



ประกาศ CUP เสลภูมิ - ทุ่งเขาหลวง

เรื่อง : การจัดการประเมินผลงานรายบุคคลของ CUP เสลภูมิ - ทุ่งเขาหลวง ปี พ.ศ.2555

.....

เพื่อการระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายประจำปี จึงออกประกาศเรื่องการจัดการประเมินผลงานรายบุคคลของ CUP เสลภูมิ - ทุ่งเขาหลวง ปี พ.ศ.2555 มีรายละเอียดเกณฑ์ประเมินหน่วยงาน ณ ลีนี้งบประมาณ มีดังนี้

1. ให้มีการตั้งคณะกรรมการระดับหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบจัดการเกณฑ์การประเมินผลงาน โดยให้สำนักพัฒนาบุคลากรเป็นแกนประสานงานและให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2554
2. ให้จัดสัมมนาภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพิจารณาเกณฑ์ ในข้อ 1
3. เมื่อพิจารณาแล้วให้เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลหรือสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเพื่อพิจารณาเห็นชอบและประกาศใช้ ภายในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2554
4. ให้สามารถเชื่อมโยงสู่ระบบศูนย์ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลในการประเมินผลสิ้นปีนี้

อนึ่ง ถ้าจำเป็นให้ใช้แนวทางตามเกณฑ์ประเมินผลปี พ.ศ.2554 เป็นต้นแบบได้ ดังนี้

1. หน่วยบริการทุติยภูมิ

1.1 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าหน่วยบริการ [OPD,IPD,LR,ER,OR] ของโรงพยาบาล

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ไม่มีหนังสือร้องเรียน	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ประกันคุณภาพพยาบาล	10	ส.พ.พ. (สำนักพัฒนาการพยาบาล ฯ)
วิชาการ (การมีส่วนร่วม)	10	จากกก.วิชาการ
คุณภาพ (กระบวนการคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์)	10	จากกก.คุณภาพ
สมรรถนะให้ 4 ดี 4 สิ่งแวดล้อมดี กิจกรรม 5 ส	20	กก.สิ่งแวดล้อม,HRD,กก.อื่น
การบรรลุ KPI ระดับพ.ของหน่วยนั้น	40	จากศูนย์ข้อมูล ฯ

1.2 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าหน่วยบริการอื่น ยกเว้น PCU ในซึ่งสาระอยู่ในบริการปฐมภูมิ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
มีนวัตกรรมบริการ/ผลงานนำเสนอระดับจังหวัด	20	บันทึกข้อความรายงานให้กก.วิชาการ
วิชาการ (การมีส่วนร่วม)	10	จากกก.วิชาการ
คุณภาพ (กระบวนการคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์)	10	จากกก.คุณภาพ
สมรรถนะให้ 4 ดี 4 สิ่งแวดล้อมดี กิจกรรม 5 ส	20	กก.สิ่งแวดล้อม,HRD,กก.อื่น
การบรรลุ KPI ระดับรพ.ของหน่วยนั้น	40	จากศูนย์ข้อมูล ฯ

1.3 คะแนนประเมินเจ้าหน้าที่ในหน่วย

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
นโยบายหัวหน้า	10	หัวหน้า (หลักฐานประจักษ์)
สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง	20	HR หรือ ส.พ.พ.(แล้วแต่กรณี)
วิชาการ	10	จากกก.วิชาการ
คุณภาพที่ได้รับมอบหมาย	10	จากกก.คุณภาพ
ผลงานที่หัวหน้ามอบหมาย	50	หัวหน้า (หลักฐานประจักษ์)

2. หน่วยบริการปฐมภูมิ ได้แก่ สถานีอนามัยและ PCU ในของโรงพยาบาล

2.1 คะแนนประเมินหัวหน้าสถานีอนามัยและ PCU ของโรงพยาบาล

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ผลงานสถานีอนามัยนั้น ๆ (จาก KPI จังหวัด)	40	จากศูนย์ข้อมูล ฯ
นโยบายสาธารณสุขอำเภอ (PCU โดยผอก.)	10	สาธารณสุขอำเภอ/ผอก.
วิชาการ	10	คณะกรรมการวิชาการ
คุณภาพ	10	คณะกรรมการคุณภาพ
ประกันการพยาบาล	10	ส.พ.พ.
ประกันบริการปฐมภูมิ	10	ส.ป.ภ.
สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง	10	HRD

2.2 คะแนนประเมินเจ้าหน้าที่ในสถานีนอมา้ย

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
นโยบายหัวหน้าสถานีนอมา้ย	20	หัวหน้า
สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง	10	HR/ส.พ.พ./ส.ป.ภ. (แล้วแต่กรณี)
วิชาการ	10	จากกก.วิชาการ
คุณภาพ	10	จากกก.คุณภาพ
ผลงานที่หัวหน้ามอบหมาย	50	จากศูนย์ข้อมูล ฯ

3. หน่วยหรืองานสนับสนุนบริการ (เพื่อการบังคับบัญชาและประเมินผลงานผู้รับผิดชอบ)

3.1 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าบริหารงานทั่วไป

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ภาพรวมความพึงพอใจ	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
งานพัสดุ	10	กก.บ. โดยข้อมูลเฉพาะงาน
งานธุรการทั่วไป อำนวยความสะดวกงานบริการ	10	กก.บ. โดยข้อมูลเฉพาะงาน
งานตรวจสอบภายใน	10	กก.บ. โดยข้อมูลเฉพาะงาน
งานการเงินบัญชี	10	กก.บ. โดยข้อมูลเฉพาะงาน
งานซ่อมบำรุง	10	กก.บ. โดยข้อมูลเฉพาะงาน
งานสารบรรณ	10	กก.บ. โดยข้อมูลเฉพาะงาน
งานรักษาความปลอดภัย	10	กก.บ. โดยข้อมูลเฉพาะงาน
งานสิ่งแวดล้อม	10	กก.บ. โดยข้อมูลเฉพาะงาน

3.2 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานตรวจสอบภายใน

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
เสนอระเบียบการตรวจสอบภายใน	30	กรรมการ CUP
ตรวจสอบภายในปีละ ๒ ครั้ง	30	กรรมการ CUP
พัฒนาเครือข่ายทุกระดับ	20	คำสั่งตั้งเครือข่าย
เสนอระเบียบเพื่อจัดการแนวทางปฏิบัติให้ไปในทางเดียวกันทั้ง CUP	20	การเสนอระเบียบ

3.3 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานธุรการทั่วไป

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
กิจกรรมมหาสังคายนา/งานสวัสดิการ/งานบ้านพัก	30	กก.บ./กก.ประเมินความพึงพอใจ
ใกล้เกลี่ยเบี่ยงต้นกรณีพิพาท	30	กก.บ./กก.ประเมินความพึงพอใจ
เสนอปัญหาเพื่อแก้ไขแต่เนิ่น ๆ	20	กก.บ./กก.ประเมินความพึงพอใจ
บริการเชิงรุก	10	กก.บ./กก.ประเมินความพึงพอใจ
บุคลิกภาพดี เป็นมิตร ช่างสังเกต สื่อสารดี	10	HRD

3.4 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานพัสดุ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ประหยัด	40	กก.CFO
ประกันเวลา	30	กก.บ./กก.ประเมินความพึงพอใจ
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ภายในจากบริการเชิงรุก	10	กก.บ./กก.ประเมินความพึงพอใจ
คุณภาพ	10	กก.คุณภาพ
สมรรถนะ การสื่อสาร พฤติกรรมบริการ กิจกรรม 5ส	10	กก.สิ่งแวดล้อม/HRD/กก.อื่น

3.5 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานการเงินและบัญชี

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
วิเคราะห์การเงินอย่างมีคุณภาพทุกเดือน/ไตรมาส	40	กก.CFO
ควบคุมระบบการเงินให้เป็นไปตามระเบียบ	20	กก.CFO
ประกันเวลา	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ภายใน	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
คุณภาพ	10	กก.คุณภาพ
สมรรถนะ การสื่อสาร พฤติกรรมบริการ กิจกรรม 5ส	10	กก.สิ่งแวดล้อม/HRD/กก.อื่น

3.6 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าสารบรรณ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
รับ - ส่งหนังสือไม่ผิดที่ ถูกเวลา	40	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ประกันเวลา	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ภายใน	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
สมรรถนะ การสื่อสาร พฤติกรรมบริการ กิจกรรม 5ส	20	กก.สิ่งแวดล้อม/HRD/กก.อื่น



ประกาศ CUP เสลภูมิ - ทุ่งเขาหลวง

เรื่อง : ค่านิยมร่วมวัฒนธรรมองค์กรและเป้าหมายความสำเร็จของ CUP เสลภูมิ - ทุ่งเขาหลวง
ปี พ.ศ.2555 - 2559

.....
เพื่อให้การจัดทำแผนงานและเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555 - 2559 เป็นไปด้วย
ประสิทธิภาพและนำสู่การจัดปรับพัฒนาองค์กร หน่วยงานย่อยให้สอดคล้องในปี พ.ศ.2555 - 2559 ดังนี้

1. ค่านิยมร่วม (Core value)

สำหรับทุกหน่วยบริการทั้ง CUP

"พาคคนตีไปหาคนป่วย ช่วยเหลือทุกเรื่อง เชื่อมจิตอาสา พาบริการประสาน จากโรงพยาบาลสู่บ้าน ผ่านสถานี
อนามัยให้ความรู้ฝึกทักษะ ทุกระดับประทับใจ ผสานวิจัยในบริการ รายงานทันใจ ใส่ใจคุณภาพ"

สำหรับหน่วยสนับสนุนบริการ (หมายเหตุ งานสนับสนุนบริการรวมถึงภารกิจสนับสนุนบริการของสสอ.ด้วย)

"นโยบายประหยัด จัดการเพิ่มรายรับ กระชับการประกันเวลา

เพิ่มค่าด้วย One stop services ไม่ตรีจิตประทับใจใช้เชิงรุกแนะนำ"

นโยบายพฤติกรรมของคนใน CUP ให้ ๔ ดี ๔ ชอบ ๔

ให้ ๔ ได้แก่ ให้เวลา ให้ความรู้ ให้ข้อมูล ให้ความประทับใจ

ดี ๔ ได้แก่ พฤติกรรมดี สื่อสารดี หัตถการดี บันทึกรวบรวม(เวชระเบียน)ดี

ชอบ ๔ ได้แก่ ชอบช่วยเหลือ ชอบบริการ ชอบเรียนรู้ ชอบออกกำลังกาย

2. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture)

คำขวัญ วัฒนธรรมองค์กรทั้ง CUP คือ

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| 1.เรียนรู้ต่อเนื่อง | 2.เฟื่องเรืองวิจัย |
| 3.วินัยดีพูดดีทำดี | 4.สามัคคีมีศีลธรรม |
| 5.พฤติกรรมบริการ | 6.งานคุณภาพครบ |
| 7.เคารพในหน้าที่ | 8.มีศุภร์ ๕ ส ๓ ค ก่อนกลับ |

3. เป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศ ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นไป

- 1) พยาบาลดีเด่นด้านบริการหรือบริหาร ทักษะและปฐมภูมิ ระดับเหนือกว่าจังหวัดทุกปี
- 2) อสม.ดีเด่นอย่างน้อยหนึ่งสาขาทุกปี
- 3) งานประกันสุขภาพเป็นที่หนึ่งของจังหวัด 3 ด้าน การเบิกงบ UC ไม่ให้มีตกหล่น
- 4) คุณภาพข้อมูลรายงานที่หนึ่งของจังหวัดทุกปี ศูนย์ข้อมูลเป็นที่หนึ่งของจังหวัด
- 5) ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการด้านบริการทุติยภูมิดีเด่นระดับจังหวัด ปฐมภูมิดีเด่นเหนือกว่าจังหวัด
- 6) การสนับสนุนงบประมาณจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเฉลี่ยมากที่สุดระดับจังหวัด
- 7) โรงพยาบาลผ่าน HA ชั้นที่ 3 และการตรวจรับรองซ้ำในงานคุณภาพอื่น หน่วยปฐมภูมิทุกแห่งผ่านเกณฑ์คุณภาพ สปสช.
- 8) นวัตกรรมบริการหรือบริบทเกี่ยวข้องนำเสนอในเวทีระดับประเทศ

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2554

(นายอุปทิน รุ่งอุทัยศิริ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเสลภูมิ

ประธาน CUP เสลภูมิ - ห่วงแหหลวง

3.7 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานรักษาความปลอดภัย

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
รักษาทรัพย์สินของราชการ	30	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ภายใน	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
การแจ้งกำหนดการของ รพ.	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
สมรรถนะ การสื่อสาร พฤติกรรมบริการ	10	HRD
การแต่งกาย	10	HRD
ตรงต่อเวลา	10	HRD

3.8 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานซ่อมบำรุง

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ทั้ง CUP	40	รายงานเปรียบเทียบ
คุณภาพการตรวจสอบพัสดุประจำปี	20	รายงานเปรียบเทียบ
การใช้ IT	10	กก.IT
การประกันเวลา	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ความพึงพอใจ	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
กิจกรรม 5 ส	10	กก.สิ่งแวดล้อม

3.9 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าจ่ายกลาง – ซักฟอก

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
คุณภาพสิ่งส่งมอบปราศจากเชื้อ	30	กก.คุณภาพ
การจัดระบบ IC	30	กก.คุณภาพ
การใช้ IT	10	กก.IT
การประกันเวลา	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
คุณภาพ	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
สมรรถนะ การสื่อสาร พฤติกรรมบริการ กิจกรรม 5ส	10	กก.สิ่งแวดล้อม/HRD/กก.อื่น

3.10 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานยานพาหนะ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ทักษะการขับรถ	30	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ความสุภาพ การช่วยรักษาภาพพจน์	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
การดูแลรถราชการ	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ภายใน	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
สมรรถนะ การสื่อสาร พฤติกรรมบริการ กิจกรรม 5ส	10	กก.สิ่งแวดล้อม/HRD/กก.อื่น

3.11 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานสิ่งแวดล้อม

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ระบบน้ำเสียที่ดี มีการนำใช้ใหม่	20	กก.สิ่งแวดล้อม
ระบบขยะที่ดี มีการนำใช้ใหม่	20	กก.สิ่งแวดล้อม
ภูมิทัศน์สวยงาม	20	กก.สิ่งแวดล้อม
ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากชุมชน	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ
กลิ่นสะอาด	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
คะแนนคุณภาพ	10	กก.คุณภาพ

3.12 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างานประกันสุขภาพ ของโรงพยาบาล

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
การเบิกเงิน ไม่ตกหล่น ทั้งระบบ	30	รายงานทุกไตรมาสโดยเทียบเป้าหมายรายรับ
ความครอบคลุมสิทธิ UC	20	รายงานทุกไตรมาส
วิเคราะห์การร้องเรียนทั้งระบบ (หลักประกัน)	20	รายงานการวิเคราะห์ทันที
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ภายใน (บริการเชิงรุก)	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
คุณภาพ โดยคณะกรรมการคุณภาพ	10	กก.คุณภาพ
สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง	10	HRD

3.13 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้างาน IT ของโรงพยาบาล

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
การพัฒนาโปรแกรมช่วยทำงานง่าย	40	เข้าปีนี้มีมากกว่า 4 โปรแกรม
การประกันเวลาบริการ	30	กก.ประเมินความพึงพอใจ
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ภายใน (บริการเชิงรุก)	10	กก.ประเมินความพึงพอใจ
คุณภาพ โดยคณะกรรมการคุณภาพ	10	กก.คุณภาพ
สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง	10	HRD

3.14 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าสำนักประชาสัมพันธ์และศูนย์สื่อ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ทั้ง CUP ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสุศึกษา	40	หลักฐานเชิงประจักษ์
สร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ระดับหมู่บ้าน	20	หลักฐานเชิงประจักษ์
ชมรมเกื้อกูล ๆ มีกิจกรรมต่อเนื่อง	20	หลักฐานเชิงประจักษ์
ผลงานคณะกรรมการประเมินความพึงพอใจ	20	ดูตามเกณฑ์คะแนน

3.15 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าศูนย์ข้อมูลสุขภาพและระบบแผนงาน

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
การสร้างระบบข้อมูลเพื่อการประเมินผล	40	ประเภทข้อมูลการไหลข้อมูล แหล่ง ส่งข้อมูล ควบคุมเวลา
การส่งผลการประเมินทุกไตรมาส	40	เริ่มไตรมาส 2
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ภายใน	20	กก.ประเมินความพึงพอใจ

3.16 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าสำนักงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล	30	ครบทั้งระบบในครึ่งหลังของปี
มีแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั้งระบบ	30	เสนอแผนให้กก.บ.และ CUP
มีระบบข้อมูลบุคลากรและระบบประเมินผล	30	ต้องได้ใช้ในครึ่งหลังของปี
สมรรถนะ การสอน การบรรยาย กิจกรรม 5ส	10	ผอก.ประเมิน

3.17 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าสำนักงานพัฒนาการพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาล

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
มีแผนงานการประกันคุณภาพการพยาบาลทั้งทุติยและปฐมภูมิ	20	เสนอแผนให้ก.บ./ CUP ภายในเดือนเมษายน
มีมาตรฐานสมรรถนะการพยาบาล ณ หน่วยต่าง ๆ	30	เสนอผลก.ภายในเดือนเมษายน
มีแผนพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลกองกลาง	30	เสนอแผนภายในเดือนเมษายน
มีระบบประกันคุณภาพ (ออกแบบมาตรฐานประเมินยกระดับ ประเมินซ้ำ ประกาศรับรอง)	10	เสนอข้อมูลทุกหน่วยในเดือนสิงหาคม
สมรรถนะ สอน บรรยาย IT	10	ผลก.ประเมิน

3.18 คะแนนการประเมินผลงานของหัวหน้าสำนักประกันคุณภาพบริการสุขภาพปฐมภูมิ (ส.ป.ภ.)

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
มีแผนงานการประกันคุณภาพบริการสุขภาพปฐมภูมิ ยกเว้นด้านการพยาบาล	30	เสนอแผนให้ก.บ./ CUP ภายในเดือนเมษายน
มีมาตรฐานสมรรถนะบริการปฐมภูมิทุกกิจกรรม	30	ภายในเดือนกรกฎาคม
มีระบบประกันคุณภาพ (ออกแบบมาตรฐานประเมินยกระดับ ประเมินซ้ำ ประกาศรับรอง)	20	เสนอข้อมูลทุกหน่วยในเดือนสิงหาคม
สมรรถนะ สอน บรรยาย IT	20	ผลก.ประเมิน

3.19 คะแนนประเมินเจ้าหน้าที่ในหน่วยสนับสนุนบริการ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
นโยบายหัวหน้า	20	หัวหน้า (หลักฐานประจักษ์)
สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง	20	หัวหน้า (หลักฐานประจักษ์)
คุณภาพที่ได้รับมอบหมาย	20	หัวหน้า (หลักฐานประจักษ์)
ผลงานที่หัวหน้ามอบหมาย	40	หัวหน้า (หลักฐานประจักษ์)

4. คณะกรรมการนโยบาย

4.1 คณะกรรมการCUP

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง	30	รายงานการประชุม
จัดสรรทรัพยากรเพื่อการขับเคลื่อนนโยบาย	30	รายงานการประชุม
มีการนำใช้ AHA และ AAA	20	รายงานการประชุม
มีผลการนิเทศงาน/สรุปผลงาน/สรุปโครงการ	20	รายงานการประชุม

4.2 คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล (หรือคณะกรรมการบริหารการสาธารณสุขอำเภอ)

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง	30	รายงานการประชุม
จัดสรรทรัพยากรเพื่อการขับเคลื่อนนโยบาย	30	รายงานการประชุม
มีการนำใช้ AHA และ AAA	20	รายงานการประชุม
มีรายงานผลการประชุมคณะกรรมการที่สำคัญ	20	รายงานการประชุม

4.3 คณะกรรมการพัฒนาบริการ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
ประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง	30	รายงานการประชุม
จัดสรรทรัพยากรเพื่อการขับเคลื่อนนโยบาย	30	รายงานการประชุม
ใช้กระบวนการคุณภาพและการเชื่อมโยงบริการ	20	รายงานการประชุม
มีผลการประกันคุณภาพด้านต่าง ๆ	20	รายงานการประชุม

4.4 คณะกรรมการคุณภาพ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
บรรลุ HA ชั้นที่ 3	30	หนังสือจาก พรพ.
จัด Benchmark หน่วยบริการ, สนับสนุนบริการ	30	ประกาศ intranet internet
จัด KM ไม่น้อยกว่า ปีละ 2 ครั้ง	30	เสนอโครงการ
มีการใช้สื่อในการสร้างความเข้าใจ	10	หลักฐานเชิงประจักษ์

4.5 คณะกรรมการสิ่งแวดล้อม

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
จัดประกวดกระบวนการ 5 ส ทั้ง CUP	30	เสนอโครงการ
เสนอนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม	30	เสนอโครงการ
ควบคุมคุณภาพงานสิ่งแวดล้อม, ทัศนียภาพ	20	รายงานในกก.บ.
ให้คะแนนประเมินผู้รับผิดชอบงานสิ่งแวดล้อม	20	รายงานในกก.บ.

4.6 คณะกรรมการประเมินความพึงพอใจ

หมวดคะแนน	น้ำหนักคะแนน (เต็ม 100)	ที่มา
มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินอย่างมีส่วนร่วม	30	ประกาศ CUP
วิเคราะห์การประเมินแจ้งคณะกรรมการบริหาร	30	รายงานในกก.บ.
ประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง	20	รายงานในกก.บ.
จัด Benchmark หน่วยบริการ,สนับสนุนบริการ	20	ประกาศ intranet internet

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2554

นายอุปทิน รุ่งอุทัยศิริ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเสลภูมิ
ประธาน CUP เสลภูมิ - ทุ่งเขาหลวง