายแนวทางการถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

3.2.1 โรงพยาบาลมีแนวทางการดำเนินการเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมทางสังคมอย่างไร

3.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

อธิบายวิธีการในการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ สถานที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกายที่เพียงพอต่อความต้องการ เขตปลอดบุหรี่ พื้นที่ป้องกันโรคติดต่อ ร้านค้าสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น รวมถึงอธิบายแนวทางการถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

3.3.1 โรงพยาบาลมีแนวทางดำเนินการอย่างไรในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

หมายเหตุ :

ให้แสดงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการดำเนินงานจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญ และอธิบายถึงระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมทางสังคม การจัดการสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ มีการเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย อธิบายถึงการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีการสรุปบทเรียน การสร้างนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นในองค์กร หรือกับหน่วยงานอื่น การนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปรับปรุง

แนวทางการดำเนินงานและถือปฏิบัติในองค์กร แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานจัดการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การจัดการ สิ่งแวดล้อมทางสังคม การจัดการ สิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ มีการประสานกลมกลืนไปในแนวทางเดียวกัน ของ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) แผนงาน 3) การปฏิบัติ 4) การวัดประเมินผลลัพธ์ 5) การเรียนรู้สู่การปรับปรุง เพื่อสนับสนุน เป้าประสงค์ขององค์กร

มาตรฐานสิ่งแวดล้อม หมายถึง มาตรฐานว่าด้วยการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม เช่น HA บทที่ 5 , สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน , โรงพยาบาลGreen & Clean, ISO14000

การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety) เช่น OHSAS 18001 (OHSAS ย่อมาจาก Occupational Health and Safety Assessment Series)

การจัดการโครงสร้างด้านกายภาพ หมายถึง การจัดการด้านงานบริหาร โครงสร้าง อาคารสถานที่ การจัดการสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง การจัดการด้านต่าง ได้แก่การจัดการสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมในแผนกต่าง ๆ , การจัดการสิ่งปฏิกูลมูลฝอย , การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ,ด้านความเสี่ยง ,การจัดการภาวะฉุกเฉิน

การจัดการสิ่งแวดล้อมทางสังคม หมายถึง การจัดการด้านต่างๆ ได้แก่ บรรยากาศในการให้บริการ บรรยากาศการทำงาน การมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันหรือ ระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ

การจัดการสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การจัดการสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ สถานที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย เขตปลอดบุหรี่ พื้นที่ป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก ไร้น้ำดื่ม สุขาภิบาล วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ

การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หมายถึง ความครอบคลุมทั่วถึงของการนำแนวทางไปดำเนินการเพื่อตอบสนอง ข้อกำหนดใน กฎเกณฑ์ การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติจะประเมินจากความกว้าง และความลึกในการนำแนวทางไปใช้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั่วทั้งองค์กร

การเรียนรู้ หมายถึง ความรู้หรือทักษะใหม่ที่ได้รับจากการประเมิน การศึกษา ประสบการณ์ และนวัตกรรม

การบูรณาการ หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผน กระบวนการ สารสนเทศ การตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญขององค์กร การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นยิ่งกว่าความ สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และจะสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์ประกอบแต่ละส่วนของระบบการจัดการ การดำเนินการมีการ ปฏิบัติการเชื่อมต่อกันอย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

(120คะแนน)

องค์ประกอบที่ 4 เป็นการประเมินวิธีการจัดการให้บุคลากรของโรงพยาบาลได้รับการดูแล ควบคุมป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน (อาชีวอนามัย) วิธีการส่งเสริมสุขภาพ และพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้สามารถดูแลและส่งเสริมสุขภาพตนเอง จนสามารถเป็น Health Model ให้แก่ประชาชนในชุมชนได้

4.1 ข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร (40 คะแนน)

ให้อธิบายกระบวนการจัดการข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรของ โรงพยาบาล อธิบายระบบการเก็บข้อมูลสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของปัญหา การจัดทำรายงานประจำปีด้านสุขภาพบุคลากร นำเสนอผู้บริหารระดับสูง

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

4.1.1 โรงพยาบาลมีกระบวนการอย่างไรในการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนดูแลส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

4.2 กฎระเบียบ ข้อตกลง ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (40 คะแนน)

ให้อธิบายวิธีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อตกลง แนวทางการปฏิบัติที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ที่แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมของบุคลากร อธิบายวิธีการถ่ายทอด กฎระเบียบ ข้อตกลง แนวทางการปฏิบัติสู่ผู้ปฏิบัติ รวมทั้งกลไกหรือมาตรการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลง แนวทางการปฏิบัติ ดังกล่าว

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

4.2.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สุขภาพบุคลากร

4.2.2 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรในการถ่ายทอดกฎระเบียบ ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการดำเนินการอย่างครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

4.3 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาล (40 คะแนน)

ให้อธิบายวิธีการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ การเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพและการเสริมพลัง (Empowerment) โดยการสำรวจข้อมูลความต้องการของบุคลากร การจัดกระบวนการฝึกอบรม เรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ เกี่ยวกับการจัดการสุขภาพอย่างเหมาะสมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพ อธิบายแนวทางการสำรวจข้อมูลสุขภาพ ความต้องการของบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพ และ การนำข้อมูลมาวางแผน จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและ / หรือ ความต้องการของบุคลากรกับกลุ่มเสี่ยง กลุ่มที่มีสุขภาพดี กลุ่มผู้ป่วย แสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของ ผู้บริหาร ทีมงานและบุคลากรของโรงพยาบาล แสดงแผนการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

แสดงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร อธิบายถึงการประเมินตามแผนการติดตาม ประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย การนำผลที่ได้ไปปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีการสรุปบทเรียน การสร้างนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นในองค์กร หรือกับหน่วยงานอื่น และ

นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและถือปฏิบัติในองค์กร แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการประสานกลมกลืนไปในแนวทางเดียวกันของ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) แผนงาน 3) การปฏิบัติ 4) การวัดประเมินผลลัพท์ 5) การเรียนรู้สู่การปรับปรุง เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์กร

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

- 4.3.1 โรงพยาบาลมีวิธีการในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ และการเสริมพลัง (Empowerment) ให้บุคลากรเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพอย่างไร
- 4.3.2 มีการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรที่สำคัญอะไรบ้าง
- 4.3.3 โรงพยาบาลมีวิธีการควบคุม กำกับ การวัดผลและนำผลไปใช้ในการปรับกระบวนการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างไร
- 4.3.4 โรงพยาบาลมีการดำเนินการอย่างไรในการบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เพื่อ สนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์กร

หมายเหตุ

สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลเพื่อให้ได้สารสนเทศตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการเพื่อนำสารสนเทศนั้นไปใช้ในการวางแผน หรือตัดสินใจ

การเสริมพลัง หมายถึง

การบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการประสานกลมกลืนไปในแนวทางเดียวกันของ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) แผนงาน 3) การปฏิบัติ 4) การวัดประเมินผลลัพท์ 5) การเรียนรู้สู่การปรับปรุง เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์กร

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมสุขภาพ ผู้รับบริการ ครอบครัว และญาติ

(120คะแนน)

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ เป็นการประเมินระบบการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ มีวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่เชื่อมั่นได้ว่าเป็นการให้ส่งเสริม สุขภาพที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีกระบวนการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งวิธีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี นอกจากนี้ยังประเมินวิธีการจัดการให้โรงพยาบาลเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารและให้บริการความรู้ด้านสุขภาพแก่ชุมชน

5.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ (40 คะแนน)

ให้อธิบายวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลในการวางแผนการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัว และญาติ เป็นการวิเคราะห์ ข้อมูล การสอบถามความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้รับบริการและบอกแนวทางที่ภาคีเครือข่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศของโรงพยาบาล

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

5.1.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรให้ได้ข้อมูลภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ ความต้องการ ความคาดหวังหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของผู้รับบริการ ประชาชน และผู้เกี่ยวข้อง

5.1.2 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไร ที่ทำให้ภาคีเครือข่ายเข้าถึงระบบข้อมูล สารสนเทศ ของโรงพยาบาลและใช้ประโยชน์ เพื่อใช้ในการวางแผนดำเนินงานให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

5.2 การปรับระบบบริการของโรงพยาบาล (40 คะแนน)

แสดงให้เห็นการปรับระบบบริการที่มีการบูรณาการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่สอดคล้องและตอบสนองกับปัญหา ความต้องการด้านสุขภาพที่ครบทุกมิติ แบบองค์รวม โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดความซ้ำซ้อน มีประสิทธิภาพ และเคารพสิทธิผู้รับบริการ โดยครอบครัว และชุมชนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

5.2.1 โรงพยาบาลมีการปรับระบบบริการที่มีการบูรณาการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคอะไรบ้างและอย่างไร

5.3 การประเมินกระบวนการให้บริการ (40 คะแนน)

แสดงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ รวมถึงแผนติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อธิบายถึงการประเมินตามแผนการติดตามประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ มีการเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย อธิบายให้เห็นว่าการดำเนินงานส่งเสริม สุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ มีการประสานกลมกลืนไปในแนวทางเดียวกันได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของพื้นที่ 2) แผนงาน 3) การปฏิบัติ 4) การวัดประเมินผลลัพธ์ 5) การเรียนรู้สู่การปรับปรุง เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์กร อธิบายถึงการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีการสรุปบทเรียน การสร้างนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นในองค์กร หรือกับหน่วยงานอื่นและการนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและถือปฏิบัติในองค์กรแสดงให้เห็นถึง การประเมินความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น /ศรัทธา และ

ข้อร้องเรียน ของผู้รับบริการ ญาติ ประชาชน ภาวการณ์เครือข่ายการให้บริการ และการนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการ ส่งเสริม สุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ มีการรายงานผลการปรับปรุงต่อผู้บริหารและประกาศให้สาธารณชนทราบ

โดยตอบคำถามต่อไปนี้

- 5.3.1 โรงพยาบาลมีการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการครอบครัว และญาติที่สำคัญอะไรบ้าง
- 5.3.2 โรงพยาบาลมีวิธีการนำผลไปใช้ในการปรับกระบวนการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติอย่างไร
- 5.3.3 โรงพยาบาลมีการดำเนินการอย่างไรในการบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ

หมายเหตุ

การบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ หมายถึง การดำเนินงานส่งเสริม สุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ มีการประสานกลมกลืนไปในแนวทางเดียวกัน 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) แผนงาน 3) การปฏิบัติ 4) การวัด ประเมินผลลัพธ์ 5) การเรียนรู้สู่การปรับปรุง เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์กร

องค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน

(150 คะแนน)

ในองค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน เป็นการประเมินว่าโรงพยาบาลมีวิธีดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน โดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างโรงพยาบาล ภาครีเอกชน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในชุมชน รวมทั้งมีวิธีการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนให้สามารถดูแล และ ส่งเสริมสุขภาพคนในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

6.1 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน (70 คะแนน)

ให้อธิบายถึงการวางระบบบริการส่งเสริมสุขภาพที่เชื่อมต่อกับเครือข่ายบริการสุขภาพในชุมชน โดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างโรงพยาบาล ภาครีเอกชน ทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในชุมชน โดยตอบคำถามต่อไปนี้

6.1.1 โรงพยาบาลมีการวางระบบบริการส่งเสริมสุขภาพจากโรงพยาบาล ลงสู่ชุมชนอย่างไร

6.1.2 โรงพยาบาล เครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนมีการดำเนินการอย่างไรในการบูรณาการ งานส่งเสริมสุขภาพในชุมชน

6.2 การสร้างเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง (80 คะแนน)

ให้อธิบายถึงการสนับสนุนให้ชุมชนเกิดการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพโดยมีแผนงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีแผนงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ กระบวนการ ผลลัพธ์ การวิเคราะห์ การเรียนรู้ และการปฏิบัติ ที่มีความสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ และเป้าประสงค์ของชุมชน และสื่อสาร ถ่ายทอดให้ประชาชนในชุมชนทราบ นโยบายและกิจกรรมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ แสดงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในชุมชนรวมถึงแผนติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยตอบคำถามต่อไปนี้

6.2.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรที่สนับสนุนให้ชุมชนมีฐานข้อมูลด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของชุมชนที่เป็นปัจจุบัน และนำไปใช้ประโยชน์ได้

6.2.2 โรงพยาบาลมีแนวทางอย่างไรในการสนับสนุนให้เกิดแผนการส่งเสริมสุขภาพ ถ่ายทอดนำสู่การปฏิบัติและประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ โดยชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน

6.2.3 โรงพยาบาลมีการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนที่สำคัญอะไรบ้าง

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (250 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้ง 4 องค์ประกอบ

7.1 สิ่งแวดล้อม (60 คะแนน)

- 7.1.1 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- 7.1.2 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม
- 7.1.3 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

หมายเหตุ ตัวชี้วัดที่สำคัญที่ควรรายงาน ได้แก่

- สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและการจัดการด้านกายภาพ เช่น
 - ผลการตรวจคุณภาพน้ำเสียผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
 - ผลลัพธ์ของการจัดการมูลฝอยทั่วไปและมูลฝอยติดเชื้อ
 - ผลการตรวจคุณภาพน้ำบริโภคทางห้องปฏิบัติการ
 - ผลของการจัดการสุขาภิบาลโรงอาหารโรงครัว
- สิ่งแวดล้อมทางสังคม
 - ผลการประเมินความพึงพอใจผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ข้อร้องเรียนต่างๆ
- สิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ
 - ผลการประเมินความพึงพอใจต่อสื่อ สถานที่และอุปกรณ์เพื่อกระตุ้น/เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ

7.2 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (60 คะแนน)

- 7.2.1 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

หมายเหตุ ตัวชี้วัดที่สำคัญที่ควรรายงาน ได้แก่

พฤติกรรมสุขภาพ

- การบริโภคอาหาร
- การออกกำลังกาย
- การเลิกบุหรี่ แอลกอฮอล์
- อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- พฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

สภาวะสุขภาพ

- สมรรถภาพทางกาย
- ไ้ไขมันในเลือด ความดันโลหิต น้ำตาลในเลือด
- ภาวะเครียด
- BMI
- เส้นรอบเอว
- ภาวะเสี่ยงต่อ Metabolic syndrome ?

7.3 การส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ (60 คะแนน)

7.3.1 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ

- พฤติกรรมสุขภาพ
 - การบริโภคอาหารในแต่ละกลุ่มโรค
 - พฤติกรรมเสี่ยงในแต่ละกลุ่มโรค
 - Nutrition(Birth weight)
 - Exclusive Breast Feeding
 - การใช้บุหรี่ แอลกอฮอล์
 - BMI
 - เส้นรอบเอว
 - วางแผนครอบครัว
- สภาวะสุขภาพ
 - อัตราป่วยซ้ำ
 - อัตราเกิดโรคแทรกซ้อน
 - ภาวะเสี่ยงต่อMetabolic syndrome
 - ความเครียด
 - Growth Development

7.4 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน (70 คะแนน)

7.4.1 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน

7.4.2 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านความเข้มแข็งของชุมชน

หมายเหตุ ตัวชี้วัดที่สำคัญที่ควรรายงาน ได้แก่

- พฤติกรรมเสี่ยงที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพในชุมชนลดลง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง อุบัติเหตุ มะเร็ง โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- มีข้อมูลของชุมชนที่เชื่อถือได้ เครือข่าย ระบบเฝ้าระวัง การมีส่วนร่วมของชุมชน จำนวนภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีหนี้สิน ร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย กิจกรรม โครงการ ที่บรรลุเป้าหมายการมีสุขภาพดีของโรงพยาบาล ความพึงพอใจของชุมชนต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล (ไปหาข้อมูลเพิ่มเติม)???

หมายเหตุ แสดงผลสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายของหน่วยงาน เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น แสดงแนวโน้มของผลลัพธ์ (ย้อนหลัง 3 ปี) ตามตัวอย่างการนำเสนอเสนอข้อมูล

ตัวอย่างตารางการนำเสนอข้อมูล

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (1)	ผลลัพธ์ในปัจจุบัน (2)	ผลลัพธ์เทียบกับเป้าหมาย (3)	ผลลัพธ์ในช่วง 3 ปี			ลักษณะแนวโน้ม (+/-) (6)	องค์กรที่เปรียบเทียบ (7)	ผลการเปรียบเทียบ (+/-) (8)
				(3)	(4)	(5)			
7.1 ด้านสิ่งแวดล้อม									
7.2 ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร									
7.3 ด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัว และญาติ									
7.4 ด้านการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน									

หมายเหตุ

- (1) การให้คะแนนในส่วนของผลลัพธ์ จะใช้หลักของ LeTCI (Level , Trend , Compare , Integrate)
- (2) ในส่วน Level จะพิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อเทียบกับเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ในปัจจุบัน (Column 2) เมื่อเทียบกับเป้าหมาย (Column 1) ก็จะได้ระดับผลการปฏิบัติงาน (Level) ว่ามี Performance ดีเพียงใด
- (3) ผลลัพธ์เทียบกับเป้าหมายใน (Column 3) ให้ใส่ว่า บรรลุ (Good Performance) หรือไม่บรรลุ (Poor Performance)
- (4) Trend คือการเปรียบเทียบข้อมูลอย่างน้อย 3 จุด ว่ามีแนวโน้มอย่างไร การเปรียบเทียบผลลัพธ์ 3 ปีใน (Column 3) , (Column 4),(Column 5) ก็จะทำให้ทราบแนวโน้ม โดยผลสรุปไปใส่ใน (Column 6) โดย + แสดงว่าแนวโน้มเพิ่มขึ้น และ ลบ แสดงว่า แนวโน้มลดลง ซึ่งต้องพิจารณาเครื่องชี้วัด ว่าแนวโน้มดีขึ้น นั้นบางเครื่องชี้วัด แนวโน้มเพิ่มขึ้นแสดงว่าดี เช่น การครอบคลุมการบริการ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่วนบางเครื่องชี้วัด การเพิ่มขึ้นแสดงถึงแนวโน้มไม่ดี เช่น อัตราการเกิดโรคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- (5) Compare คือการเปรียบเทียบ

ระบบการให้คะแนน (Scoring System)

การให้คะแนนคำตอบในแต่ละหัวข้อ และการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แก่โรงพยาบาลที่รับการประเมิน จะขึ้นอยู่กับการประเมินใน 2 มิติ คือ

- (1) กระบวนการ
- (2) ผลลัพธ์

โรงพยาบาลที่ขอรับการประเมินจะต้องให้ข้อมูลที่สัมพันธ์กับมิติเหล่านี้ ซึ่งสามารถศึกษารายละเอียดได้จากแนวทางการให้คะแนน (Scoring Guidelines) ซึ่งปัจจัยของแต่ละมิติมีดังนี้

(1). กระบวนการ

“กระบวนการ” หมายถึง วิธีการที่โรงพยาบาลใช้และปรับปรุง เพื่อตอบสนองข้อกำหนดต่างๆ ของหัวข้อในองค์ประกอบที่ 1-6 ปัจจัยทั้ง 4 ที่ใช้ประเมินกระบวนการ ได้แก่ “แนวทาง (Approach-A) การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Deployment-D) การเรียนรู้ (Learning-L) และการบูรณาการ (Integration-I)

“แนวทาง” (Approach-A) หมายถึง

- วิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามกระบวนการ
- ความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้ตอบข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ ของเกณฑ์ และสภาพแวดล้อมการดำเนินงานของโรงพยาบาล
- ความมีประสิทธิภาพของการใช้วิธีการต่างๆ ของโรงพยาบาล
- ระดับของการที่แนวทางนั้นนำไปใช้ได้ และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อถือได้ (ซึ่ง

หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ)

“การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ” (Deployment-D) หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของ

- การใช้แนวทางเพื่อตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องและสำคัญต่อ โรงพยาบาล
- การใช้แนวทางอย่างคงเส้นคงวา
- การนำแนวทางไปใช้ (สู่การปฏิบัติ) ในทุกหน่วยงานที่เหมาะสม

“การเรียนรู้” (Learning-L) หมายถึง

- การปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น โดยใช้วงจรการประเมินและการปรับปรุง
- การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของแนวทาง ผ่านการสร้างนวัตกรรม
- การแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมกับหน่วยงานและกระบวนการอื่นที่

เกี่ยวข้องภายในโรงพยาบาล

“การบูรณาการ” (Integration-I) หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึง ของ

• แนวทางที่ใช้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการของโรงพยาบาลตามที่ระบุไว้ในข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาล และข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ ในเกณฑ์ (องค์ประกอบที่ 1 ถึงองค์ประกอบที่ 6)

• การใช้ตัววัด สารสนเทศ และระบบการปรับปรุง ที่ช่วยเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างกระบวนการและระหว่างหน่วยงานทั่วทั้งโรงพยาบาล

• แผนงาน กระบวนการ ผลลัพธ์ การวิเคราะห์ การเรียนรู้ และการปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันในทุกกระบวนการและหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ระดับโรงพยาบาล

(2). ผลลัพธ์

“ผลลัพธ์” หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ของโรงพยาบาลที่บรรลุผลตามข้อกำหนดองค์ประกอบที่ 7 ปัจจัยทั้ง 4 ที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์ ได้แก่ ระดับ (Level-L) แนวโน้ม (Trend-T) การเปรียบเทียบ (Comparison-C) และการบูรณาการ (Integration-I) (LeTCI) โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

“ระดับ” (Level – Le) หมายถึง

- ผลการดำเนินการในปัจจุบัน

“แนวโน้ม” (Trend – T) หมายถึง

• อัตราของการปรับปรุงผลการดำเนินการ หรือการรักษาไว้ของผลการดำเนินการที่ดี (ความลาดชันของแนวโน้มของข้อมูล)

• ความครอบคลุมของผลการดำเนินการของโรงพยาบาลในเรื่องต่างๆ (ความครอบคลุมและทั่วถึงของการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ) ของผลลัพธ์

“การเปรียบเทียบ” (Comparison – C) หมายถึง

• ผลการดำเนินการของโรงพยาบาลเปรียบเทียบกับข้อมูลของหน่วยงานอื่นอย่างเหมาะสม เช่น โรงพยาบาลที่ระดับใกล้เคียงกัน ข้อมูลระดับจังหวัด ระดับเขต ระดับประเทศ เป็นต้น

“การบูรณาการ” (Integration – I) หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของ

• ตัววัดผลต่างๆ (มักมีการจำแนกประเภท) ที่ระบุผลการดำเนินการด้านต่างๆ ที่ต้องการ ตามที่ปรากฏอยู่ในข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาล และหัวข้อที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1-6

- ผลลัพธ์ รวมถึงตัวชี้วัดที่เชื่อถือได้สำหรับผลการดำเนินการในอนาคต

• ผลลัพธ์มีการสอดประสานอย่างกลมกลืนในทุกกระบวนการและหน่วยงานเพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ระดับโรงพยาบาล

การจำแนกหัวข้อและมิติการให้คะแนน

หัวข้อต่างๆ จำแนกตามชนิดของสารสนเทศ และข้อมูลที่โรงพยาบาลต้องนำเสนอตามมิติการประเมินทั้ง 2 มิติดังกล่าวข้างต้น หัวข้อแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. กระบวนการ

2. ผลลัพธ์

หัวข้อที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1-6 นั้น “แนวทาง (A) – การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (D) – การเรียนรู้ (L) – การบูรณาการ (I)” มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อเน้นว่าเมื่อมีการอธิบายถึงแนวทางทุกครั้ง โรงพยาบาลต้องชี้ให้เห็นถึงการนำแนวทางนั้นๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติด้วย และคงเส้นคงวากับข้อกำหนดที่ระบุไว้ในหัวข้อนั้นๆ เสมอ เมื่ออธิบายถึงระดับความสมบูรณ์ของกระบวนการ ควรแสดงให้เห็นว่าวงจรการเรียนรู้ (รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม) และการบูรณาการกับกระบวนการและหน่วยงานอื่นเกิดขึ้นได้อย่างไร ถึงแม้ว่าปัจจัย อันได้แก่ แนวทาง-การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ-การเรียนรู้-การบูรณาการ จะมีความเชื่อมโยงกันก็ตาม ข้อมูลป้อนกลับที่ส่งให้แก่โรงพยาบาลที่ขอรับการประเมินจะสะท้อนจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงในปัจจุบันได้ปัจจัยหนึ่ง หรือทุกปัจจัยก็ได้

หัวข้อที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 7 กำหนดให้ต้องแสดงผลของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการของโรงพยาบาล ในรูปแบบของ “ระดับ” “แนวโน้ม” และ “การเปรียบเทียบ” รวมทั้ง “การบูรณาการ” ของผลลัพธ์กับข้อกำหนดที่สำคัญของโรงพยาบาล หัวข้อที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 7 ยังกำหนดให้รายงานผลลัพธ์การดำเนินการที่มีข้อมูลครอบคลุม ซึ่ง

สัมพันธ์โดยตรงกับการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและการเรียนรู้ของโรงพยาบาล หากมีการแบ่งปันความรู้ในเรื่องกระบวนการปรับปรุงและมีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ควรจะแสดงผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันด้วย ดังนั้น คณะแนวของผลลัพธ์แต่ละหัวข้อในองค์ประกอบที่ 7 จะเป็นตัวเลขเชิงรวม โดยพิจารณาองค์ประกอบในปัจจุบันทั้ง 4 (LeTCD) ของผลการดำเนินการ **“ความสำคัญ” ในการพิจารณาคะแนน**

การประเมิน 2 มิติดังกล่าวข้างต้น เป็นหัวใจสำคัญในการประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับ ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ “ความสำคัญ” ของกระบวนการและผลลัพธ์ต่อปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานที่แสดงไว้ในรายงานวิธีการและผลการดำเนินงานที่โรงพยาบาลควรระบุเรื่องที่เราเห็นว่าสำคัญที่สุดไว้ในข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาล (Hospital Profile) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญของโรงพยาบาล ความต้องการที่สำคัญของผู้รับบริการ ความต้องการของบุคลากร วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และแผนปฏิบัติการ

การให้คะแนน

การให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ ควรยึดแนวทางดังต่อไปนี้

- คำตอบของแต่ละหัวข้อ ควรอธิบายประเด็นพิจารณาทั้งหมด และควรสะท้อนสิ่งที่สำคัญต่อโรงพยาบาล
- การให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ ให้เริ่มด้วยการกำหนดช่วงคะแนนที่อธิบาย “ระดับความสำเร็จของโรงพยาบาลได้ใกล้เคียงที่สุด” (เช่น ร้อยละ 50 ถึง 65) ดังที่รายงานไว้ในคำตอบในหัวข้อนั้น ระดับดังกล่าว อาจยังมีความไม่สมบูรณ์ในบางปัจจัยที่ใช้ในการตรวจประเมินในองค์ประกอบที่ 1-6 (ADLI) หรือในองค์ประกอบที่ 7 (LeTCD) ก็ได้ การประเมินระดับความสำเร็จของโรงพยาบาลเป็นการประเมินภาพรวมของปัจจัยทั้ง 4 ของกระบวนการ และปัจจัยทั้ง 4 ของผลลัพธ์ โดยไม่เป็นการเจงนับหรือการเฉลี่ยผลของการตรวจประเมินทีละปัจจัย เมื่อกำหนดช่วงคะแนนแล้ว การตัดสินใจว่าจะให้คะแนนจริงเท่าไร ต้องประเมินว่าคำตอบในหัวข้อนั้นๆ ใกล้เคียงกับเนื้อหาที่อธิบายในช่วงคะแนนที่สูงขึ้นไปหรือต่ำลงมาเพียงใด

- หัวข้อที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1-6 ที่ได้คะแนนร้อยละ 50 แสดงว่า โรงพยาบาลมีแนวทางที่ตอบสนองข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อนั้น มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาในหน่วยงานส่วนใหญ่ที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับหัวข้อนั้นๆ โดยใช้วงจรการปรับปรุงและการเรียนรู้ รวมทั้งตอบสนองความต้องการที่สำคัญของโรงพยาบาล หากจะให้ได้รับคะแนนสูงขึ้น ต้องมีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างครอบคลุมมากขึ้น มีการเรียนรู้ของโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญชัดเจน และมีการบูรณาการมากขึ้น

- หัวข้อที่อยู่ในหมวด 7 ที่ได้คะแนนร้อยละ 50 แสดงว่า โรงพยาบาลมีระดับผลการดำเนินการที่ได้อย่างชัดเจน มีแนวโน้มที่ดี พร้อมด้วยข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสมในผลลัพธ์เกือบทุกหัวข้อที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล หากจะให้ได้รับคะแนนสูงขึ้นต้องมีอัตราการปรับปรุง และ/หรือระดับของผลการดำเนินการที่ดีขึ้น มีผลการดำเนินการเชิงเปรียบเทียบที่ดีขึ้น รวมทั้งมีความครอบคลุมมากขึ้น และมีการบูรณาการกับความต้องการของโรงพยาบาลมากขึ้น

ในรายงานป้อนกลับที่ให้แก่โรงพยาบาล จะระบุช่วงคะแนนในแต่ละหัวข้อ และจะทราบคะแนนรวมสำหรับ 2 มิติ คือ มิติกระบวนการสำหรับหัวข้อในองค์ประกอบที่ 1-6 และมิติผลลัพธ์สำหรับหัวข้อในองค์ประกอบที่ 7

แนวทางการให้คะแนนองค์ประกอบที่ 1-6

คะแนน	กระบวนการ องค์ประกอบที่ 1-6			
	A	D	L	I
0% หรือ 5%	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศน้อยและไม่ชัดเจน	แทบไม่พบการนำแนวทางที่เป็นระบบสู่การปฏิบัติ	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับโรงพยาบาล แต่ละพื้นที่หรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%, 15%, 20% หรือ 25% (ระดับ 1) เริ่มที่ 10 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 3 ขั้นๆ ละ 5 %	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐาน (Basic Requirement)ของหัวข้อ (Item)	การนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติยังอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกพื้นที่หรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงต่างๆ ไป	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น ส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45% (ระดับ 2) เริ่มที่ 30 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 3 ขั้นๆ ละ 5 %	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐาน (Basic Requirement)ของหัวข้อ (Item)	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางพื้นที่หรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น Key word deploy อย่างดีในบางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	เริ่มมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการพื้นฐานของโรงพยาบาลตามที่ระบุไว้ในข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลและในเกณฑ์หัวข้ออื่นๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65% (ระดับ 3) เริ่มที่ 50 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 3 ขั้นๆ ละ 5 % ในทางปฏิบัติ จะถือระดับ 3 เป็นระดับอ้างอิง ต้องทอง Criteria และ Key word ของ ADLI ให้ได้	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวม (Overall requirement)ของหัวข้อ (item) Key word คือ มีวิธีการหรือกิจกรรมรองรับคำถามครอบคลุมในระดับ Overall Requirement ของ Item	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าอาจแตกต่างกันในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน Key word deploy อย่างดีในหน่วยงานส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับโรงพยาบาลรวมถึงการสร้างนวัตกรรมบ้าง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการ โดยรวมของโรงพยาบาล ตามที่ระบุไว้ในข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลและในเกณฑ์หัวข้ออื่นๆ

คะแนน	กระบวนการ องค์ประกอบที่ 1-6			
	A	D	L	I
<p>70%, 75%, 80% หรือ 85%</p> <p>(ระดับ 4)</p> <p>เริ่มที่ 70 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 3 ชั้นๆ ละ 5 %</p>	<p>แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ (Multiple Requirement) ของหัวข้อ (item)</p> <p>Key word คือ มีวิธีการหรือกิจกรรมรองรับคำถามทุกข้อที่ถาม หรือ เรียกว่า Multiple Requirement (ของ Item เกือบสมบูรณ์</p>	<p>มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างที่สำคัญ</p> <p>Key word ทุกหน่วยงานสามารถ deploy ได้สมบูรณ์เหมือนกัน แต่ยังมี gap ระหว่างหน่วยงาน บ้าง</p>	<p>กระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและการเรียนรู้ในระดับโรงพยาบาล รวมถึงการสร้างนวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการ มีการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อันเป็นผลจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันระดับโรงพยาบาล</p> <p>Key word คือ เกิดการเรียนรู้จนสามารถสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในหน่วยงานส่วนใหญ่</p>	<p>มีแนวทางที่บูรณาการกับความ ต้องการของ โรงพยาบาลในปัจจุบัน และอนาคต ตามที่ระบุไว้ในข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลและในเกณฑ์ หัวข้ออื่นๆ</p>
<p>90%, 95% หรือ 100%</p> <p>(ระดับ 5)</p> <p>เริ่มที่ 90 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 2 ชั้นๆ ละ 5 %</p>	<p>แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ (Multiple Requirement) ของหัวข้อ (Item) อย่างสมบูรณ์</p> <p>Key word คือ มีวิธีการหรือกิจกรรมรองรับคำถามทุกข้อที่ถาม หรือ เรียกว่า Multiple Requirement (ของ Item อย่างสมบูรณ์</p>	<p>มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญ ในพื้นที่หรือหน่วยงานใดๆ</p> <p>Key word ทุกหน่วยงานสามารถ deploy ได้สมบูรณ์เหมือนกัน โดยไม่มี gap ระหว่างหน่วยงาน</p>	<p>กระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและการเรียนรู้ในระดับโรงพยาบาล ด้วยการสร้างนวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการทั่วทั้งโรงพยาบาล มีการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั่วทั้งโรงพยาบาลว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและนวัตกรรมมีพื้นฐานจากการวิเคราะห์ และการแบ่งปันในระดับโรงพยาบาล</p> <p>Key word สร้างนวัตกรรมทุกหน่วย</p>	<p>มีแนวทางที่บูรณาการกับความ ต้องการของ โรงพยาบาลในปัจจุบัน และอนาคตเป็นอย่างดี ตามที่ระบุไว้ในข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลและในเกณฑ์หัวข้ออื่นๆ</p>

แนวทางการให้คะแนนองค์ประกอบที่ 7

คะแนน	ผลลัพธ์ องค์ประกอบที่ 7			
	Le	T	C	I
0% หรือ 5% (ระดับ 0)	ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของโรงพยาบาล และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในหัวข้อที่รายงานไว้	ไม่แสดงแนวโน้มของข้อมูล หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบเป็นส่วนใหญ่	ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาล
10%, 15%, 20% หรือ 25% (ระดับ 1) เริ่มที่ 10 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 3 ชั้น ๆ ละ 5 %	มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรเพียงบางเรื่องที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ และมีระดับผลการดำเนินการที่เริ่มดี	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลในบางเรื่อง โดยบางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ	แทบไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจ
30%, 35%, 40% หรือ 45% (ระดับ 2) เริ่มที่ 30 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 3 ชั้น ๆ ละ 5 %	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อและผลอยู่ในระดับที่ดี	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี Key word เริ่มเห็น Good Trend	เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาล
50%, 55%, 60% หรือ 65% (ระดับ 3) เริ่มที่ 50 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 2 ชั้น ๆ ละ 5 % ในทางปฏิบัติ จะถือระดับ 3 เป็นระดับอ้างอิง ต้องทอง Criteria และ Key word ของ LeTCI ให้ได้	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อและผลอยู่ในระดับที่ดี	แสดงถึงแนวโน้มที่ชัดเจนในเรื่องราว ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาล (Key Word Good performance & trend .ในเรื่องสำคัญบางเรื่อง)	ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เมื่อเทียบเคียงกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม (Key word คือ Compare กับองค์กรระดับเดียวกันดีกว่าในบางเรื่อง)	มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ด้าน เช่นด้านบุคลากร ผู้รับบริการและญาติ และด้านชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ (key word คือ มีการรายงานผลการดำเนินงานที่เป็นภาพรวมของ ร.พ. ใน 4 องค์ประกอบหลักคือ

ผลลัพธ์ องค์ประกอบที่ 7				
				สิ่งแวดล้อม บุคลากร ผู้รับบริการ และชุมชนในเรื่องส่งเสริมสุขภาพ)
70%, 75%, 80% หรือ 85% (ระดับ 4) เริ่มที่ 70 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 3 ชั้นๆ ละ 5 %	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ของหัวข้อและผลอยู่ในระดับที่ดีถึงดีเลิศ	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญที่จะบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลไว้ได้เป็นส่วนใหญ่ (Key Word Good performance & trend .ในเรื่องสำคัญในหลายๆเรื่อง)	มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือเป็นส่วนใหญ่กับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และแสดงถึงความเป็นผู้นำในบางเรื่อง และมีผลการดำเนินการเชิงเปรียบเทียบที่ดีมาก Key word คือ Benchmark กับ Best Practice ดีกว่าหรือเท่ากันในบางเรื่องได้	มีการรายงานผลการดำเนินการของโรงพยาบาลในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่ ด้านลูกค้าที่สำคัญ ตลาดที่สำคัญ รวมทั้งข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการและแผนปฏิบัติการ
90%, 95% หรือ 100% (ระดับ 5) เริ่มที่ 90 % สามารถบวกคะแนนเพิ่มได้อีก 2 ชั้นๆ ละ 5 %	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ของหัวข้ออย่างครบถ้วนและอยู่ในระดับที่ดีเลิศ	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาล (Key Word Good performance & trend .ในเรื่องสำคัญในทุกเรื่อง)	แสดงถึงความเป็นผู้นำในธุรกิจและเป็นระดับเทียบเคียงให้โรงพยาบาลอื่นในหลายเรื่อง Key word คือ Benchmark กับ Best Practice แล้วดีกว่าหรือเท่ากันหลายเรื่อง	มีการรายงานผลการดำเนินการของโรงพยาบาลและการคาดการณ์ผลการดำเนินการในด้านลูกค้าที่สำคัญ ตลาดที่สำคัญ รวมทั้งข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการและแผนปฏิบัติการเกือบทั้งหมด

แบบเขียนรายงานประเมินตนเอง

คำอธิบายการตอบคำถาม

• การตอบคำถามจะต้องพิจารณาถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องกันทั้งในส่วนของคุณลักษณะสำคัญของโรงพยาบาล และระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

• การตอบคำถามวิธีการที่โรงพยาบาลใช้และปรับปรุง เพื่อตอบสนองข้อกำหนดต่างๆ ของในองค์ประกอบที่ 1-6 โดยให้ครอบคลุม “แนวทาง (Approach-A) การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Deployment-D) การเรียนรู้ (Learning-L) และการบูรณาการ (Integration-I)

สำหรับการประเมินผลลัพธ์ในองค์ประกอบที่ 7 ให้ประเมินผลลัพธ์ปัจจุบันทั้ง 4 ได้แก่ ระดับ (Level-L) แนวโน้ม (Trend-T) การเปรียบเทียบ (Comparison-C) และการบูรณาการ (Integration-I) (LeTCI)

• การตอบคำถาม ให้โรงพยาบาลอธิบายคำตอบที่สำคัญของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องในแต่ละคำถาม โดยใช้วิธีการพรรณนาความ ใช้แผนภาพประกอบ หรือใช้ตาราง ตามความเหมาะสมในแต่ละคำถาม โดยมี **จำนวนหน้าทั้งหมดไม่เกิน 40 หน้ากระดาษ A4**

ข้อมูลทั่วไป

โรงพยาบาล..... เป็นสถานพยาบาลระดับ.....โดยรวม.....เตียง
ที่อยู่.....

พื้นที่รับผิดชอบ

มี.....ตำบล จำนวน.....หมู่บ้าน รวมประชากรจำนวน คน แบ่งเป็น
เพศหญิง.....คน เพศชาย.....คน

ผู้ให้บริการประกอบด้วย

สาขา	จำนวน (คน)	สาขา	จำนวน (คน)
แพทย์		นักกายภาพบำบัด	
ทันตแพทย์		นักโภชนาการ	
เภสัชกร		เจ้าหน้าที่การแพทย์	
พยาบาล		ผู้ช่วยเหลือคนไข้/จนท.พยาบาล	
นักวิชาการสาธารณสุข		Back Office	
รวม			

นโยบายการส่งเสริมสุขภาพ

.....
.....

แผนยุทธศาสตร์

.....
.....

ขอบเขตการให้บริการ

.....
.....

ความเชี่ยวชาญ (Excellent) ของโรงพยาบาล

.....
.....

ภาคีหลักของโรงพยาบาล

.....
.....

จำนวนผู้รับบริการ

ผู้ป่วยนอก ราย ผู้ป่วยใน ราย
เป็นผู้ป่วยรับส่งต่อ ราย (ส่งต่อผู้ป่วยนอก ราย ,ส่งต่อผู้ป่วยใน..... ราย)
อัตราการครองเตียงเฉลี่ยร้อยละ

ปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญของพื้นที่ในปัจจุบัน

.....
.....

ปัญหาสาธารณสุขที่คาดการณ์ในอีก 5 ปี ข้างหน้า

.....
.....

มาตรฐานคุณภาพที่โรงพยาบาลกำลังดำเนินการอยู่มีอะไรบ้าง

.....
.....

การได้รับรางวัลหรือได้รับการรับรองมาตรฐาน ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา

.....
.....

โครงสร้างโรงพยาบาล (Organization Profile)

1. ลักษณะโรงพยาบาล : คุณลักษณะที่สำคัญของโรงพยาบาลคืออะไร
ให้โรงพยาบาลตอบคำถามต่อไปนี้

ก. สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล

(1) โรงพยาบาลมีบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพอะไรบ้าง กลไกที่โรงพยาบาลใช้ในการส่งมอบบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้รับบริการคืออะไร

.....

.....

(2) วัฒนธรรมโรงพยาบาลคืออะไร จุดประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของโรงพยาบาลที่ได้ประกาศไว้คืออะไร

.....

.....

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากรเป็นอย่างไร มีการจำแนกบุคลากรและบุคลากรออกเป็นกลุ่มและประเภทอย่างไร กลุ่มเหล่านี้ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญอะไรบ้าง มีการศึกษาระดับใด ความหลากหลายของบุคลากรและภาระงานในโรงพยาบาล กลุ่มที่จัดตั้งให้ทำหน้าที่ที่ตรงกับโรงพยาบาลผลประโยชน์สำคัญ และข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีอะไรบ้าง

.....

.....

ข. ความสัมพันธ์ระดับโรงพยาบาล

(1) โครงสร้างโรงพยาบาล และระบบธรรมาภิบาลของโรงพยาบาลเป็นอย่างไรความสัมพันธ์ด้านการรายงานระหว่างคณะกรรมการธรรมาภิบาล ผู้นำระดับสูง และเครือข่ายบริการสุขภาพเป็นอย่างไร

.....

.....

(2) กลุ่มผู้รับบริการ ญาติ และชุมชนและพันธมิตร ภาครีเครือข่าย ที่สำคัญของโรงพยาบาลคืออะไร กลุ่มดังกล่าวมีความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญอะไรบ้างเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการและการปฏิบัติการ ความแตกต่างในความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่มมีอะไรบ้าง

.....

.....

(3) พันธมิตร ภาครี เครือข่าย ที่สำคัญที่สุดคือใคร บทบาทของพันธมิตร ภาครี เครือข่าย ระบบงานกระบวนการให้บริการ และการส่งมอบบริการด้านสุขภาพที่สำคัญคืออะไร พวกเขามีบทบาทอย่างไรในกระบวนการสร้างนวัตกรรมของโรงพยาบาล ความต้องการที่สำคัญที่สุดของห่วงโซ่อุปทานของโรงพยาบาลคืออะไร

.....

.....

(4) ความสัมพันธ์ในลักษณะการเป็นพันธมิตร ภาครีหรือข่ายกับผู้รับบริการ ญาติ และชุมชนที่สำคัญของโรงพยาบาล รวมทั้งกลไกการสื่อสารระหว่างกันเป็นอย่างไร

.....

2. ความท้าทายต่อโรงพยาบาล : ความท้าทายที่สำคัญของโรงพยาบาลคืออะไร

ให้โรงพยาบาลตอบคำถามต่อไปนี้

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) โรงพยาบาลอยู่ที่ลำดับใดในการพัฒนาโรงพยาบาล ขนาดและการเติบโตของโรงพยาบาล เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาล ในระดับเดียวกันอย่างไร

.....

(2) ปัจจัยหลักที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลระดับเดียวกัน คืออะไร การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เกิดขึ้นซึ่งมีผลต่อสถานการณ์ของโรงพยาบาลและ โอกาสสำหรับการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือ มีอะไรบ้าง

.....

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญในสถานบริการระดับเดียวกันมีอะไรบ้าง แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญจากสถานบริการอื่น มีอะไรบ้าง และอะไรเป็นข้อจำกัด (ถ้ามี) ในการหาข้อมูลเหล่านั้น

.....

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญด้านบริการและพันธกิจ ด้านการปฏิบัติการ และด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลคืออะไร ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของโรงพยาบาลคืออะไร

.....

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ส่วนประกอบสำคัญของระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผล และกระบวนการเรียนรู้คืออะไร

.....

องค์ประกอบที่ 1 การนำองค์กรและการบริหาร

(120 คะแนน)

1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายที่แสดงความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

1.1.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรให้ได้มาซึ่ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา นโยบาย การพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

1.1.2 โรงพยาบาลมีวิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา นโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพ ไปยังบุคลากร ภาควิชา เครื่องมือที่สำคัญ ผู้รับบริการ และชุมชน อย่างไร

1.1.3 ทีมนำทำอะไร ใน การบูรณาการแนวคิดการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ เกิดความ สอดคล้อง กับปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน

1.1.4 ทีมนำทำอะไร ในการคงความมุ่งมั่นให้โรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อย่างยั่งยืน

1.2 โครงสร้างและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

1.2.1 โครงสร้าง คณะกรรมการหรือคณะทำงาน เชื่อมโยงและสนับสนุนการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อย่างไร

1.3 วัฒนธรรมองค์กร เหมาะสมต่อการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

1.3.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไร ให้โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่เป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพ

1.3.2 ทีมนำมีวิธีการอย่างไร ในการบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพเข้าไปสู่งานประจำ

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากร

(120 คะแนน)

2.1 การวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

2.1.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไร ในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

2.2 การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ (40 คะแนน)

2.2.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไร ในจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และความต้องการเพื่อการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

2.2.2 โรงพยาบาลมีวิธีการในการถ่ายทอดแผนให้บุคลากร ภาาีเครือข่าย และชุมชนอย่างไร

.....

.....

2.2.3 โรงพยาบาลมีวิธีการกำหนดระบบการประเมิน / วัดผลของการดำเนินงานอย่างไร

.....

.....

2.2.4 โรงพยาบาลมีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไร

.....

.....

2.3 การบริหารทรัพยากร (40 คะแนน)

2.3.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไร ในการจัดสรรทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์) ให้เพียงพอเหมาะสมกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

2.3.2 โรงพยาบาลมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอะไรบ้างและเื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพอย่างไร

.....

.....

2.3.3 โรงพยาบาลมีแผนด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและเื้อต่อการ ส่งเสริมสุขภาพอย่างไร

.....

.....

2.3.4 โรงพยาบาลมีวิธีการในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีผลงานด้านส่งเสริมสุขภาพที่ดี และเกิดแรงจูงใจอย่างไร

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

(120 คะแนน)

3.1 การจัดการโครงสร้างทางกายภาพและการจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (40 คะแนน)

3.1.1 โรงพยาบาลมีแนวทางการดำเนินงานในเรื่อง การจัดการ โครงสร้างด้านกายภาพและการ จัดการสิ่งแวดล้อม ด้านกายภาพเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างไร

.....

.....

3.2 การจัดการสิ่งแวดล้อมทางสังคม (40 คะแนน)

3.2.1 โรงพยาบาลมีแนวทางการดำเนินการเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมทางสังคมอย่างไร

.....

.....

3.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ (40 คะแนน)

3.3.1 โรงพยาบาลมีแนวทางการดำเนินการอย่างไรในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการ ส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

(120 คะแนน)

4.1 ข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร (40 คะแนน)

4.1.1 โรงพยาบาลมีกระบวนการอย่างไรในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนดูแลส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

.....

.....

4.2 กฎระเบียบ ข้อตกลง ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (40 คะแนน)

4.2.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

.....

.....

4.2.2 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรในการถ่ายทอดกฎระเบียบ ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการดำเนินการอย่างครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

.....

.....

4.3 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาล (40 คะแนน)

4.3.1 โรงพยาบาลมีวิธีการในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ และการเสริมพลัง (Empowerment) ให้บุคลากรเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4.3.2 มีการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรที่สำคัญอะไรบ้าง

.....

.....

4.3.3 โรงพยาบาลมีวิธีการควบคุม กำกับ การวัดผลและนำผลไปใช้ในการปรับกระบวนการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างไร

.....

.....

4.3.4 โรงพยาบาลมีการดำเนินการอย่างไรในการบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์กร

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัว และญาติ

(120 คะแนน)

5.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ **(40 คะแนน)**

5.1.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรให้ได้ข้อมูลภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ ความต้องการ ความคาดหวังหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของผู้รับบริการ ประชาชน และผู้เกี่ยวข้อง

.....

.....

5.1.2 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไร ที่ทำให้ภาคีเครือข่ายเข้าถึงระบบข้อมูล สารสนเทศ ของโรงพยาบาลและใช้ประโยชน์เพื่อใช้ในการวางแผนดำเนินงานให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

.....

.....

5.2 การปรับระบบบริการของโรงพยาบาล **(40 คะแนน)**

5.2.1 โรงพยาบาลมีการปรับระบบบริการที่มีการบูรณาการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคอะไรบ้างและอย่างไร

.....

.....

5.3 การประเมินกระบวนการให้บริการ **(40 คะแนน)**

5.3.1 โรงพยาบาลมีการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัว และญาติที่สำคัญอะไรบ้าง

.....

.....

5.3.2 โรงพยาบาลมีวิธีการนำผลไปใช้ในการปรับกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ ผู้รับบริการ
ครอบครัวและญาติอย่างไร

.....
.....

5.3.3 โรงพยาบาลมีการดำเนินการอย่างไรในการบูรณาการงานส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ

.....
.....

องค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน (150 คะแนน)

6.1 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน (70 คะแนน)

6.1.1 โรงพยาบาลมีการวางระบบบริการส่งเสริมสุขภาพจากโรงพยาบาล ลงสู่ชุมชนอย่างไร

.....
.....

6.1.2 โรงพยาบาล เครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนมีการดำเนินการอย่างไรในการบูรณาการ งาน
ส่งเสริมสุขภาพในชุมชน

.....
.....

6.2 การสร้างเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง (80 คะแนน)

6.2.1 โรงพยาบาลมีวิธีการอย่างไรที่สนับสนุนให้ชุมชนมีฐานข้อมูลด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของชุมชนที่เป็น
ปัจจุบัน และนำไปใช้ประโยชน์ได้

.....
.....

6.2.2 โรงพยาบาลมีแนวทางอย่างไรในการสนับสนุนให้เกิดแผนงานส่งเสริมสุขภาพ การถ่ายทอดสื่อสารสู่การปฏิบัติ
โดยชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน

.....
.....

6.2.3.โรงพยาบาลมีการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนที่สำคัญอะไรบ้าง

.....
.....

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ**(250 คะแนน)****7.1 สิ่งแวดล้อม (60 คะแนน)**

- 7.1.1 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- 7.1.2 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม
- 7.1.3 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

7.2 การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (65 คะแนน)

- 7.2.1 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

7.3 การส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ (65 คะแนน)

- 7.3.1 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ ครอบครัวและญาติ

7.4 การส่งเสริมสุขภาพในชุมชน (60 คะแนน)

- 7.4.1 แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน

หมายเหตุ แสดงผลสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายของหน่วยงาน เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น
แสดงแนวโน้มของผลลัพธ์ (ย้อนหลัง 3 ปี) ตามตัวอย่างการนำเสนอเสนอข้อมูล

ผลลัพธ์ของกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้แนวทาง LeTCI (Level , Trend , Compare , Integrate) ร.พ.

ผลลัพธ์ด้าน	Level (Performance)			Trend				Compare			Integrate
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ ปัจจุบัน	ผลลัพธ์ เทียบกับ เป้าหมาย	ผลลัพธ์ในช่วง 3 ปี			สรุป แนวโน้ม	ผลลัพธ์ ของคุณเทียบ	ประเภท ของคุณเทียบ	ผลลัพธ์เมื่อ เทียบกับคู่ เทียบ	
				2 ปีที่แล้ว	ปีที่แล้ว	ปีนี้					
Performance Result ครอบคลุม	1. Basic 2.Overall 3. Multiple							1. No 2.Compare 3.Benchmark			Integrate 1 , 2 , 3, 4, 5

- 1.ผลลัพธ์เทียบกับเป้าหมาย --> กรณีที่ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ = Good ,ผลลัพธ์ไม่บรรลุแต่ใกล้เคียง=Fair , ผลลัพธ์ห่างเป้าหมายมาก = Poor
- 2 สรุปแนวโน้ม --> แนวโน้มดีขึ้น = Good Trend , แนวโน้มขึ้นๆลงๆ แต่มีทิศทางที่ไม่เลวลง = Fair ,แนวโน้มแย่ลง = Poor
- 3.ผลลัพธ์เมื่อเทียบกับคู่เทียบ , ส่วนของ Performance --> Good, Fair, Poor ส่วนเปรียบเทียบ ระบุ No , Compare (to neighbour) ,Benchmark (to Best practice or เป้าทำท่าย)
- 4.Integration ให้ระบุ Result measures in key area of Patients , Stakeholder(SH) Process requirement , Action plan Requirement และ มี Future Projection

