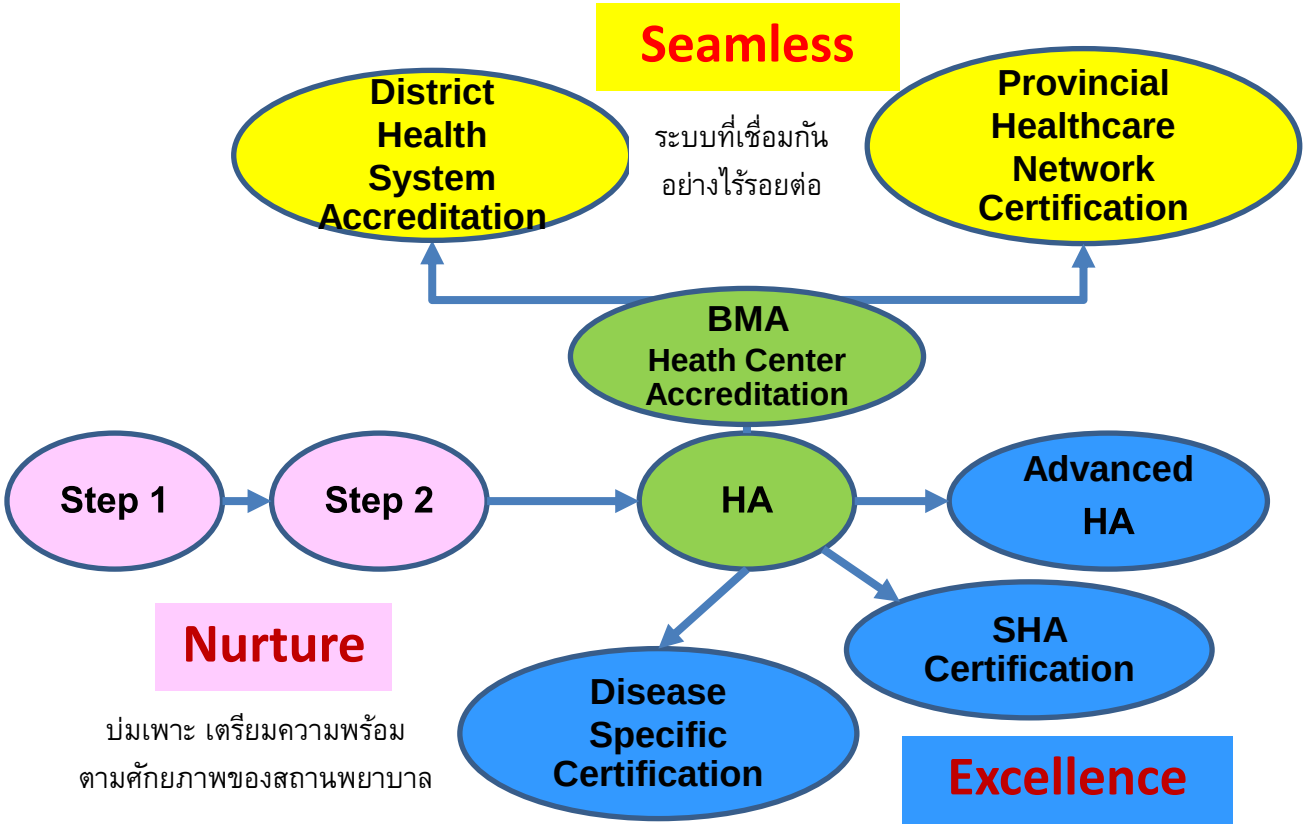
การพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล โดยเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

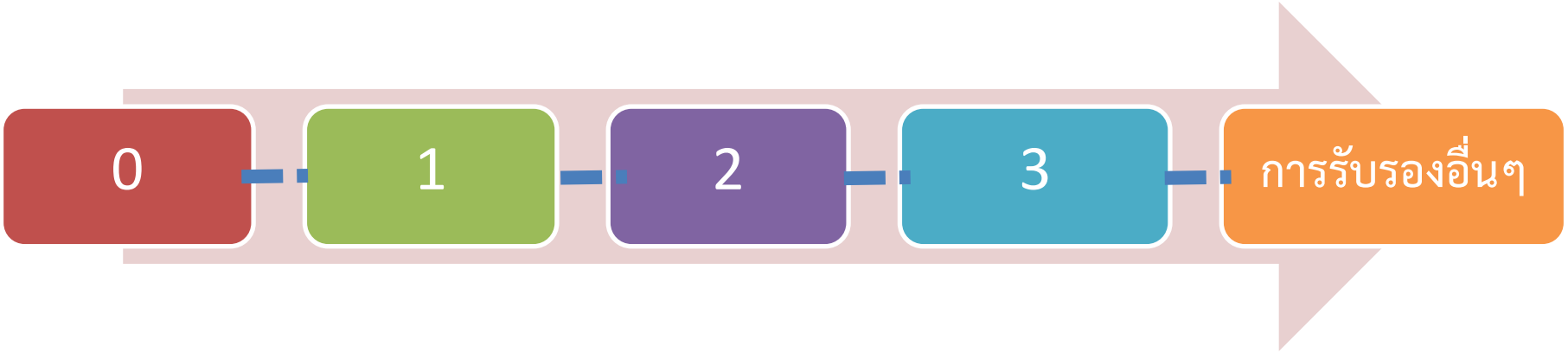
Spectrum ของกระบวนการ HA



กลไกการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล

QC QLN HACC

Quality Journey



การประเมินรับรองตามระดับขั้นต่าง ๆ

เป้าหมายโครงการ

1) เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพที่เข้มแข็ง

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3) วัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์โครงการ

1. **Network** เพื่อให้เกิดเครือข่ายที่เข้มแข็งระหว่าง HACC แต่ละ HACC, QLN แต่ละ QLN สามารถดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน การช่วยเหลือกันในเครือข่าย HACC และ QLN มีพันธมิตรที่ดีด้านการพัฒนาคุณภาพ
2. **Learning** เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมกระตุ้นการพัฒนาระหว่างโรงพยาบาลในพื้นที่, ที่ปรึกษาเครือข่าย และ HACC
3. **Quality** สามารถยกระดับให้โรงพยาบาลในเครือข่ายมีลำดับขั้นการพัฒนาที่สูงขึ้น ผ่านการรับรองคุณภาพ หรือต่ออายุการรับรองคุณภาพ ไม่มีการหมดอายุการรับรอง

กลยุทธ์

ใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย ระบบการพึ่งพาระหว่างกัน สร้างที่ปรึกษาในพื้นที่และระบบการเรียนรู้คุณภาพในระบบเครือข่าย โดยสรพ.เป็นผู้พัฒนาทั้งที่ปรึกษาและองค์ความรู้

ศูนย์ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
(Hospital Accreditation Collaborating Center: HACC)

ที่มา

HACC เริ่มต้นตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2544 - ปัจจุบัน เมื่อสรพ.ได้จัดทำบันทึกความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ จัดตั้งศูนย์ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (HA Collaborating Center: HACC) 6 แห่ง ได้แก่

HACC โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

HACC คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

HACC คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

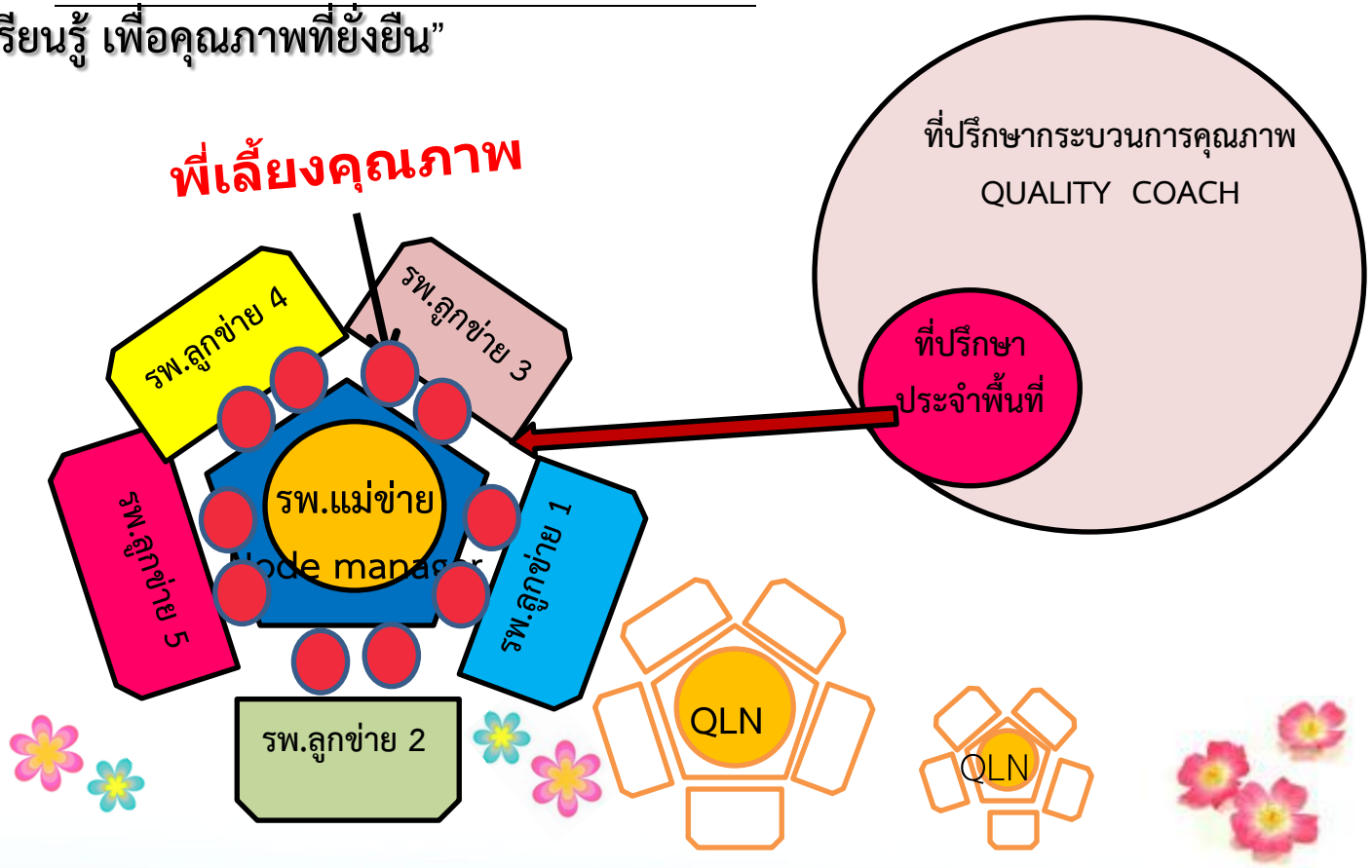
HACC คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

HACC นครชัยบุรินทร์

HACC ภาคใต้ (คณะแพทยศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์)

QLN QUALITY LEARNING NETWORK

"เครือข่าย เรียนรู้ เพื่อคุณภาพที่ยั่งยืน"



ภาพแสดงพื้นที่เครือข่าย HACC และ QLN ปี 2560

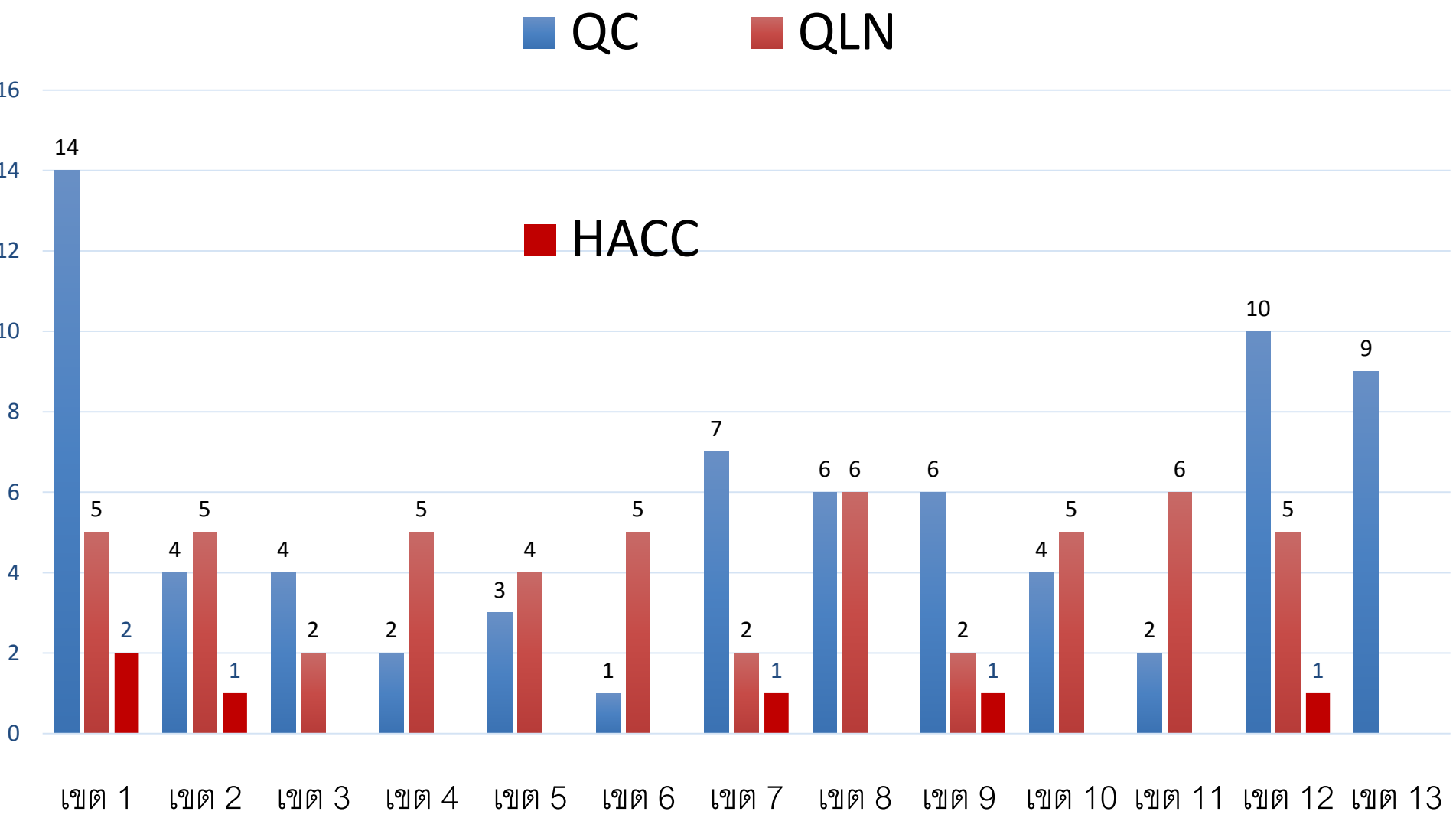
6 HACC

ครอบคลุม 24 จังหวัด

QLN

ครอบคลุม 200 อำเภอ

การขับเคลื่อนแนวราบ...
โดยสมัครใจ....
เป็นพี่เลี้ยง....
เป็นที่ปรึกษา
เสมือนเพื่อนเดินร่วม


QC
QLN
HACC
16
14
12
10
8
6
4
2
0
14
5
2
4
5
1
4
2
2
5
3
4
1
5
7
2
1
6
6
6
2
1
4
5
2
6
10
5
1
9
เขต 1
เขต 2
เขต 3
เขต 4
เขต 5
เขต 6
เขต 7
เขต 8
เขต 9
เขต 10
เขต 11
เขต 12
เขต 13

แผนการทำงาน ปี 2560

กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4
1. คัดเลือกรพ./จังหวัดเข้าร่วมโครงการ ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ	*			
2. จัดที่ปรึกษาจาก สรพ.ประจำเครือข่าย	*			
3. ประชุมวางแผนการทำงานกับผู้จัดการและที่ปรึกษาพื้นที่	*			
4. ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง	15-16 ธค.			
5. จัดทำแผนการทำงานเครือข่าย และเสนอแผนฯ แก่สรพ.	*			
6. ที่ปรึกษาพื้นที่เยี่ยมเพื่อพัฒนาพี่เลี้ยงและรพ.เป้าหมายอย่างน้อยเครือข่ายละ 3 MD		*	*	*
7. สรพ.ลงเยี่ยมเครือข่าย		*	*	*
8. จัดประชุมสรุปโครงการ				*

HACC QLN 2560 Process

บทบาท...ผู้จัดการเครือข่าย

- คัดเลือกพี่เลี้ยงคุณภาพที่มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพ เป็นตัวแทนจากโรงพยาบาลของท่านหรือโรงพยาบาลลูกข่าย จำนวน 10 คน
- คัดเลือกโรงพยาบาลลูกข่าย ที่ผู้นำให้ความสนใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพ และให้คุณค่าต่อการพัฒนาศักยภาพของคนในพื้นที่ ทำงาน จำนวน 5 แห่ง หรือตามสมัครใจ
- ประสานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลลูกข่ายและที่ปรึกษาประจำเครือข่าย วางแผนเพื่อพัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็ง และพัฒนาศักยภาพของพี่เลี้ยงในพื้นที่
- เป็นผู้นำในการเรียนรู้ของทีม ส่งเสริมการใช้เครื่องมือคุณภาพที่เอื้อประโยชน์และช่วยโรงพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพด้วยความเข้าใจ ตามบริบทและสามารถเชื่อมโยงเข้าสู่งานประจำได้
- ประสานงานสรพ.ในด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

บทบาท...ที่ปรึกษาประจำเครือข่าย

- ด้านเครือข่าย→ ร่วมออกแบบการทำงานเครือข่ายให้สอดคล้องกับบริบท เสาะหา KSF ในพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งในการทำงานเครือข่าย
- ด้านพี่เลี้ยง → มองหาคนที่ใช่ พัฒนาศักยภาพในส่วนที่ขาด ปลูกฝังแนวคิดการเป็นโค้ช ติดตามประเมินผลเพื่อหาโอกาสพัฒนาศักยภาพในระดับที่ท้าทายมากขึ้น
- ด้านสถานพยาบาล → ทำให้โรงพยาบาลเข้าใจและเห็นคุณค่าของกระบวนการพัฒนาคุณภาพ ได้รับกำลังใจและประโยชน์จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการเข้าเยี่ยมรพ.
- เป็น Coach ด้านกระบวนการคุณภาพในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทพี่เลี้ยง

ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาคุณภาพรพ.ในพื้นที่เป้าหมายให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพ/ความปลอดภัยที่ยั่งยืน

ผลลัพธ์ปี 2560

ประเด็นสำคัญ	เป้า
• ร้อยละของความครอบคลุมของเครือข่ายที่เข้าร่วมในรายจังหวัด	ร้อยละ 67.5
• ร้อยละของ รพ.ในเครือข่ายไม่หมดอายุการรับรอง	ร้อยละ 90
• ร้อยละของ รพ.ที่มีระดับขั้นการพัฒนาสูงขึ้น	ร้อยละ70
• ร้อยละของพี่เลี้ยงคุณภาพ มีผลการประเมินระดับองค์ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 50
• เครือข่ายมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการดำเนินงานตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ 90
• พี่เลี้ยงคุณภาพเข้าสู่กระบวนการพัฒนาสู่ Quality coach	20 คน

Key Success Factors

เกิดจากความมุ่งมั่นทั้ง 5 องค์ประกอบ

1. ผู้นำระดับสูง นพ.สสจ. มีนโยบายที่ชัดเจน รู้จักบริบทปัญหาพื้นที่เป็นอย่างดี เสริมแรงจูงใจ กระตุ้นติดตามอย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้จัดการเครือข่าย (node manager) มีความมุ่งมั่น เข้าใจและเกาะติดต่อเนื่อง
3. พี่เลี้ยงคุณภาพ เป็นคนที่ใช่ จิตอาสา มีความรู้ ทักษะ
4. ที่ปรึกษาพื้นที่ มีภาวะผู้นำ สร้างคน มีความรู้ทักษะที่ดี มีทักษะเด่นในด้านบริหารจัดการ
5. โรงพยาบาลเปิดใจ เรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ยินดีและยอมรับในตัวพี่เลี้ยง

ผู้ดูแลโครงการ

สำนักส่งเสริมการพัฒนา
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

นางรัชดาภรณ์ ทุมมาสุทธิ์	ruchadaporn@ha.or.th
นางสาวภาณุมาศ ก้านสันเทียะ (จิ๋ว)	panumas@ha.or.th
นางสาวศิริลักษณ์ ตัวบุญ (น้องตุ๊กตา)	sirilak@ha.or.th