

หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน

1. การแบ่งระดับบุคลากร ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1.1 ผู้บริหารระดับสูง
- 1.2 ผู้บริหารระดับกลาง
- 1.3 ผู้บริหารระดับต้น
- 1.4 ผู้ปฏิบัติ

2. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

สำหรับข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 70
2. สมรรถนะรายบุคคล (Competency) สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 30

สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 80
2. สมรรถนะรายบุคคล (Competency) สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 20

2.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)

2.1.1 งานบริหาร

เกณฑ์พิจารณาเป็นคะแนน	เงื่อนไขเฉพาะ	การให้คะแนน				แหล่งข้อมูลอ้างอิง (ประเภทการรายงาน)	หมายเหตุ
		ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ผู้ปฏิบัติ		
ใช้ประกอบการพิจารณาแรก							กำหนดให้มีการจัดกลุ่มและกำหนดสัดส่วน/น้ำหนักความสำคัญของเกณฑ์การพิจารณา
1. การทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร	ทุกคนในหน่วยงานได้คะแนนตามประเภทตำแหน่ง	20 คะแนน	10 คะแนน	10 คะแนน	10 คะแนน	งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ (ปีละ 1 ครั้ง)	เพื่อให้เกิดการกระจายของคะแนนผลงานให้มีความสมดุลและค่าคะแนนที่นำมาพิจารณามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับที่ผู้นำ/หน่วยงาน	ให้คะแนนตามตำแหน่งในคณะกรรมการ	ประธาน 10 คะแนน สมาชิก/ผู้ช่วยเลขานุการ 6 คะแนน เลขานุการ 8 คะแนน				งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ (ปีละ 1 ครั้ง)	<u>การพิจารณาครั้งที่ 1</u> เกณฑ์ 1-7 = 80 %
3. การจัดทำแผนอัตรากำลัง, พัฒนาบุคลากร (เฉพาะทีม HUM และ กบ.)	ให้คะแนนตามตำแหน่งในคณะกรรมการ	ประธาน 10 คะแนน สมาชิก/ผู้ช่วยเลขานุการ 6 คะแนน เลขานุการ 8 คะแนน				ทีม HUM งานธุรการ (ปีละ 1 ครั้ง)	<u>การพิจารณาครั้งที่ 2</u> เกณฑ์ 12 = 10 % เกณฑ์ 13 = 10 %
4. การจัดทำแผนอัตรากำลัง, พัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน	ให้คะแนนตามตำแหน่งในคณะกรรมการ (ให้ตามจำนวนหน่วยงาน)	ประธาน 8 คะแนน เลขานุการ 6 คะแนน สมาชิก/ผู้ช่วยเลขานุการ 4 คะแนน				ทีม HUM งานธุรการ (ปีละ 1 ครั้ง)	เกณฑ์ 8 = 15 % เกณฑ์ 9 = 15 % เกณฑ์ 10-11 = 50 % เกณฑ์ 12 = 10 % เกณฑ์ 13 = 10 %
5. การทบทวน Service Profile, ทีมผู้นำ	ให้คะแนนตามตำแหน่งในคณะกรรมการ (ให้ตามจำนวนทีมผู้นำ)	ประธาน 10 คะแนน สมาชิก/ผู้ช่วยเลขานุการ 6 คะแนน เลขานุการ 8 คะแนน				งานคุณภาพ (ปีละ 1 ครั้ง)	

เกณฑ์พิจารณาเป็นคะแนน	เงื่อนไขเฉพาะ	การให้คะแนน				แหล่งข้อมูลอ้างอิง	หมายเหตุ
		ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ผู้ปฏิบัติ		
6. การจัดทำ Risk Profile และ Risk Matrix Analysis ของหน่วยงาน	ให้คะแนนตามตำแหน่งในคณะกรรมการ (ให้ตามจำนวนหน่วยงาน)	ประธาน 10 คะแนน เลขานุการ 8 คะแนน สมาชิก/ผู้ช่วยเลขานุการ 6 คะแนน				ทีมบริหารความเสี่ยง (ปีละ 1 ครั้ง)	
7. การทบทวน Service Profile ของหน่วยงาน	ให้คะแนนตามตำแหน่งในคณะกรรมการ (ให้ตามจำนวนทีม)	ประธาน 10 คะแนน เลขานุการ 8 คะแนน สมาชิก/ผู้ช่วยเลขานุการ 6 คะแนน				งานนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ (ปีละ 1 ครั้ง)	
ใช้ประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบ							
8. การส่งรายงานการประชุมของหน่วยงาน	รายงานการประชุม ประจำเดือนตามวาระที่กำหนด	ประธาน 8 คะแนน สมาชิก/ผู้ช่วยเลขานุการ 4 คะแนน เลขานุการ 6 คะแนน				งานนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ (คุณศิริรักษ์ รักษาแสง)	
9. การส่งรายงานการประชุมของทีม	รายงานการประชุม ประจำเดือนตามวาระที่กำหนด	ประธาน 10 คะแนน สมาชิก/ผู้ช่วยเลขานุการ 6 คะแนน เลขานุการ 8 คะแนน				งานนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ (คุณศิริรักษ์ รักษาแสง)	
10. การส่งรายงานตัวชี้วัดตาม MOU ของหน่วยงาน	รายงานประจำเดือน ได้ทันเวลา	ทุกคนในหน่วยงาน 3 คะแนน				งานนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ (รายงานประจำเดือน)	
11. ผลสัมฤทธิ์ของฝ่ายงาน/หน่วยงาน/ทีม(ระดับต้น)	ประเมินจากผลงานตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน	คะแนนเต็ม 20 คะแนน ทุกคนในหน่วยงานได้คะแนนเท่ากัน ตามค่าร้อยละของตัวชี้วัดผลงานระดับหน่วยงาน				งานนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ (ปีละ 2 ครั้ง)	

เกณฑ์พิจารณาเป็นคะแนน	เงื่อนไขเฉพาะ	การให้คะแนน				แหล่งข้อมูลอ้างอิง	หมายเหตุ
		ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ผู้ปฏิบัติ		
12. รางวัลการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่องค์กร	<p>นิยาม : เป็นผลงานของระดับหน่วยงาน หรือระดับบุคคล ที่ได้รับการยกย่องหรือการประกวด หรือการแข่งขัน หรือผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานงานนั้น ๆ จากหน่วยงานภายนอก หรือคณะกรรมการเฉพาะที่จัดตั้งขึ้น</p> <p>การคิดคะแนน : ให้คิดคะแนนจากระดับเกณฑ์ที่ผ่านในระดับสูงสุด และให้คิดคะแนนเฉพาะในช่วงของรอบการพิจารณาความดีความชอบนั้น ๆ</p>	<p><u>ประเภทของผลงานที่นำมาคิดเป็นคะแนน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การประกวดแข่งขันผลงานประเภทต่าง ๆ 2. การเป็นตัวแทนเข้าแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ 3. การที่ได้รับคัดเลือก หรือ เสนอให้เป็นบุคลากรดีเด่น <p><u>พิจารณาให้คะแนนตามระดับของผลงานนั้น ๆ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับจังหวัด 5 คะแนน - ระดับเขต 10 คะแนน - ระดับภาค 15 คะแนน - ระดับประเทศ 20 คะแนน <p><u>การคิดเป็นคะแนนรายบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลงานระดับหน่วยงาน ให้บุคลากรในหน่วยงานได้คะแนนเท่ากันทุกคน - การคิดคะแนนตามผลงานแต่ละระดับ(จังหวัด,เขต,ภาค,ประเทศ) และที่เป็นการแข่งขัน มีลำดับที่(1,2,3,ชมเชย) ให้ใช้สัดส่วนคะแนนเป็นตัวคูณค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้ รางวัลที่ 1 คูณ 1.0 , รางวัลที่ 2 คูณ 0.8 , รางวัลที่ 3 คูณ 0.6 , รางวัลชมเชย คูณ 0.5 				งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์	
13. การรายงานความเสี่ยงผ่านโปรแกรม E – Risk	ให้คะแนนตามตำแหน่งในคณะกรรมการ (ให้ตามจำนวนหน่วยงาน)	<p>ประธาน 10 คะแนน</p> <p>เลขาฯ 8 คะแนน</p> <p>สมาชิก/ผู้ช่วยเลขาฯ 6 คะแนน</p>				ทีมบริหารความเสี่ยง (คุณนิลุบล ราชโสภา)	

หมายเหตุ รายละเอียดเงื่อนไขเฉพาะ(เพิ่มเติม)

1. การกำหนดหน่วยงานภายใน รพร.สว่างแดนดิน

1.1 ระดับทีมงาน หมายถึง ทีมงาน หรือ หน่วยงาน หรือ คณะทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานตามภารกิจ หรือตามบริบทของหน่วยงาน นั้น ๆ มีจำนวน 2 หน่วยงาน/คณะทำงาน ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และคณะกรรมการทีมคร่อมสายงาน ประกอบด้วย

- | | | |
|---|--|-------------------------|
| 1. ทีมนำด้านคลินิก (PCT ใหญ่) | 2. ทีมนำคลินิกอนามัยแม่และเด็ก | 3. ทีมนำคลินิกอายุรกรรม |
| 4. ทีมนำด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 5. ทีมนำด้านบริหารสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย | |
| 6. ทีมนำด้านเครื่องมือและการจัดการเกี่ยวกับเครื่องมือ | 7. ทีมนำด้านการวิเคราะห์นโยบาย แผนงาน และระบบงาน | |
| 8. ทีมนำด้านเวชระเบียนและสารสนเทศ | 9. ทีมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ | |
| 10. ทีมนำด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อใน รพ. | 11. ทีมนำระบบยา | 12. ทีมบริหารความเสี่ยง |
| 13. ทีมนำชุมชนและภาคีเครือข่ายสุขภาพชุมชน | 14. ทีมนำด้านลูกค้าและการตลาด | |
| 15. องค์กรแพทย์ | 16. กลุ่มการพยาบาล | |

1.2 ระดับหน่วยงาน (ทีมนำรอง) หมายถึง ทีมงาน หรือ หน่วยงาน หรือ คณะทำงาน ที่อยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของ ทีมนำ เพื่อปฏิบัติตามภารกิจ หรือตามบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ ได้แก่

1.2.1 ระดับหน่วยงาน (ทีมคร่อมสายงาน)

- | | | |
|----------------------------------|---|---------------------------------|
| 1. ทีมนำด้านคลินิกศัลยกรรม | 2. ทีมนำด้านคลินิกจักษุเวชกรรม | 3. ทีมนำด้านคลินิกออร์โธปิดิกส์ |
| 4. ทีมนำด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู | 5. ทีมนำด้านกุมารเวชกรรม | 6. ทีมนำด้านคลินิกทันตกรรม |
| 7. ทีมนำด้านคลินิกโสต ศอ นาสิก | 8. คณะทำงานดูแลต่อเนื่อง | 9. คณะทำงาน Palliative Care |
| 10. คณะทำงานด้านการจัดการความปวด | 11. คณะทำงานวิเคราะห์ภาระงาน | 12. คณะทำงานพิจารณาสวัสดิการ |
| 13. คณะทำงานพิจารณาค่าตอบแทน PQO | 14. คณะทำงานอัคริภัย, อาชีวนามัย, สิ่งแวดล้อม | |

- | | |
|----------------------------------|--|
| 15. คณะทำงาน KM, R2R, KID | 16. คณะทำงานบริหารจัดการข้อร้องเรียน |
| 17. คณะทำงานวิเคราะห์ต้นทุน | 18. คณะทำงานฉุกเฉินตอบโต้ภัยพิบัติเคลื่อนที่เร็วขนาดเล็ก (Mini MERT) |
| 19. ทีมนำด้านการรับส่งต่อผู้ป่วย | 20. คณะกรรมการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเวชระเบียน |

1.2.2 ระดับหน่วยงาน (หน่วยงานตามโครงสร้างองค์กร)

1.2.2.1 กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิและทุติยภูมิ จำนวน 6 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------------|---|---|
| 1. กลุ่มงานรังสีวิทยา | 2. กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก และกลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค | |
| 3. กลุ่มงานทันตกรรม | 4. กลุ่มงานเภสัชกรรม | 5. กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู (งานกายภาพบำบัด) |
| 6. งานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก | | |

1.2.2.2 ภารกิจด้านการพยาบาล จำนวน 24 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| 1. งานบริการผู้ป่วยนอกและคลินิกโรคเรื้อรัง | 2. งานวินิจฉัย | 3. งานเอดส์ | 4. งานให้คำปรึกษา |
| 5. งานฝากครรภ์ | 6. งานพยาบาลชุมชน | 7. กลุ่มงานตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ | |
| 8. กลุ่มงานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน | 9. กลุ่มงานวิสัญญีพยาบาล | 10. กลุ่มงานห้องผ่าตัด | |
| 11. กลุ่มงานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล | 12. กลุ่มงานห้องคลอด | 13. กลุ่มงานผู้ป่วยหนัก | |
| 14. งานผู้ป่วยในหลอดเลือดสมอง | 15. งานผู้ป่วยในอายุรกรรมหญิง | 16. งานผู้ป่วยในอายุรกรรมชาย | |
| 17. งานผู้ป่วยในพิเศษปารีศัตร | 18. งานผู้ป่วยในสงฆ์อาพาธ | 19. กลุ่มงานศัลยกรรม | |
| 20. กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก | 21. งานสูตินรีเวช | 22. งานตึกพิเศษพวงชมพู | |
| 23. งานกุมารเวชกรรม | 24. งาน Sick newbron , NICU | | |

1.2.2.3 กลุ่มด้านอำนวยการ จำนวน 14 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | | |
|---------------------|-----------------|----------------|------------------------|
| 1. ฝ่ายบริหารทั่วไป | 2. งานซ่อมบำรุง | 3. งานยานพาหนะ | 4. งานรักษาความปลอดภัย |
|---------------------|-----------------|----------------|------------------------|

- | | | | |
|------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|
| 5. งานภูมิทัศน์ | 6. งานธุรการ | 7. งานซักฟอก | 8. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ |
| 9. ฝ่ายการเงินและพัสดุ | 10. ฝ่ายโภชนาการ | 11. ฝ่ายสวัสดิการและสังคม | 12. ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ |
| 13. งานข้อมูลข่าวสาร | 14. งานเวชระเบียน | | |

1.2.2.4 กลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 8 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. งานสุขศึกษาและโครงการพิเศษ | 2. งานรักษาพยาบาลชุมชน | 3. งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค |
| 4. งานบริการสุขภาพชุมชน | 5. ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนบ้านหนองทุ่ม | |
| 6. ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนสว่างแดนดิน | 7. ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนวัดโพธิ์ศรี | 8. กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม |

1.2.2.5 กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จำนวน 3 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|----------------------------|--------------------|
| 1. งานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ | 2. งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล | 3. งานโสตทัศนศึกษา |
|-----------------------------|----------------------------|--------------------|

2. การประชุมประจำเดือน ของทีมนำ / หน่วยงาน หมายถึง การประชุมตามวาระที่ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบาย โดยให้มีหัวข้อการประชุมตามที่กำหนด และส่งรายงานการประชุมที่งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ (คุณศิริรักษ์ รักษาแสง) เดือนละ 1 ครั้ง โดยมีเงื่อนไขเฉพาะในการนับจำนวนครั้งของการประชุมเพื่อให้ได้คะแนนอยู่ในระดับที่กำหนดไว้สูงสุด (15 %) ดังนี้

2.1 ในระดับทีมนำ (ตามเกณฑ์ข้อ 9 งานบริหาร) ให้มีการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนและส่งรายงานการประชุมไม่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อทีม หรือในกรณีที่ทีมนำ ไม่สามารถนัดหมายการประชุมได้ครบตามจำนวนที่กำหนด (3 ครั้ง) ให้สมาชิกรายบุคคลสามารถเข้าร่วมการประชุมกับทีมนำ อื่น ๆ ที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ได้ และสามารถนำมา นับเป็นจำนวนครั้งในการร่วมประชุมได้ โดยกำหนดให้มีการเข้าร่วมประชุมในลักษณะรายบุคคลได้ไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมผลงานตั้งแต่ ตุลาคม ถึง กรกฎาคม รวมระยะเวลา 10 เดือน

2.2 ในระดับหน่วยงาน (ตามเกณฑ์ข้อ 8 งานบริหาร) ให้มีการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนและส่งรายงานการประชุมไม่น้อยกว่า 7 ครั้งต่อหน่วยงาน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมผลงานตั้งแต่ ตุลาคม ถึง กรกฎาคม รวมระยะเวลา 10 เดือน

2.1.2 งานบริการ

หลักเกณฑ์การประเมิน

1. มอบหมายตามตัวชี้วัดที่อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของโรงพยาบาลในส่วนที่ต้องให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (ตัวชี้วัดที่ขอให้เก็บจะอยู่ในงานที่ได้รับมอบหมาย) ตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 57 หน่วยงาน

1.1 กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิและทุติยภูมิ จำนวน 7 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | |
|---|--------------------------|--|
| 1.1.1 องค์กรแพทย์ | 1.1.2 กลุ่มงานรังสีวิทยา | 1.1.3 กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก และกลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค |
| 1.1.4 กลุ่มงานทันตกรรม | 1.1.5 กลุ่มงานเภสัชกรรม | 1.1.6 กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู (งานกายภาพบำบัด) |
| 1.1.7 งานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก | | |

1.2 ภารกิจด้านการพยาบาล จำนวน 25 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | | |
|---|---|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1.2.1 กลุ่มการพยาบาล | 1.2.2 งานบริการผู้ป่วยนอกและคลินิกโรคเรื้อรัง | 1.2.3 งานวินิจฉัยโรค | 1.2.4 งานเอดส์ |
| 1.2.5 งานให้คำปรึกษา | 1.2.6 งานฝากครรภ์ | 1.2.7 งานพยาบาลชุมชน | 1.2.8 กลุ่มงานตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ |
| 1.2.9 กลุ่มงานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน | 1.2.10 กลุ่มงานวิสัญญีพยาบาล | 1.2.11 กลุ่มงานห้องผ่าตัด | |
| 1.2.12 กลุ่มงานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล | 1.2.13 กลุ่มงานห้องคลอด | 1.2.14 กลุ่มงานผู้ป่วยหนัก | |
| 1.2.15 งานผู้ป่วยในตลอดเล็ดสมอง | 1.2.16 งานผู้ป่วยในอายุรกรรมหญิง | 1.2.17 งานผู้ป่วยในอายุรกรรมชาย | |
| 1.2.18 งานผู้ป่วยในพิเศษปรีดิตร | 1.2.19 งานผู้ป่วยในสงฆ์อาหาร | 1.2.20 กลุ่มงานศัลยกรรม | |
| 1.2.21 กลุ่มงานศัลยกรรมกระดูก | 1.2.22 งานสูตินรีเวช | 1.2.23 งานตีกพิเศษพวงชมพู | |
| 1.2.24 งานกุมารเวชกรรม | 1.2.25 งาน Sick newbron , NICU | | |

1.3 กลุ่มด้านอำนวยการ จำนวน 14 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | | |
|------------------------|--------------------|-------------------|---------------------------|
| 1.3.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป | 1.3.2 งานซ่อมบำรุง | 1.3.3 งานยานพาหนะ | 1.3.4 งานรักษาความปลอดภัย |
|------------------------|--------------------|-------------------|---------------------------|

- | | | | |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1.3.5 งานภูมิทัศน์ | 1.3.6 งานธุรการ | 1.3.7 งานซักฟอก | 1.3.8 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ |
| 1.3.9 ฝ่ายการเงินและพัสดุ | 1.3.10 ฝ่ายโภชนาการ | 1.3.11 ฝ่ายสวัสดิการและสังคม | 1.3.12 ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ |
| 1.3.13 งานข้อมูลข่าวสาร | 1.3.14 งานเวชระเบียน | | |

1.4 กลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 8 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| 1.4.1 งานสุขศึกษาและโครงการพิเศษ | 1.4.2 งานรักษาพยาบาลชุมชน | 1.4.3 งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค |
| 1.4.4 งานบริการสุขภาพชุมชน | 1.4.5 ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนบ้านหนองทุ่ม | |
| 1.4.6 ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนสว่างแดนดิน | 1.4.7 ศูนย์บริการสุขภาพชุมชนวัดโพธิ์ศรี | 1.4.8 กลุ่มงานอาชีพะเวชกรรม |

1.5 กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จำนวน 3 หน่วยงาน ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 1.5.1 งานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ | 1.5.2 งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล | 1.5.3 งานโสตทัศนศึกษา |
|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------|

2. มอบหมายตัวชี้วัดที่ต้องการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (โดยต้องมีตัวชี้วัดเฉพาะที่สามารถ Ranking เป็นรายบุคคลได้อย่างน้อย 2 ตัวชี้วัด)
3. แบ่งระดับความสำเร็จเป็น 1 – 5 คะแนน โดยดูให้สอดคล้อง เหมาะสมกับค่าเป้าหมายที่สามารถทำได้จริง
4. ตัวชี้วัดในข้อ 1 , 2 รวมกันควรได้รับคนละ 5 – 10 ตัวชี้วัด
5. คำนวณน้ำหนักให้หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ถ่วงน้ำหนักตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ตัวชี้วัดระดับวิสัยทัศน์/พันธกิจ, ตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติการ และ

ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน

6. คำนวณน้ำหนักรวมของทุกตัวชี้วัดให้รวมเป็น 1

รูปแบบการเก็บข้อมูลผลงาน/ผลการประเมิน

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมิน 2 (1 เมษายน 2557 - 30 กันยายน 2557)

เริ่มรอบการปร

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

(ข้าราชการ)

ลง

สังกัด รพร.สว่างแดนดิน _____

นาม _____

(รับทราบข้อตกลง)

ตำแหน่ง _____

ระดับ _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ลง

สังกัด รพร.สว่างแดนดิน _____

นาม _____

(รับทราบข้อตกลง)

ส่วนที่ 1 การประเมินผล

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนน รวม (ค) (ค=ก×ข)
			1	2	3	4	5			
									0	
									0	
									0	
									0	
คะแนนรวม								1	1.00	
คะแนนเป็นร้อยละ									100.00	

2.1.3 ผลงานวิชาการในหน่วยงาน

แนวคิดหลัก :

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหา และเพื่อการพัฒนางานในหน่วยงานของตนเอง
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เป็นเอกสารทางวิชาการได้ด้วยตนเอง
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำเสนอผลงานวิชาการของตนเองได้

นิยาม

ผลงานวิชาการในหน่วยงาน หมายถึง การพัฒนาองค์ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลงานวิชาการ ได้แก่ งานวิจัย (Research) , งานวิจัยในงานประจำ (R2R) , การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) , นวัตกรรม (Innovation) , เรื่องเล่าจากประสบการณ์คุณภาพ และหนังสือ

เอกสารทางการวิชาการ หมายถึง เอกสารที่เขียนรายงานผลการดำเนินงานของโครงการ หรือโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งต้องเป็นไปตามรูปแบบมาตรฐานที่โรงพยาบาลกำหนดไว้เฉพาะ รวมถึงรายงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำ เช่น รายงานการสอบสวนโรค (Full Paper) และรายงาน Case Study (ที่มีการเขียนรายงานเป็นเอกสาร)

ประเภทของบุคลากร หมายถึง การแบ่งกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเพื่อใช้สำหรับการกำหนดค่าคะแนน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติ /ผู้บริหารระดับต้น , ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

ข้อกำหนดเฉพาะ

1. ผลงานต้องได้รับการรับรอง และขึ้นทะเบียนผลงานโดยคณะกรรมการทีม KID, งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
2. เป็นผลงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จ มีการประเมินผลการดำเนินงาน และมีการเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินงานเป็นเอกสารทางวิชาการ
3. การรับรองคุณภาพของผลงาน โดยต้องมีการนำเสนอผลงานในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับอำเภอ , ระดับจังหวัด , ระดับเขต, ระดับภาค และระดับประเทศ และเป็นเวทีการนำเสนอผลงานวิชาการที่จัดอย่างเป็นทางการ มีผู้ส่งผลงานเข้านำเสนอจากหลายหน่วยงาน หรือเป็นผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ
4. เป็นผลงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในรอบของการประเมิน โดยยึดตามปีที่พิมพ์เอกสารทางวิชาการ หรือวันเดือนปีที่นำเสนอผลงาน

5. กรณีผลงานวิชาการมีผู้รับผิดชอบผลงานมากกว่า 1 คน ให้ผู้รับผิดชอบหลักเป็นผู้กำหนดสัดส่วนความรับผิดชอบผลงานตามความเป็นจริง โดยมีผู้รับผิดชอบหลัก 1 คน และผู้รับผิดชอบรอง ไม่เกิน 4 คน

เกณฑ์พิจารณาผลงานวิชาการในหน่วยงาน แยกตามกลุ่มของบุคลากร

1. ผู้ปฏิบัติ / ผู้บริการระดับต้น

- 1.1 เป็นผลงานที่เกิดจากปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย
- 1.2 สามารถนำผลงานไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือต่อผู้รับบริการในหน่วยงานได้

2. ผู้บริการระดับกลาง

- 2.1 เป็นผลงานที่เกิดจากปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.2 เป็นผลงานที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนางานตาม Service Profile ของ หน่วยงาน หรือ Service Profile ของทีมค่อมสายงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.3 สามารถนำผลงานไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือ ต่อผู้รับบริการในหน่วยงาน หรือ ต่อทีมค่อมสายงานได้
- 2.4 เป็นผลงานวิชาการที่เกิดจากการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในบังคับบัญชาสามารถผลิตผลงานวิชาการได้

3. ผู้บริหารระดับสูง

- 3.1 เป็นผลงานที่เกิดจากปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย
- 3.2 เป็นผลงานวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการ และการบริหารองค์กร เช่น การจัดรูปแบบโครงสร้างพยาบาลใหม่ , การจัดระบบงานใหม่ , การกำหนดการเติบโตของโรงพยาบาล , การจัดระบบการวางแผนกลยุทธ์ใหม่
- 3.3 เป็นผลงานวิชาการที่เกิดจากการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในบังคับบัญชาสามารถผลิตผลงานวิชาการได้

เกณฑ์การคิดคะแนน (พิจารณาจากหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้ส่งผลงานเข้าประกวด)

ผลงานวิชาการประเภท งานวิจัย (Research) , งานวิจัยในงานประจำ (R2R) , การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) , นวัตกรรม (Innovation) , รายงานการสอบสวนโรค และรายงาน Case study

1. ผู้ปฏิบัติ / ผู้บริหารระดับต้น

- | | |
|--|------------------|
| - ผลงานระดับอำเภอ(ผู้มีสิทธิส่งผลงานเฉพาะภายในอำเภอ) | ผลงานละ 10 คะแนน |
| - ผลงานระดับจังหวัด(เฉพาะภายในจังหวัด) | ผลงานละ 20 คะแนน |
| - ผลงานระดับเขต(เฉพาะภายในเขตตรวจราชการ) | ผลงานละ 30 คะแนน |
| - ผลงานระดับภาค(เฉพาะจังหวัดภายในภาค) | ผลงานละ 40 คะแนน |
| - ผลงานระดับประเทศ(ทั่วไป / ไม่จำกัด) | ผลงานละ 50 คะแนน |

2. ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง

- | | |
|--|------------------|
| - ผลงานระดับอำเภอ(ผู้มีสิทธิส่งผลงานเฉพาะภายในอำเภอ) | ผลงานละ 10 คะแนน |
| - ผลงานระดับจังหวัด(เฉพาะภายในจังหวัด) | ผลงานละ 20 คะแนน |
| - ผลงานระดับเขต(เฉพาะภายในเขตตรวจราชการ) | ผลงานละ 30 คะแนน |
| - ผลงานระดับภาค(เฉพาะจังหวัดภายในภาค) | ผลงานละ 40 คะแนน |
| - ผลงานระดับประเทศ(ทั่วไป / ไม่จำกัด) | ผลงานละ 50 คะแนน |
| - ผลงานของบุคลากรในบังคับบัญชา | ผลงานละ 5 คะแนน |

ผลงานวิชาการประเภท เรื่องเล่าจากประสบการณ์คุณภาพ และหนังสือ

1. ผู้ปฏิบัติ / ผู้บริหารระดับต้น

- | | |
|--|------------------|
| - ผลงานระดับอำเภอ(ผู้มีสิทธิส่งผลงานเฉพาะภายในอำเภอ) | ผลงานละ 5 คะแนน |
| - ผลงานระดับจังหวัด(เฉพาะภายในจังหวัด) | ผลงานละ 10 คะแนน |
| - ผลงานระดับเขต(เฉพาะภายในเขตตรวจราชการ) | ผลงานละ 15 คะแนน |

- ผลงานระดับภาค(เฉพาะจังหวัดภายในภาค) ผลงานละ 20 คะแนน
- ผลงานระดับประเทศ(ทั่วไป / ไม่จำกัด) ผลงานละ 25 คะแนน

2. ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้บริหารระดับสูง

- ผลงานระดับอำเภอ(ผู้มีสิทธิส่งผลงานเฉพาะภายในอำเภอ) ผลงานละ 5 คะแนน
- ผลงานระดับจังหวัด(เฉพาะภายในจังหวัด) ผลงานละ 10 คะแนน
- ผลงานระดับเขต(เฉพาะภายในเขตตรวจราชการ) ผลงานละ 15 คะแนน
- ผลงานระดับภาค(เฉพาะจังหวัดภายในภาค) ผลงานละ 20 คะแนน
- ผลงานระดับประเทศ(ทั่วไป / ไม่จำกัด) ผลงานละ 25 คะแนน
- ผลงานของบุคลากรในบังคับบัญชา ผลงานละ 2.5 คะแนน

การให้คะแนนเพิ่มเติม (Add On)

หมายถึง การให้คะแนนเพิ่มแก่ผลงานวิชาการที่มีพัฒนาการด้านการประกวดในเวทีวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการต่อยอดในด้านการเผยแพร่ผลงานวิชาการ และการแสดงถึงศักยภาพในด้านวิชาการของผู้ที่เป็นเจ้าของผลงาน โดยมีหลักในการให้คะแนนเพิ่มเติม ดังนี้

- ต้องเป็นผลงานเรื่องเดิม ที่ไม่มีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม หรือเขียนรายงานวิชาการขึ้นมาใหม่
- เป็นผลงานที่เคยได้รับการพิจารณาเป็นคะแนนในรอบ หรือในปีการประเมินที่ผ่านมา
- เกณฑ์การให้คะแนนเพิ่มเติม ให้ใช้คะแนนตามระดับของการนำเสนอผลงานชั้นสูงสุด โดยให้หักคะแนนเดิมที่เคยได้รับการพิจารณาเป็น

คะแนนในรอบ หรือปีการประเมินที่ผ่านมา เช่น ผลงานที่เริ่มต้นนำเสนอในเวทีระดับอำเภอและได้รับการพิจารณาให้ไปนำเสนอต่อในเวทีระดับจังหวัด, เขต, ภาค, ประเทศ สามารถให้คะแนนเพิ่มเติมเป็น Add on ได้เท่ากับ +10 หรือ +20 หรือ +30 หรือ +40 แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับ การตรวจสอบและพิจารณาคิดเป็นคะแนนจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ เท่านั้น

เอกสารประกอบการขอรับการพิจารณาประเมินคะแนนผลงานวิชาการในหน่วยงาน

บุคลากรที่มีผลงานวิชาการในหน่วยงาน จะต้องส่งเอกสารเพื่อรับการพิจารณาประเมินคะแนน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และส่งแบบเสนอผลงานเพื่อรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในประเภทผลงานวิชาการในหน่วยงานที่งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ “เท่านั้น”

แบบเสนอผลงานเพื่อรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเภท : ผลงานวิชาการในหน่วยงาน

ชื่อผลงาน

ผู้รับผิดชอบงานหลัก สัดส่วนผลงาน ร้อยละ

ผู้รับผิดชอบงานรอง สัดส่วนผลงาน ร้อยละ

ผู้รับผิดชอบงานรอง สัดส่วนผลงาน ร้อยละ

ผู้รับผิดชอบงานรอง สัดส่วนผลงาน ร้อยละ

ผู้รับผิดชอบงานรอง สัดส่วนผลงาน ร้อยละ

ชื่อหน่วยงาน / ทีมค่อมสายงาน

ระดับการนำเสนอผลงาน () อำเภอ () จังหวัด () เขต () ภาค () ประเทศ

ลงชื่อ..... เจ้าของผลงาน/ผู้ส่งผลงาน

(.....)

วันที่.....

ลงชื่อ..... ผู้รับรองผลงาน

(.....)

วันที่.....

(ผู้รับรองผลงาน หมายถึง หัวหน้าหน่วยงาน)

2.1.4 งานที่ได้รับมอบหมาย

นิยาม : งานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งโดยมีคำสั่งที่ชัดเจน ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในทุกระดับ (อำเภอ, จังหวัด, เขต, ภาค, ประเทศ หรือ International)

เงื่อนไข และหลักเกณฑ์การพิจารณา

1. ต้องได้รับการแต่งตั้งโดยมีคำสั่งแต่งตั้ง หรือปฏิบัติงานตรงตามงานของระบบคุณภาพ HA
2. คิดเป็นคะแนนตามความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล การดำเนินงานต่อเนื่องในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย
3. การกำหนดคะแนนตามประเภทคำสั่งแต่งตั้ง และตำแหน่งในคณะกรรมการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบประกอบ)

3.1 คณะกรรมการระดับเขต/จังหวัด (ทุกตำแหน่ง 10 คะแนน) เช่น คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพระดับจังหวัด , คณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพบัญชีระดับเขต , คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ , คณะกรรมการชมรมจริยธรรม เป็นต้น

3.2 คณะกรรมการระดับอำเภอ , ระดับทีมงาน กำหนดน้ำหนักคะแนนตามตำแหน่ง ดังนี้ **ประธานและเลขา ฯ = 8 คะแนน , กรรมการ 6 คะแนน** ได้แก่

- | | | |
|---|--|-------------------------|
| 1. ทีมนำด้านคลินิก (PCT ใหญ่) | 2. ทีมนำคลินิกอนามัยแม่และเด็ก | 3. ทีมนำคลินิกอายุรกรรม |
| 4. ทีมนำด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 5. ทีมนำด้านบริหารสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย | |
| 6. ทีมนำด้านเครื่องมือและการจัดการเกี่ยวกับเครื่องมือ | 7. ทีมนำด้านการวิเคราะห์นโยบาย แผนงาน และระบบงาน | |
| 8. ทีมนำด้านเวชระเบียนและสารสนเทศ | 9. ทีมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ | |
| 10. ทีมนำด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อใน รพ. | 11. ทีมนำระบบยา | 12. ทีมบริหารความเสี่ยง |
| 13. ทีมนำชุมชนและภาคีเครือข่ายสุขภาพชุมชน | 14. ทีมนำด้านลูกค้าและการตลาด | |
| 15. องค์กรแพทย์ | 16. กลุ่มการพยาบาล | |

คะแนน ได้แก่

3.3 คณะกรรมการระดับหน่วยงาน กำหนดน้ำหนักคะแนนตามตำแหน่ง ดังนี้ **ประธานและเลขา ฯ = 6 คะแนน , กรรมการ 4**

- | | | |
|--|--|-----------------------------------|
| 1. ทีมนำด้านคลินิกศัลยกรรม | 2. ทีมนำด้านคลินิกจักษุเวชกรรม | 3. ทีมนำด้านคลินิกออร์โธปิดิกส์ |
| 4. ทีมนำด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟู | 5. ทีมนำด้านกุมารเวชกรรม | 6. ทีมนำด้านคลินิกทันตกรรม |
| 7. ทีมนำด้านคลินิกโสต คอ นาสิก | 8. คณะทำงานดูแลต่อเนื่อง | 9. คณะทำงาน Palliative Care |
| 10. คณะทำงานด้านการจัดการความปวด | 11. คณะทำงานวิเคราะห์ภาระงาน | 12. คณะทำงานพิจารณาสวัสดิการ |
| 13. คณะทำงานพิจารณาค่าตอบแทน PQO | 14. คณะทำงานอัคริภัย, อาชีวอนามัย, สิ่งแวดล้อม | |
| 15. คณะทำงาน KM, R2R, KID | 16. คณะทำงานบริหารจัดการข้อร้องเรียน | 17. คณะทำงานวิเคราะห์ต้นทุน |
| 18. ทีมนำด้านการรับส่งต่อผู้ป่วย | 19. คณะทำงาน MCH Board | 20. คณะทำงาน Service Plan 10 สาขา |
| 21. คณะทำงานฉุกเฉินตอบโต้ภัยพิบัติเคลื่อนที่เร็วขนาดเล็ก (Mini MERT) | 22. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพระดับหน่วยงาน | |
| 23. คณะกรรมการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเวชระเบียน | | |

4. งานอื่น ๆ ที่สำคัญและดำเนินการต่อเนื่อง เช่น

4.1 การจัดซื้อจัดจ้าง หัวหน้าพัสดุ 7 คะแนน

หมายถึง เจ้าหน้าที่งานบริหาร ประกอบด้วย นายประไพ แสนอุบล และนางสาวปราณี คำประเทือง

4.2 เจ้าหน้าที่พัสดุ 7 คะแนน (ไม่นับงานประจำของตนเอง) ประกอบด้วย

- กลุ่มการพยาบาล ได้แก่ นางสมพักตร์ อ่อนทา, นางรัชณี สมบัติศรี, นางนิลุบล ราชโสภา
- งานทันตกรรม ได้แก่ นางสิริลักษณ์ วุฒิพิริยะอังกูร, นายกิติกร ปันถินา, นางสาวรวิดา ฮ่อมป่า
- งานเภสัชกรรม ได้แก่ นางสุกัญญา นำชัยทศพล, นางสาวไชนภา จำวงศ์ลา และเภสัชกรอีก 3 คน
- งานรังสีวินิจฉัย ได้แก่ นางชาญชัย ทิพย์สุวรรณ, นางพิพรพรพร รวมธรรม

- งานกายภาพบำบัด ได้แก่ นางสาววราห์ภรณ์ ฮุงหวล, นายอภิชาติ สาธะวงศ์

4.3 คณะกรรมการตรวจสอบการเงิน 7 คณะแนบ ให้คะแนนตามรายชื่อคณะกรรมการในคำสั่งของโรงพยาบาล

4.4 คณะกรรมการกำหนด Spec, คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา/E-Auction, คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ, คณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี โดยมีเงื่อนไขในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

- ให้คะแนนตามรายชื่อบุคคลในคำสั่งแต่งตั้ง 0.5 คะแนน/คน/ชุดคำสั่ง

- ใน 1 รอบการพิจารณาให้สามารถได้รับคะแนนได้ไม่เกิน 5 คะแนน

5. งานอื่น ๆ ที่เป็นคำสั่งแต่งตั้งเฉพาะกิจ และสำคัญในระดับองค์กร กำหนดน้ำหนักคะแนนตามตำแหน่ง ดังนี้ ประธานและเลขา ฯ = 6

คะแนน , กรรมการ 4 คะแนน (ให้คะแนนตามคณะกรรมการชุดย่อย ๆ หรือ ฝ่ายงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะ) ได้แก่ งานวิงเทิดพระเกียรติ, งานผ้าป่า/งานบุญ, งานกีฬาสาธารณสุข, นักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขัน

หมายเหตุ :

1. โดยรายชื่อของประธาน เลขา และกรรมการ ของแต่ละทีมให้ยึดตามคำสั่งแต่งตั้งล่าสุดของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน

งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจากผู้บริหาร หมายถึง งานที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งได้สั่งการมาจากหน่วยงานระดับอำเภอ, จังหวัด, เขตบริการสุขภาพ, กระทรวง และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด และมีความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบไปดำเนินการ โดยต้องเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีการเบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติราชการ

น้ำหนักคะแนน ให้คิดคะแนนเป็น 1 % (หนึ่งเปอร์เซ็นต์) ของค่าคะแนนหมวดงานที่ได้รับมอบหมาย ของบุคลากรแต่ละประเภท (สูง,กลาง,ต้น,ปฏิบัติ)

การแสดงเอกสารเพื่อพิจารณาคะแนน ให้ส่งเอกสารสรุปผลการดำเนินงานพร้อมรายชื่อคณะทำงาน ที่งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

การพิจารณาคะแนน จะมีการกำหนดคะแนนตามความยากง่าย และความเร่งด่วนของงาน โดยผู้บริหาร ซึ่งจะมีการกำหนดเป็นคราวไป

2.1.5 งานจิตอาสา

จิตอาสา หมายถึง การสำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม โดยการเอาใจใส่ และช่วยเหลือ ผู้ที่มีจิตอาสา จะแสดงออก ถึงพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อส่วนรวม เช่น การเสียสละ เงิน สิ่งของ เวลา แรงกาย สติปัญญา ช่วยผู้อื่นและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน (เป็นการทำงานที่ใช้เวลาว่าง นอกเหนือจากเวลาทำงานประจำ) และต้องเป็นกิจกรรมที่ทางโรงพยาบาลได้จัดขึ้น หรือทางโรงพยาบาลขอความช่วยเหลือให้ทำกิจกรรมนั้น ๆ กรณีการขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ของบุคลากรทุกประเภท ต้องมีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน และ ผู้ปฏิบัติไม่ขอรับค่าตอบแทน

การแบ่งคะแนนการเข้าร่วมเป็นจิตอาสา ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน

คะแนน 5 (ต่อการร่วมกิจกรรมจิตอาสาใน 1 วัน) ได้แก่ การบริจาคโลหิต (ในรอบการประเมินนั้น) และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในโรงพยาบาล เช่น กิจกรรมเทิดพระเกียรติสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร กิจกรรม 5 ส. ในโรงพยาบาล ทำบุญใหญ่โรงพยาบาล กิจกรรมออกหน่วยปฐมพยาบาลในงานต่าง ๆ กิจกรรม 5 ส. ในชุมชน การร่วมทำประโยชน์สาธารณะ เช่น การไปมอบสิ่งของให้ผู้ยากไร้ การเยี่ยมผู้ป่วยที่ไร้ญาติ ผู้พิการในชุมชน พระสงฆ์อาพาธ การเข้าร่วมงานราชพิธีในวันสำคัญ ร่วมงานแห่บุญประเพณีท้องถิ่น **การปฏิบัติงานของแพทย์/พยาบาล/บุคลากรอื่น ๆ โดยไม่เบิกค่าตอบแทน** และกิจกรรมพิเศษที่ทางโรงพยาบาลจัดขึ้น ร่วมทำโรงงานบุญ และการทำความดีที่น่ายกย่องเชิดชู เช่น การเก็บเงินหรือทรัพย์สินมีค่าที่มีผู้ทำหล่นหายส่งคืนผู้เป็นเจ้าของ

การคิดคะแนน นำคะแนนมารวมกันทั้งหมด

5 – 9	คะแนน	คิดเป็น	0.5
10 – 15	คะแนน	คิดเป็น	1.0
16 – 20	คะแนน	คิดเป็น	1.5
มากกว่า 20	คะแนน	คิดเป็น	2.0

การเก็บคะแนน

ให้หัวหน้าหน่วยงาน หรือหัวหน้ากิจกรรมจิตอาสา รวบรวมกิจกรรมส่งที่คุณเบญจศีล ทุกวันที่ 5 ของเดือน และสามารถเก็บตกลงงานกิจกรรมจิตอาสาส่งได้ไม่เกินวันที่ 5 กุมภาพันธ์ (สำหรับการประเมินรอบที่ 1) และภายในวันที่ 5 สิงหาคม (สำหรับการประเมินรอบที่ 2) โดยจะรวบรวมสรุปผลงานจิตอาสาไว้ในธนาคารความดี ที่งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ หากมีการรวบรวมกิจกรรมจิตอาสาส่งนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนด คณะกรรมการจะพิจารณาลดคะแนนที่ควรจะได้ลงเหลือครึ่งหนึ่ง

แบบบันทึกกิจกรรมจิตอาสา

ชื่อ.....สกุล.....ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

กิจกรรมจิตอาสา ครั้งที่..... (วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....)

กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ.....

.....

กิจกรรมจิตอาสา ครั้งที่..... (วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....)

กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ.....

.....

ผู้รับรองคนที่ 1 หัวหน้าหน่วยงาน

ผู้รับรองคนที่ 2 กรรมการจิตอาสา

ลงชื่อผู้ส่ง

หมายเหตุ : ส่งทุกวันที่ 5 ของเดือน (ในวันและเวลาราชการ)

2.2 สมรรถนะรายบุคคล (Competency) สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 30

ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ 30)

สมรรถนะ	ระดับ คาดหวัง	น้ำหนัก (ข)	คะแนน รวม (ค) (ค= ก×ข)
R12P52U25811 คะแนนการมุ่ง		0.30	0.00
R12P52U25812 คะแนนการ		0.20	0.00
R12P52U25813 คะแนนการสั่งสมความเชี่ยวชาญ		0.15	0.00
R12P52U25814 คะแนนการเชื่อมั่นในความถูกต้อง		0.15	0.00
R12P52U25815 คะแนนการทำงานเป็นทีม		0.20	0.00
คะแนนรวม		1	0.00
คะแนนเป็นร้อยละ			0.00

ส่วนที่ 3 สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	เป็นร้อยละ (ก)	น้ำหนัก (ข) รวม=1	คะแนน รวม (ค×ข)
องค์ประกอบ 1 : ผลสัมฤทธิ์	0.00	0.7	0.00
องค์ประกอบ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	0.00	0.3	0.00
		รวม	0.00

3. หลักเกณฑ์การคิดคะแนน

3.1 หลักเกณฑ์เดิมที่ใช้คิดคะแนนแยกตามประเภทผลงาน

3.1.1 งานบริหาร

ใช้หลักเกณฑ์การคิดคะแนนโดยให้ผู้ได้คะแนนดิบรวมสูงสุดเป็นผู้ได้คะแนนเต็มในแต่ละประเภทของบุคลากร (ระดับสูง, ระดับกลาง, ระดับต้น, ผู้ปฏิบัติ) และผู้ได้คะแนนดิบในลำดับที่รองลงมาได้คะแนนตามสัดส่วนไล่ระดับลงไปเรื่อย ๆ จนถึงผู้ที่มีคะแนนดิบต่ำที่สุด

3.1.2 งานบริการ

- คำนำน้ำหนักรวมของทุกตัวชี้วัดให้รวมเป็น 1
- นำคะแนนที่ได้แต่ละตัวชี้วัด X คำนำน้ำหนัก แล้วนำมารวมกันเป็นคะแนนจากนั้นปรับเป็นเปอร์เซ็นต์ตามคะแนนที่ได้ และลดลงตามส่วนคะแนนที่ได้
- ปรับเป็นเปอร์เซ็นต์อีกครั้ง ตามสัดส่วนเปอร์เซ็นต์บริการที่ได้รับมอบหมาย

3.1.3 งานนวัตกรรม/ผลงานวิชาการในหน่วยงาน

ใช้หลักเกณฑ์การคิดคะแนนโดยให้ผู้ได้คะแนนดิบรวมสูงสุดเป็นผู้ได้คะแนนเต็มในแต่ละประเภทของบุคลากร (ระดับสูง, ระดับกลาง, ระดับต้น, ผู้ปฏิบัติ) และผู้ได้คะแนนดิบในลำดับที่รองลงมาได้คะแนนตามสัดส่วนไล่ระดับลงไปเรื่อย ๆ จนถึงผู้ที่มีคะแนนดิบต่ำที่สุด

3.1.4 งานที่ได้รับมอบหมาย

ใช้หลักเกณฑ์การคิดคะแนนโดยให้ผู้ได้คะแนนดิบรวมสูงสุดเป็นผู้ได้คะแนนเต็มในแต่ละประเภทของบุคลากร (ระดับสูง, ระดับกลาง, ระดับต้น, ผู้ปฏิบัติ) และผู้ได้คะแนนดิบในลำดับที่รองลงมาได้คะแนนตามสัดส่วนไล่ระดับลงไปเรื่อย ๆ จนถึงผู้ที่มีคะแนนดิบต่ำที่สุด

3.1.5 งานจิตอาสา

รายละเอียดตามหลักเกณฑ์การประเมิน

3.2 หลักเกณฑ์การคิดคะแนนในกรณีคะแนนดิบรวมไม่มีจุดกำหนดคะแนนสูงสุด

ใช้สำหรับการคิดคะแนน Performance ประเภทงานบริหาร, ผลงานวิชาการในหน่วยงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการคิดคะแนนแบบอิงกลุ่ม โดยพิจารณาตัดค่าคะแนนดิบสูงสุด (MAX) และ/หรือ ค่าคะแนนดิบต่ำสุด (MIN) ประมาณ 10 – 25 % เพื่อให้ข้อมูลมีการกระจายแบบปกติมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะการกระจายของข้อมูลคะแนนดิบในแต่ละกลุ่มของ Performance และให้ผู้ที่ได้รับค่าคะแนนสูงสุด และ/หรือ ค่าคะแนนต่ำสุดที่ถูกตัดออก ยังคงได้รับคะแนนสุทธิเมื่อปรับระดับแล้วเท่ากับค่าคะแนนสุทธิสูงสุดและต่ำสุดเช่นเดิม

ขั้นตอนที่ 2 คิดคะแนนโดยให้ผู้ได้คะแนนดิบรวมสูงสุด (ที่เหลือหลังพิจารณาตัดค่าคะแนนดิบสูงสุดแล้ว) เป็นผู้ได้คะแนนเต็มในแต่ละประเภทของบุคลากร (ระดับสูง, ระดับกลาง, ระดับต้น, ผู้ปฏิบัติ) และผู้ได้คะแนนดิบในลำดับที่รองลงมาได้คะแนนตามสัดส่วนไล่ระดับลงไปเรื่อย ๆ จนถึงผู้ที่มีคะแนนดิบต่ำที่สุด