



# ประสบการณ์การตรวจประเมินการจัดการความรู้ ของกรมสุขภาพจิต

โดย

นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์

# 1. ความเป็นมาของการตรวจประเมิน การจัดการความรู้กรมสุขภาพจิต

- 1.1 เป็นส่วนราชการที่มีการนำ KM มาเป็นเครื่องมือพัฒนา  
คน งาน และองค์กร อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2548
- 1.2 ผลการดำเนินงานด้าน KM เป็นที่ยอมรับและเป็นแหล่ง  
ศึกษาดูงาน จากองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- 1.3 ในปี 2554 สำนักงาน ก.พ.ร คัดเลือกให้เป็น 1 ใน 6  
ส่วนราชการนำร่องเรื่อง KMA

# พัฒนาการ งาน KM ของกรมสุขภาพจิต

ยุคริเริ่ม (แผนฯ 9 : ปี 2548 – 2549)	ยุคพัฒนา (แผนฯ 10 : ปี 2550 – 2554)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการจัดองค์กรเพื่อผลักดันงาน (CKO KM Team)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เน้นผลักดันความสำเร็จของตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• สื่อสารนโยบายสู่การปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ผ่าน KM</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• บูรณาการ KM กับเครื่องมือพัฒนาคุณภาพอื่นๆ เช่น CQI, R2R, R&amp;D</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้ KM สร้างความรู้ใหม่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ยกระดับคุณภาพความรู้</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับกรม (ตลาดนัดความรู้สู่สุขภาพจิตดี)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทุกหน่วยงานในสังกัดมีการจัดการความรู้ผ่านตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ</li> </ul>	

# KM ในแผนฯ10 **อนาคต**

สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ +  
วัฒนธรรมการเรียนรู้

**2554**

- ❖ บูรณาการกับเครื่องมือคุณภาพต่างๆ ส่งมอบความรู้เข้าระบบ
- ❖ ยกระดับคุณภาพความรู้

**2551 - 2553**

- ❖ ขยาย KM สู่ทุกหน่วยงาน สนับสนุนยุทธศาสตร์กรม/หน่วยงาน + ขยายหน่วยนำร่อง KM ข้ามหน่วย
- ❖ พัฒนาคั้งความรู้
- ❖ ขยายระบบพี่เลี้ยง + พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ❖ ยกระดับคุณภาพความรู้
- ❖ หาหน่วย good /Best practice

**2550**

- ❖ ขยาย KM สู่ทุกหน่วยงาน สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์กรม/หน่วยงาน + หน่วยนำร่องความรู้ข้ามหน่วยงาน
- ❖ พัฒนาระบบพี่เลี้ยง + พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ❖ จัดโครงสร้างเชิงระบบ(CKO, คณะกรรมการ, คณะทำงาน KM)
- ❖ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการใช้ KM

**2549**

- ❖ เตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างเชิงระบบ ระดับหน่วยงาน
- ❖ มีหน่วยนำร่องทำ KM สู่การสร้างนวัตกรรม
- ❖ พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ❖ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการใช้ KM

**2548**

- ❖ เตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างเชิงระบบ ระดับกรม
- ❖ สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในการจัดการความรู้ให้แก่
- ❖ คณะทำงาน KM ของทุกหน่วยงาน

หลักคิดของทีมประเมิน KMA



เป็นโอกาสของการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ  
ดำเนินงานหรือองค์กร

### 3. กระบวนการในการประเมินองค์กรด้วย KMA

ลำดับ	ขั้นตอน
	<b>ขั้นเตรียมความพร้อม</b>
1	แต่งตั้งคณะกรรมการ
2	จัดทำโครงการ
3	สื่อสารนโยบาย
4	เข้าอบรมโครงการประเมินการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ
	<b>ขั้นดำเนินการ</b>
5	- ทบทวนข้อมูลการดำเนินงาน - ตอบข้อคำถามตามเกณฑ์ <b>KMA</b> (ฉบับร่าง 1)
6	- ปรับปรุงและค้นหาข้อมูลการดำเนินงาน / หลักฐาน เพิ่มเติม เช่น จาก <b>Process Owner</b> ทั้งกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน - ตอบข้อคำถามตามเกณฑ์ <b>KMA</b> (ฉบับร่าง 2)
7	ประชุมคณะทำงาน ฯ + ตอบข้อคำถาม (ฉบับร่าง 3)
8	จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

### 3. กระบวนการในการประเมินองค์กรด้วย KMA

ลำดับ	ขั้นตอน
	<b>ขั้นรับการตรวจประเมิน</b>
9	เตรียมความพร้อม
10	รับการตรวจประเมินฯ
	<b>ขั้นจัดทำแผนปรับปรุง</b>
11	จัดลำดับความสำคัญของโอกาสในการปรับปรุง และจัดทำร่างแผนปรับปรุงองค์กร
12	นำเสนอผู้บริหารกรมสุขภาพจิต และทีมที่ปรึกษาจากสถาบันเพิ่มฯ

# ปัญหาที่พบ และ วิธีการแก้ไข

ปัญหา	วิธีแก้ไข
1. ไม่เข้าใจความหมาย ความเชื่อมโยง และความลึกซึ้งของข้อความ / เข้าใจไม่ตรงกัน	1. แปลข้อความเป็นภาษาไทย
2. ขอบเขตพันธกิจกรม	2. แยกแยะพันธกิจ <ul style="list-style-type: none"><li>- บริการ 3<sup>0</sup> Care</li><li>- พัฒนาเครือข่ายใน / นอกระบบสธ.</li><li>- ให้ความรู้ประชาชน</li></ul>
3. ความสัมพันธ์กับ PMQA	3. เชื่อมโยงกับ PMQA ของกรม



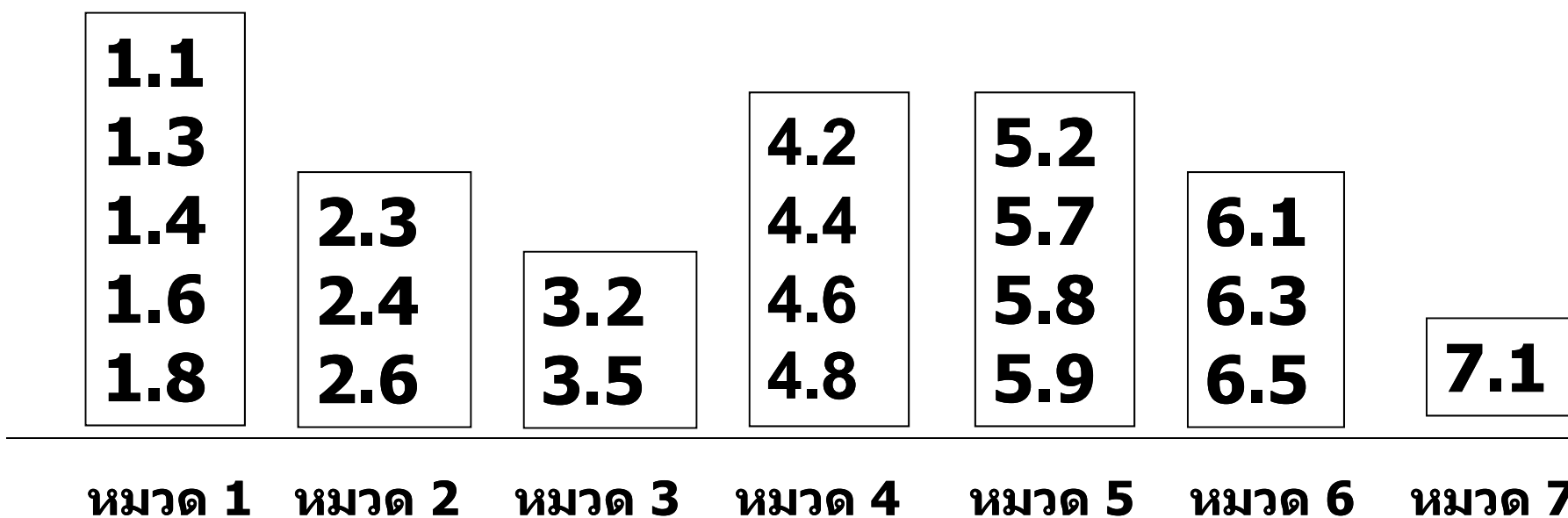
## 5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ด้าน	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทักษะคนดี</li> <li>- การมีส่วนร่วม</li> <li>- การสร้างขวัญ กำลังใจ สนับสนุนงบประมาณ</li> </ul>
ทีมประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักคิด , ทักษะคนดี ต่อเครื่องมือ</li> <li>- มีความรู้เรื่องเครื่องมือพัฒนาคุณภาพองค์กร( KM,KMA,PMQA...)</li> <li>- มีแนวคิดเชิงระบบ รู้ภาพรวมขององค์กร</li> </ul>
การออกแบบงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์ประกอบ (มีอำนาจตัดสินใจ + รู้เนื้องาน + เห็นภาพรวม +) รู้เครื่องมือ และกระบวนการพัฒนาคุณภาพ)</li> <li>- การสื่อสารทุกระดับ (แบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ)</li> <li>- เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เช่น สัมภาษณ์ ประชุมลปรร.</li> </ul>
ทีมที่ปรึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจบริบทและงานขององค์กรที่จะประเมิน (ใช้ Dialouge)</li> </ul>

## 6. ประโยชน์จากการตรวจประเมินการจัดการความรู้

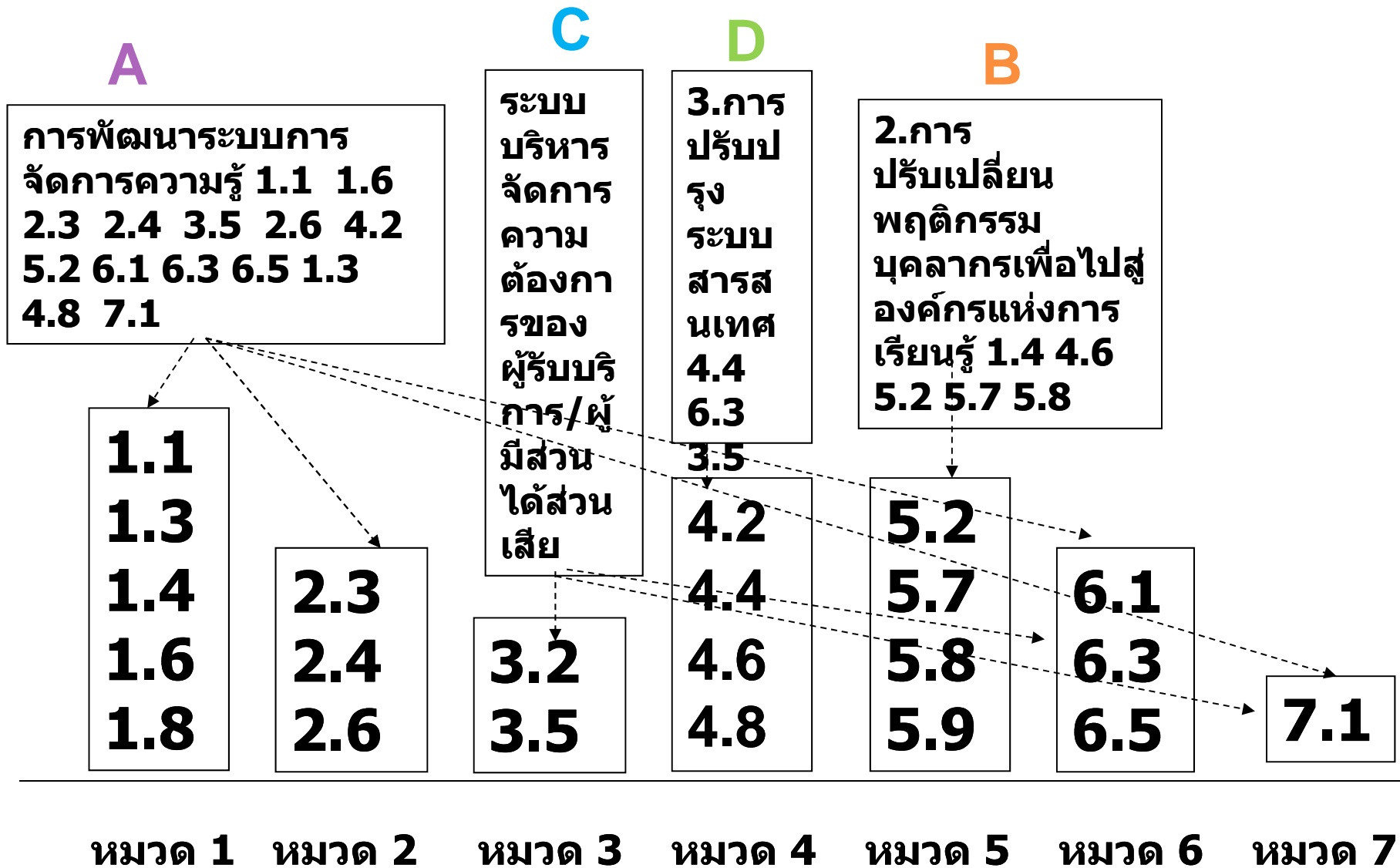
- เปิดมุมมอง เรื่อง KMA
- หยุดทบทวน รู้เท่าทัน  
(ได้ทวนสอบงาน KM พบจุดแข็งและโอกาสพัฒนา)
- เรียนรู้วิธีการประเมิน
- ตระหนักและเข้าใจร่วมกันถึงทิศทางการนำ KM มาใช้ในองค์กร ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับบุคลากร
- มีทิศทาง แผนปรับปรุงการดำเนินงาน KM ในแผนฯ 11

# OFI (ตามข้อคำถามKMA)



หมายเหตุ : ผลการประเมินการดำเนินงานด้าน KM ของกรมสุขภาพจิต  
ด้วยเครื่องมือ KMA เมื่อปี 2554

# จัดหมวดหมู่ OFI เพื่อการปรับปรุง



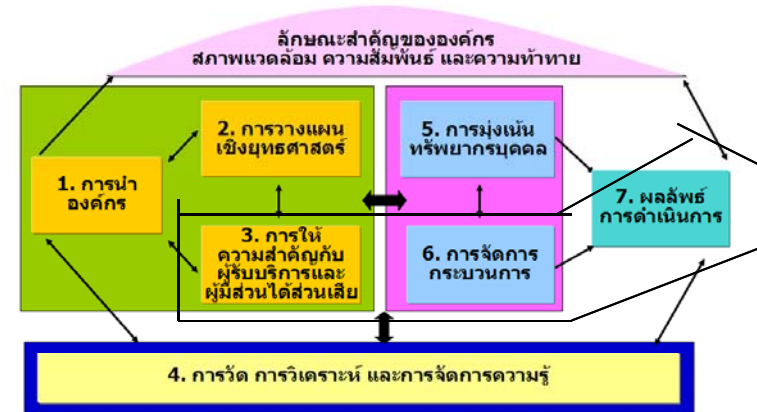
# แผนปรับปรุงองค์กรของกรมสุขภาพจิตในช่วงแผน 11

ลำดับที่	ชื่อแผนงานโครงการ	ปีดำเนินการ					ผู้รับ ผิดชอบหลัก	ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง
		55	56	57	58	59		
A	<b>การพัฒนาระบบการจัดการความรู้</b> - <u>แผนย่อยที่ 1.1</u> การกำหนดวิสัยทัศน์ Roadmap KM, ตัวชี้วัดในแผน ฯ 11 (1.1/1.4/2.1/2.2/7.1)	★					สำนักพัฒนาสุขภาพจิต (ดำเนินการ ปี 2555)	กองแผนงาน, กพร, กอง ส่วนกลาง, หน่วยงาน สังกัดกรมฯ
	- <u>แผนย่อยที่ 1.2</u> การทบทวนตัวชี้วัด KM เพื่อเชื่อมโยงกับพันธกิจ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์กรม ฯ กระบวนการสร้างคุณค่า และกระบวนการสนับสนุน (6.1/6.2/6.3)	★					สำนักพัฒนาสุขภาพจิต	กองแผนงาน, กพร, กอง ส่วนกลาง, หน่วยงาน สังกัดกรมฯ
	- <u>แผนย่อยที่ 1.3</u> การพัฒนาความเป็นเลิศ Best practice ในกระบวนการสร้างคุณค่า ตามพันธกิจ (4.4)	★	★	★	★	★	สำนักพัฒนาสุขภาพจิต	หน่วยงานใน สังกัดกรมฯ ตามพันธกิจ

# แผนปรับปรุงองค์กร

ลำดับที่	ชื่อแผนงานโครงการ	ปีดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
		55	56	57	58	59		
B	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรไปสู่ LO						กองการเจ้าหน้าที่และนพ.	หน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต
	- <u>แผนย่อยที่1</u> การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (IDP) (5.1/5.3/5.4)	★	★	★	★	★		
	- <u>แผนย่อยที่ 2</u> การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มต่างๆ ในเรื่องการจัดการความรู้ (5.2)		★	★	★	★		
C	<u>การบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</u>	★					กพร.	หน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต
	- แผนการทบทวนเครื่องมือ/ช่องทางการเรียนรู้ รับฟังความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรวบรวมข้อมูลการปรับปรุง แผนการดำเนินงานและบริการ สังกัดกรมสุขภาพจิต3.1)							
D	<u>ระบบสารสนเทศกรมสุขภาพจิต</u>	★	★				ศูนย์สารสนเทศ กองแผนงาน	หน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต
	- แผนการปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมสุขภาพจิต (Web portal) (4.3)							

# จุดเน้นของแผนปรับปรุงระบบ KM กรมในแผนฯ 11



<p><b>A + B</b></p>	<p>พัฒนา การนำองค์กร แผน และบุคลากร ให้มีการผลิต ใช้ และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานสุขภาพจิต ตาม Value Chain ของกระบวนการหลัก (หมวด 1,2,5, 6,7)</p>
<p><b>C</b></p>	<p>เชื่อมโยงการจัดการความรู้ กับกระบวนการหลัก และผลลัพธ์ ที่คำนึงถึงความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า (หมวด 3,6,7)</p>
<p><b>D</b></p>	<p>พัฒนาระบบสารสนเทศ ของกระบวนการหลักให้เข้ากัน และ ให้ใช้งานได้ง่าย พร้อมๆกับการจัดการความรู้บรรลุผลทั้งองค์กร โดยใช้ Best Practice และการเทียบระดับหรือ Benchmarking(หมวด 4)</p>

## วิสัยทัศน์ KMกรมสุขภาพจิต

แผน 10 : พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร



สุขภาพจิตในการดำเนินงานให้ประชาชน  
มีสุขภาพจิตดี

แผน 11 : มุ่งเน้นองค์กรแห่งการเรียนรู้



# KM แผนฯ 11

## ระดับกรม

- OC เป็นเป้าหมาย
- ความรู้ใน Value Chain → OC ตามพันธกิจกรม



## หน่วยงาน

- LO เป็นเป้าหมาย
- ความรู้ตามพันธกิจองค์กร

**ระดับกรม : การจัดการความรู้เพื่อบรรลุ V,M กรม ในแผน ฯ 11**

**ความเชื่อมโยงของความรู้กับทุก OC**

**ความเชื่อมโยงของความรู้กับ OC หลัก**

**BMK กับหน่วยงานต่าง ๆ ตาม OC**

**พัฒนา Good → Best Practiceตาม OC**

**CoP ตามความรู้สำคัญที่บรรลุ OC ตามพันธกิจกรม**

ระดับหน่วยงาน : การเรียนรู้ของบุคลากรและของหน่วยงาน  
ในแผนฯ 11

หน่วยงานบรรลุ KMA ในทุกกระบวนการ

หน่วยงานบรรลุ KMA ในกระบวนการหลัก

BMK กับหน่วยงานต่าง ๆ ตาม องค์กรประกอบ KMA

พัฒนา Good → Best Practice ตามองค์กรประกอบ KMA

พัฒนา / ประเมิน KMA ตามบริบทกรม

# เปรียบเทียบ KM แผนฯ 10 กับ แผนฯ 11

ประเด็น	แผน 10 : KM	แผน 11 : LO
จุดเน้น	พัฒนาคน	พัฒนาองค์กร
เครื่องมือ	KMP , CMP, Model ปลาทุ	KMA , BMK , BP, CoP
เป้าหมาย	สร้างความรู้	สร้างความรู้หลักตามพันธกิจ
ผลลัพธ์	ความรู้ระดับหน่วยงาน ↓ คลังความรู้กรม	ความรู้ระดับกรม ↓ ขับเคลื่อนพันธกิจ
ขอบเขตการ พัฒนา	เน้นภายในกรม	ทั้งระบบสุขภาพจิต

การพัฒนาหน่วยงานในสังกัดแบบก้าวกระโดด  
ด้วย KMA ในปี 2555

หน่วยนำร่อง 6 แห่ง  
ประเมินตนเองด้วย KMA และวางแผนปรับปรุง

ผลการประเมินตนเองด้วย KMA ของ 6 หน่วยงาน (หมวดเด่น และ หมวดโอกาสพัฒนา)

หมวด หน่วยงาน	1	2	3	4	5	6			7
	Leadership	Strategic Planning	Customer Focus	Measurement, Analysis and KM	Workforce Focus	Process Management (Supra) 6.1	Process Management (ในระบบ สช.) 6.2	Process Management (นอกระบบ สช.) 6.3	Results
โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์	3.38	3.50	3.50	2.88	3.50	3.20	2.20	1.00	2.53
โรงพยาบาลสวนปรุง	2.50	2.33	2.67	2.63	2.10	3.00	3.67	2.00	2.25
โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น	3.25	1.83	2.83	2.38	2.40	3.00	3.00	3.00	3.50
สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา	2.38	3.50	2.00	2.00	2.40	3.67	2.00	1.00	3.00
โรงพยาบาลสวนสราญรมย์	3.50	3.83	4.00	3.25	3.10	3.00	1.60	1.00	1.25
โรงพยาบาลยูวประสาทไวทโยปภัมภ์	2.75	3.00	3.00	1.54	2.20	3.20	2.20	2.40	2.25

# ผลการเทียบเคียงสมรรถนะ(Group Benchmarking) โดยใช้ KMA เป็น เครื่องมือนำทาง และ การคัดเลือกหมวดเด่น และ หมวดโอกาสพัฒนา

หน่วยงาน	สมเด็จพระ		ขอนแก่น		สวนปรุง		พระศรี		สวนสราญรมย์		ยุวประชาท	
หมวด เด่น	2	6/1	1	6/1	6/1	6/2	2,5	6/1	2	3,6/1	2	3,6/1
หมวด โอกาส พัฒนา	3	4	2	5	2	5	4	6/2	5	6/2	4	5

6/1 หมายถึง การดูแลในลักษณะ **Supra 3<sup>0</sup> Care**

6/2 หมายถึง การดูแลในลักษณะ **Supra 3<sup>0</sup> Care** และมีการพัฒนาระบบสาธารณสุข

## การพัฒนาหน่วยงานด้วย KMA

การดำเนินการในปี 55	บทเรียนสำคัญที่หน่วยงานได้
<ul style="list-style-type: none"> <li>• หน่วยงานประเมินตนเองเพื่อหา ระบบ (หมวด) ที่เด่น และ ที่เป็นโอกาส พัฒนา ด้วย KMA</li> <li>• Group Benchmarking เทียบเคียง สมรรถนะ คัดเลือก และวางแผน ปรับ Good ไปสู่ Best Practice</li> <li>• Give &amp; Take หาหน่วยงาน Partner ที่จะไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งดี ๆ</li> <li>• กระบวนการเรียนรู้ : เปรียบเทียบ What (มีอะไรเป็นตัวบอก) How (ทำอย่างไร) Why (ปัจจัยความสำเร็จ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทีมนำเห็นภาพการใช้ KM เป็นเครื่องมือ พัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ</li> <li>• มี Roadmap และ แผนปรับปรุงการนำ KM ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ในช่วง แผนฯ 11</li> <li>• เห็นความเชื่อมโยงของการจัดการความรู้ กับกระบวนการหลัก และผลลัพธ์ที่ ความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า</li> <li>• ได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีระหว่างหน่วยงาน</li> <li>• เห็นภาพการพัฒนางานสุขภาพจิต ในลักษณะกัลยาณมิตร</li> </ul>



## ตัวอย่าง ความเชื่อมโยงกับกระบวนการงานสร้างคุณค่า (กระบวนการหลัก)KM ตัวชี้วัด

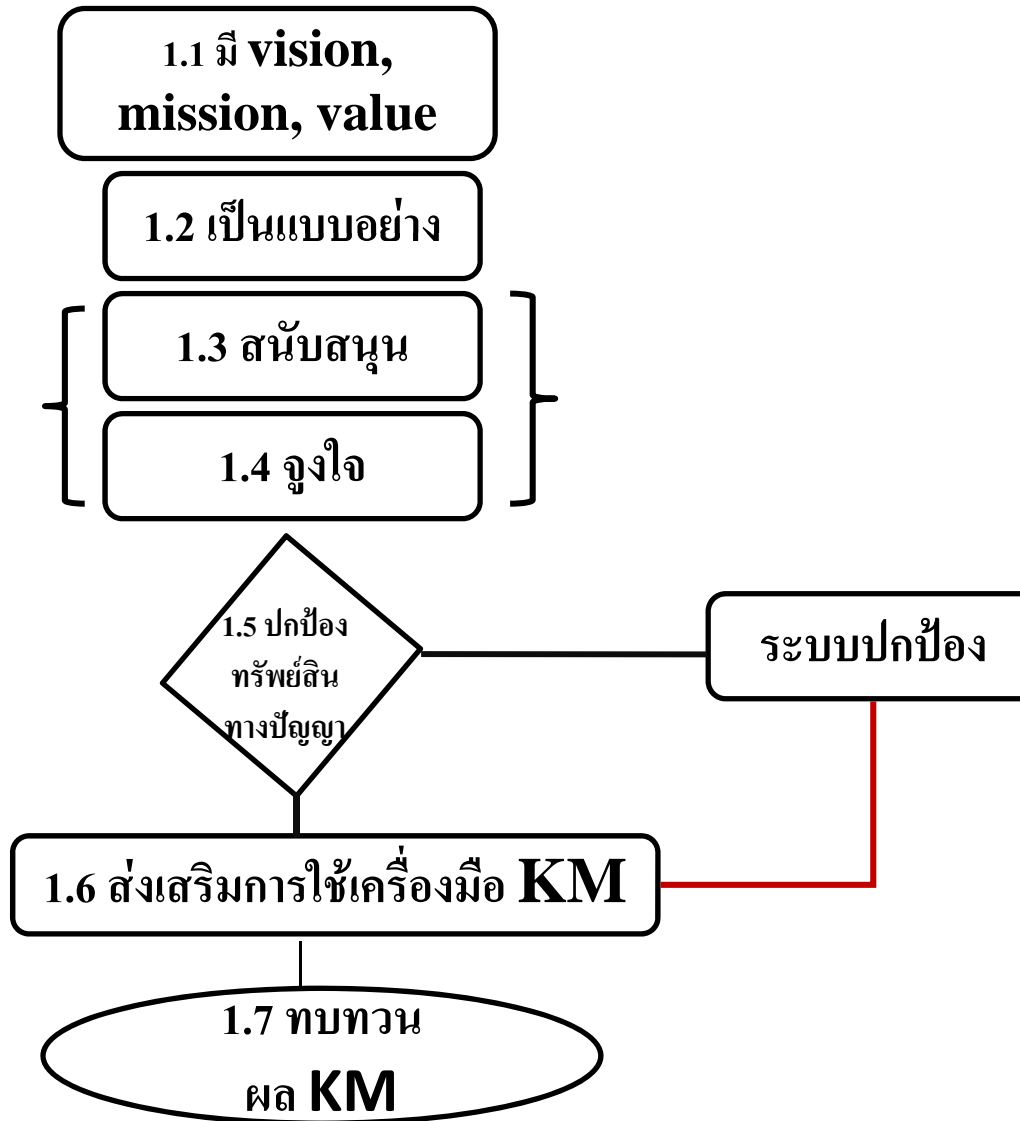
และผลลัพธ์ในการดำเนินงานบริการผู้ป่วยที่เสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ปีงบประมาณ 2552 – 2555

กระบวนการ งานหลัก	ระบบ/ กระบวนการ	KM	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ (ปีงบประมาณ)			
					2552	2553	2554	2555
1.งาน บริการ ผู้ป่วยนอก (OPD) 1.1 บริการ ผู้ป่วยจิต เวชฉุกเฉิน 1.2 บริการ ยาเติม	-การ เข้าถึง บริการ 1.การดูแล จิตเวช ฉุกเฉิน	-แนวทางการ ดูแลผู้ป่วยจิต เวชฉุกเฉิน -แนวทางการ ปฏิบัติการกู้ ชีพผู้ป่วย วิกฤติ	-ร้อยละของความ พึงพอใจบริการ ผู้ป่วยนอกในระดับ มากถึงมากที่สุด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	82.10	81.30	89.62	95.50
			- ร้อยละของผู้ป่วย จิตเวชฉุกเฉิน เร่งด่วนได้พบ แพทย์ภายใน 15 นาที - ระยะเวลาเฉลี่ย ของการบริการ ผู้ป่วยจิตเวช ฉุกเฉินเร่งด่วน	มากกว่า ร้อยละ 80	100	100	100	100
				15 นาที	7.5	9	13	10

ตัวอย่างการปรับ KMA ให้เข้ากับระบบงาน

# หมวด 1 การนำองค์กร

1)



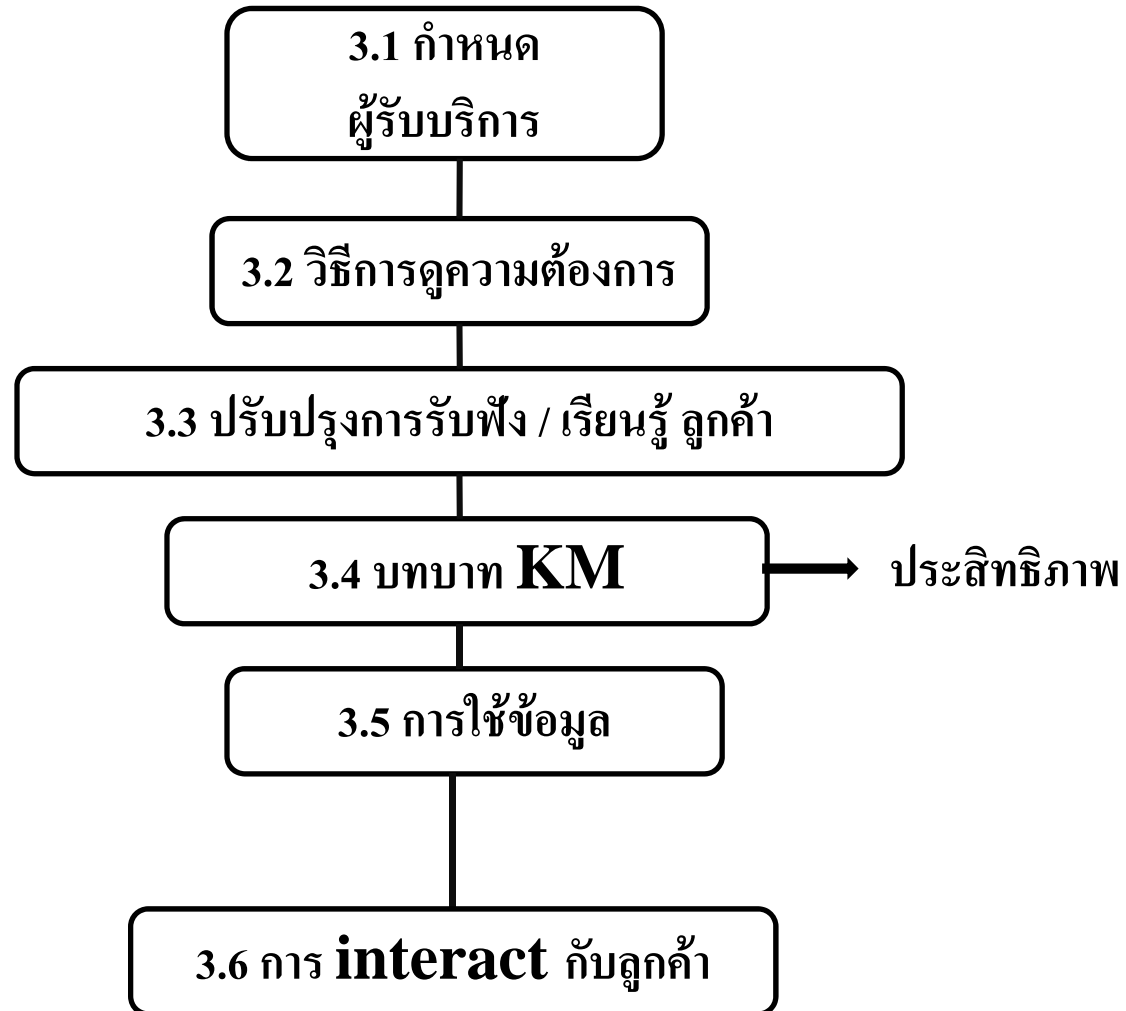
1.8 2)

**CSR**

## หมวด 2 การวางแผน



## หมวด 3 Customer Focus



# หมวด 4 Measurement, Analysis and Knowledge Management

4.1 การเลือก **Data/Information** ของทั้ง **Org.**

4.2 **D/I** ใน **KM**

4.3 **Monitor KM**

4.4 เจ้าหน้าที่เข้ากับ **KM**

4.5 ระบบ IT  
ปลอดภัย?

ปรับปรุง

4.6 จัดเก็บ/ ส่ง **K** ภายใน

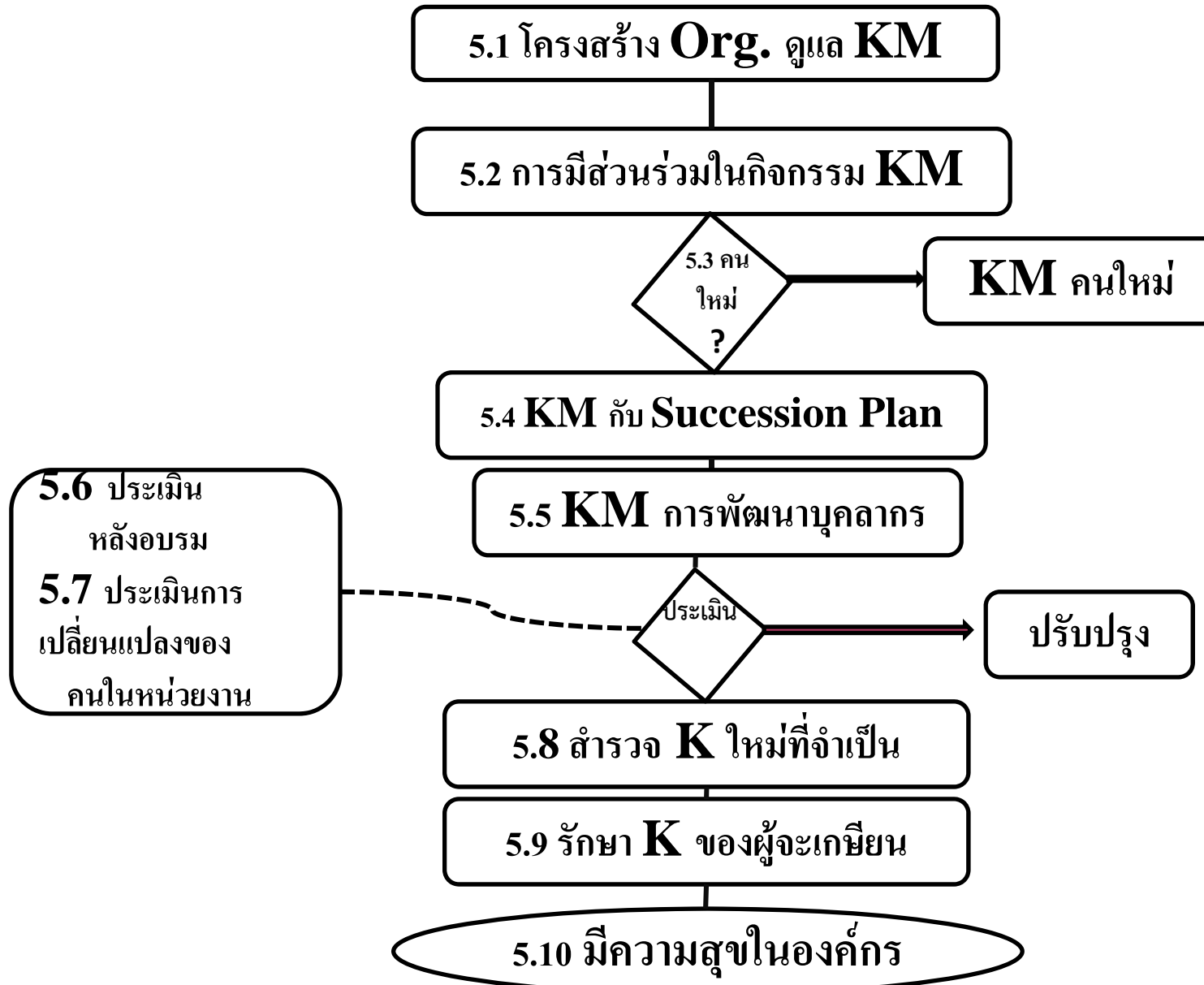
4.7 จัดเก็บ/ ส่ง **K** ภายนอก

**Best Practice**

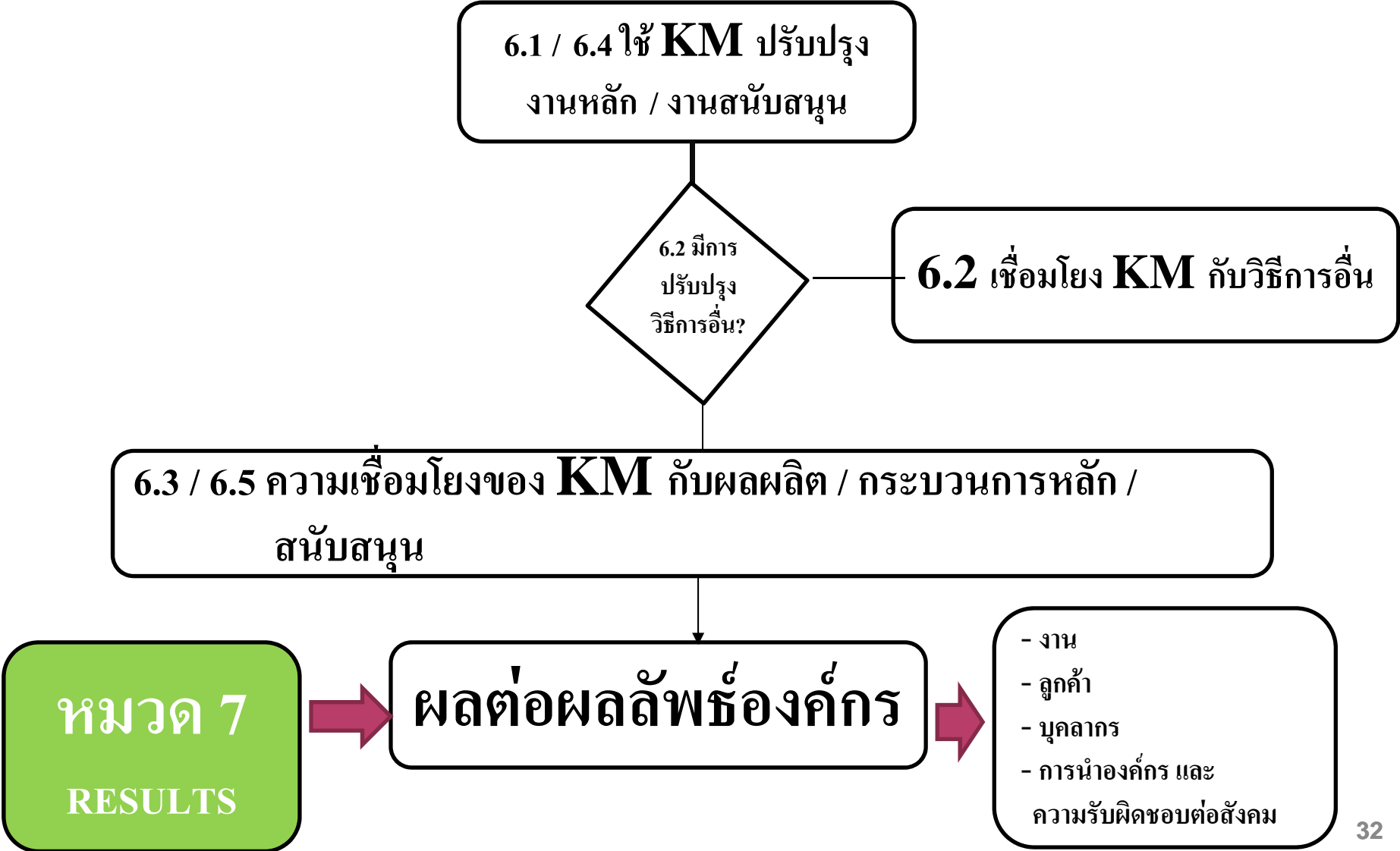
**I**

**K**

# หมวด 5 Workforce Focus



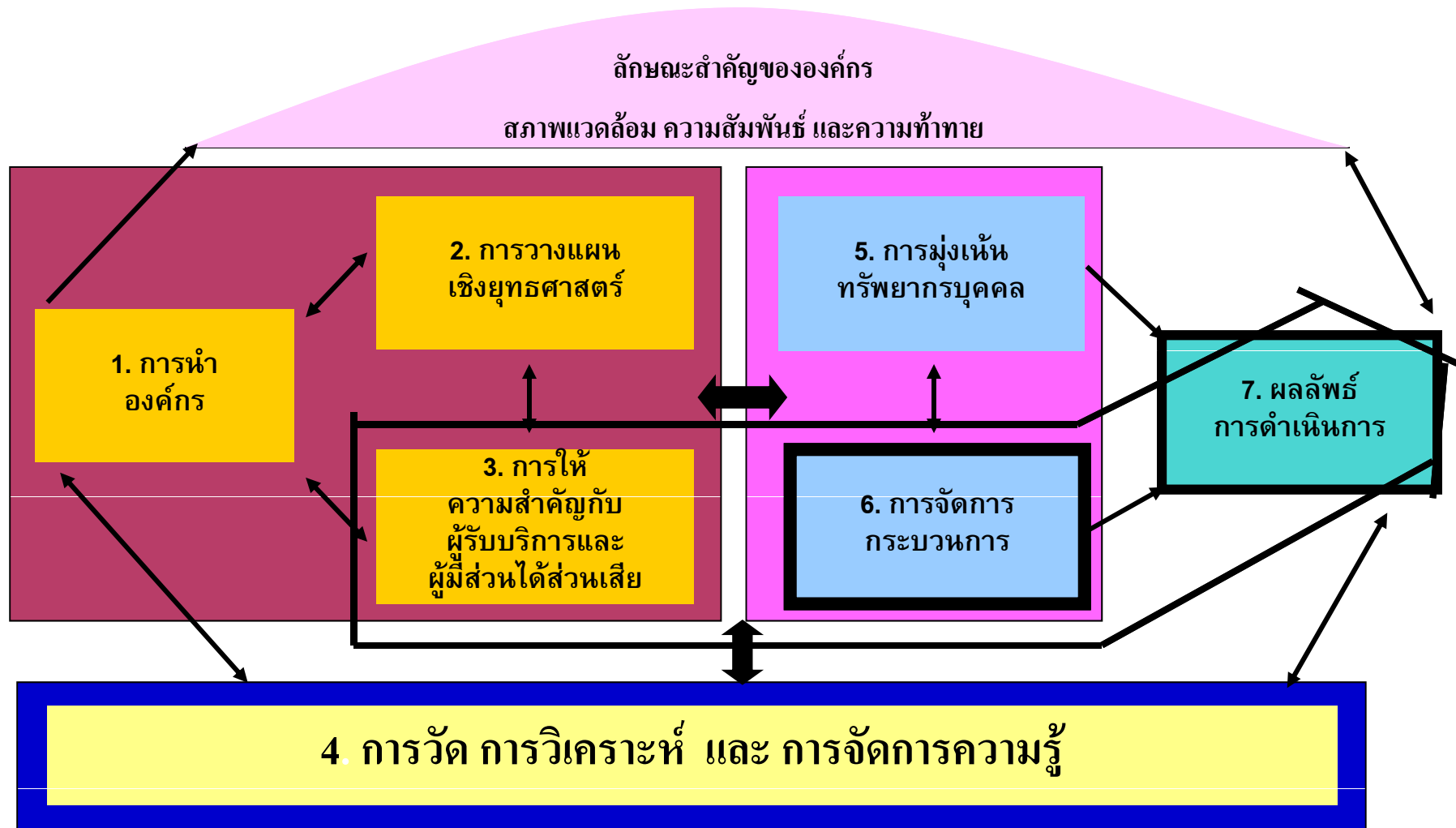
# หมวด 6 Process



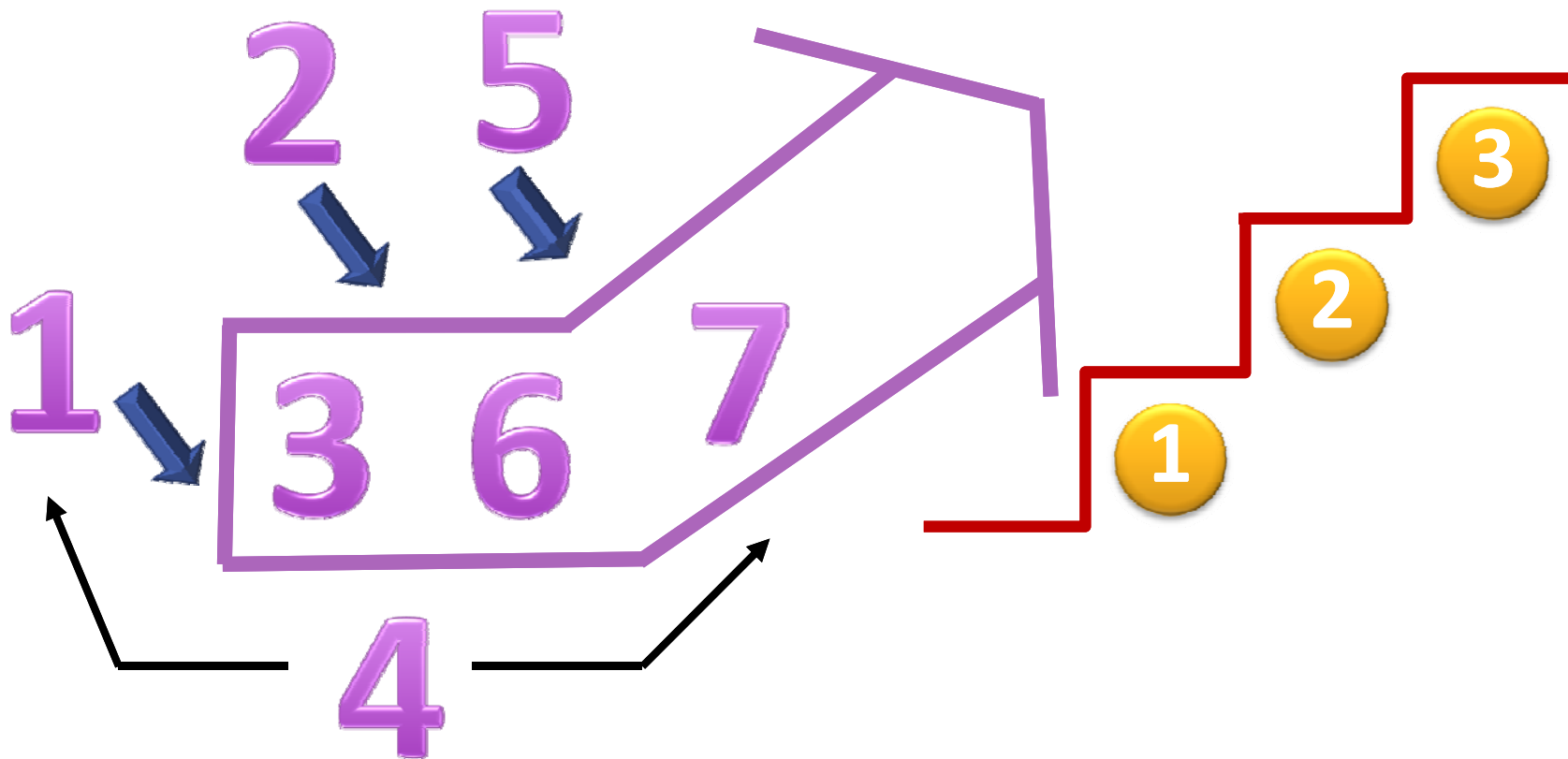


# การขับเคลื่อนหน่วยงานในสังกัดกรม สู่ LO

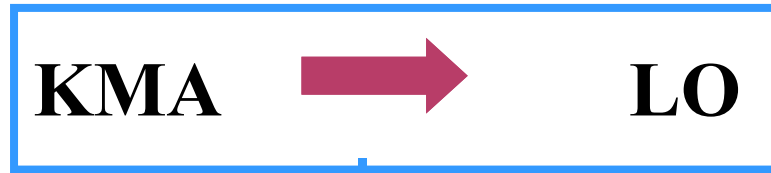
ด้วย KMA ตามบริบทหน่วยงานกรมสุขภาพจิต (กรอบแนวคิด)



แนวความคิดขับเคลื่อนหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ผู้ LO  
ด้วย KMA บริบทกรม และ เกณฑ์บันได 3 ขั้น

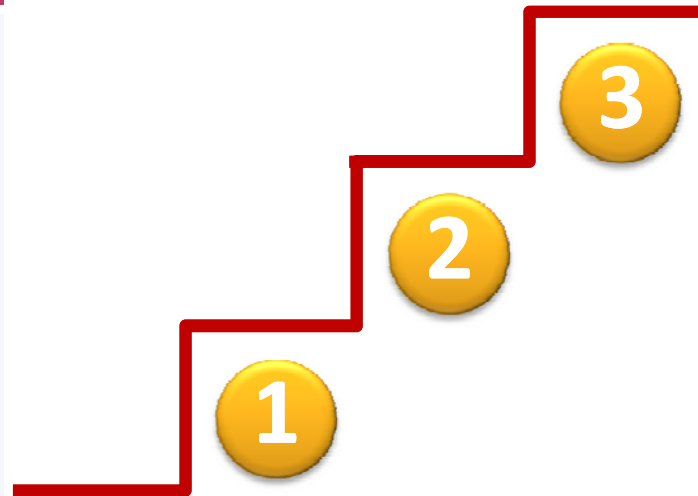


# แนวคิดบันได 3 ขั้น สู่อารมณ์เป็น LO บริบทกรมสุขภาพจิต



## กรอบ

- ทุกกระบวนการหลัก
- 2 กระบวนการหลัก
- 1 กระบวนการหลัก



## เกณฑ์

- ADLI (4 – 5 คะแนน)
- ADLI (4 คะแนน)
- ADL (3 คะแนน)

	ชั้น 1	ชั้น 2	ชั้น 3
โรงพยาบาล	Supra 3 <sup>0</sup>	การพัฒนาบริการ ในระบบสธ.	การพัฒนาบริการ นอกระบบสธ.
ศูนย์สุขภาพจิต	การประสาน จังหวัด	การประสานเขต	การประสานงาน นอกระบบสธ.
หน่วย ส่วนกลาง	ลูกค้าตรง	ลูกค้าในกรม	ลูกค้านอกกรม

# ตัวอย่างการปรับ Best Practices

## What : ตัวชี้วัด

ชั้น 1	ชั้น 2	ชั้น 3
Supra 3 <sup>0</sup>	พัฒนาระบบสธ .....	พัฒนานอก ระบบสธ.
อัตรา Pt มาตามนัด	การเข้าถึงบริการโรคสำคัญ ของจังหวัด	ระบบโรงเรียน :
สัดส่วน เฉพาะทาง	สัดส่วน Pt ในรพท. / Pt refer รพจ.	ระบบยุติธรรม :
อัตรา Pt หนี	อัตรา Readmission (90 วัน)	ระบบพม :
อัตรา Readmission (28 วัน)		

## How: ตาม Value Chain

กรณี **Pt** ใน (6 และ 3)

รับ → ประเมิน → **DP** → รักษา → ดูแล**Pt** เฉพาะ → **D** → ประเมิน

- ดู - วิธีการปฏิบัติ
- เครื่องมือ / นวัตกรรม
- การพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง

**Why :แต่ละข้อกำหนดของหมวด 1 ,2,4 ,5  
ช่วยสนับสนุน 3 ,6 ,7 (Integration)**

