



โรงพยาบาลชุมแพ  
Chumphae Hospital

## โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

เป้าหมายและผลลัพธ์สำคัญ  
(Objective and Key Results: OKRs)  
ปีงบประมาณ 2564-2568

\*\*(ปรับปรุง ธันวาคม 2565)

### วิสัยทัศน์

“เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีคุณภาพ ประชาชนศรัทธา ภายในปี 2568

### พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพการให้บริการตามมาตรฐาน ไร้รอยต่อ
2. ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งบริการปฐมภูมิ
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล
4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีสมรรถนะและมีความสุขในการทำงาน

### ค่านิยม

C P M O P H (Chum Phae MOPH)

C = Customer Focus ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

P = Professional and Team work

M = Mastery เป็นนายตนเอง

O = Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P = People Centered ใส่ใจประชาชน

H = Humility ถ่อมตน อ่อนน้อม

พันธกิจที่ 1 พัฒนาศักยภาพการให้บริการตามมาตรฐาน ไร้รอยต่อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ศักยภาพและคุณภาพการให้บริการระดับตติยภูมิ

S1G1	ให้บริการตามมาตรฐานโรงพยาบาลทั่วไปทุกสาขา	
	KR1	Sum Adj.RW >31000
	KR2	CMI > 1.2
	KR3	Active bed > 375
	KR4	พัฒนาบริการตาม service plan 19 สาขา

S1G2	พัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ	
	KR1	ผ่านการรับรองคุณภาพ
	KR2	นำ 2P safety สู่การปฏิบัติทุกหน่วยงาน
	KR3	อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการร้อยละ 85

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ระบบส่งต่อมีคุณภาพ

S2G3	การรับส่งต่อเพิ่มขึ้น	
	KR1	สัดส่วน refer in : refer out เพิ่มขึ้น
	KR2	ร้อยละผู้ป่วยฉุกเฉินที่มาด้วยระบบ EMS
	KR3	การเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยสิทธิสวัสดิการข้าราชการ

## พันธกิจที่ 2 ร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งบริการปฐมภูมิ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มศักยภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ

<b>S3G4</b>	<b>เพิ่มหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีแพทย์ประจำ</b>	
	KR1	ร้อยละ 60 ประชากรในพื้นที่อำเภอที่มีแพทย์รับผิดชอบ
	KR2	ร้อยละ 60 ผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่ไปรับบริการที่หน่วยบริการปฐมภูมิ
	KR3	สัดส่วนบริการหน่วยปฐมภูมิต่อผู้ป่วยนอก(OP visit) ไม่น้อยกว่า 60:40

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และความรอบรู้ด้านสุขภาพ

<b>S4G5</b>	<b>ประชาชนกลุ่มเสี่ยงสูงเข้าสู่ระบบบริการเพิ่มขึ้น ความเสี่ยงต่ำไปรับบริการที่หน่วยปฐมภูมิ</b>	
	KR1	ร้อยละ 80 หญิงตั้งครรภ์ฝากครรภ์ครั้งแรกก่อน 12 สัปดาห์
	KR2	เด็กแรกเกิด-5ปีที่มีพัฒนาการล่าช้าได้รับการกระตุ้นพัฒนาการโดยแพทย์
	KR3	ร้อยละ 80 เด็ก 6-14 ปี สูงดีสมส่วน
	KR4	คลินิกปรับเปลี่ยนพฤติกรรมวัยทำงาน (DPAC) ผ่านการรับรองมาตรฐาน
	KR5	ให้บริการคลินิกผู้สูงอายุในโรงพยาบาล

<b>S4G6</b>	<b>อัตราป่วยด้วยโรคที่เป็นปัญหาในพื้นที่ลดลง</b>	
	KR1	อัตรตายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง และได้รับการรักษาใน Stroke Unit
	KR2	อัตราการฆ่าตัวตายไม่เกิน 8 ต่อแสน
	KR3	อัตราความสำเร็จในการรักษาวัณโรคมากกว่าร้อยละ 88
	KR4	กลุ่มเสี่ยงมะเร็งท่อน้ำดีได้รับการคัดกรอง ร้อยละ 80
	KR5	กลุ่มเสี่ยงมะเร็งลำไส้ได้รับการตรวจคัดกรอง ร้อยละ 90

<b>S4G7</b>	<b>ความรอบรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น</b>	
	KR1	ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
	KR2	สถานประกอบการมีการปรับปรุงตามมาตรฐาน
	KR3	ระบบการเฝ้าระวังควบคุมโรคโควิด-19

พันธกิจที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ประสิทธิภาพการเงินการคลัง คุณภาพบริหารจัดการ  
และระบบสารสนเทศ

S5G8	สถานะการเงินมั่นคง	
	KR1	วิกฤติการเงินไม่เกินระดับ 4
	KR2	คะแนนการบริหารประสิทธิภาพ (total performance score > 10.5)
	KR3	ระยะเวลาการเรียกเก็บหนี้ค่ารักษาพยาบาล < 60 วัน

S5G9	พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส	
	KR1	คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
	KR2	คะแนนการควบคุมภายในไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
	KR3	อัตราการร้องเรียนลดลง

S5G10	พัฒนาเป็นโรงพยาบาลอัจฉริยะ (Smart hospital)	
	KR1	ผ่านระบบมาตรฐาน HAIT
	KR2	มีฐานข้อมูลสุขภาพร่วมกันระดับอำเภอ (data center)
	KR3	ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ EMS (Environment, Modernization and Smart Service)

พันธกิจที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีสมรรถนะและมีความสุขในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีสมรรถนะและมีความสุขในการทำงาน

S6G11	พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (best practice) ในกระบวนการที่สำคัญ	
	KR1	ใช้ RCA ในการวิเคราะห์ปัญหาเชิงกระบวนการ
	KR2	บุคลากรทำวิจัย 1 เรื่อง/หน่วยงาน
	KR3	ส่งผ่านข้อมูลความรู้ แนวทางปฏิบัติที่สำคัญในองค์กรอย่างรวดเร็ว ทัวถึงและมีประสิทธิภาพ

S6G12	บุคลากรมีค่านิยมร่วมเป็นสมรรถนะหลักในการทำงาน	
	KR1	บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตามสายงาน ร้อยละ 70
	KR2	อุบัติการณ์ความเสี่ยง ตั้งแต่ระดับ E,F ขึ้นไป ลดลงร้อยละ 50

S6G13	ความสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้น	
	KR1	ระดับความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน (Happinometer) ภาพรวม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75
	KR2	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Engagement) มากกว่าร้อยละ 80
	KR3	ระดับสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index : HPI) มากกว่า ร้อยละ 80