4. Key Success Factor

1. การวางแผนดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA

2. การเก็บข้อมูลเป็น folder รายเดือน รายปี

3. การกำหนด KPI หลักและการวางแผนเก็บข้อมูล

4. การศึกษาทำความเข้าใจ KPI และเกณฑ์ KPI ที่รับผิดชอบ

5. การจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานประกอบ KPI และประเมินผลลัพธ์เป็นระยะ

6. การให้เวลา เอื้อประโยชน์ ให้การสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ KPI ที่รับผิดชอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบ KPI

7. เชื่อมโยงข้อมูล/ ใช้ข้อมูลร่วมกันภายในหน่วยงาน

8. ทบทวนข้อมูลย้อนหลัง และใช้ข้อมูลผลลัพธ์จาก Unit Profile และข้อมูลปัญหาความเสี่ยงจาก Risk Profile ประจำปีของหน่วยงานเป็นข้อมูลในการวางแผน

9. เลือก KPI สำคัญระดับ รพ. และดำเนินการเป็นหลัก

10. จัดทำแผนร่วมกับแผนของคณะกรรมการเพื่อใช้คณะกรรมการผลักดันการดำเนินงาน

11. ปรึกษาหัวหน้างานใน KPI ที่มีปัญหา

12. ศึกษาเรียนรู้จากข้อมูลของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่าง

13. ใช้การสื่อสารประสานงานแบบกัลยาณมิตร

14. การเก็บข้อมูลตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/ระบบงาน จากการรวมข้อมูลตัวชี้วัดจากผู้ปฏิบัติงานที่เป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล

15. การสรุปรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการดำเนินงานฯ กรรมการอำนวยการฯ และกรรมการที่เกี่ยวข้องเป็นระยะทุกเดือน

เทคนิคการจัดทำเอกสารประกอบ KPI การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด

จัดทำโดย
งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (HA)

1. หลักการและเหตุผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือการวัดเพื่อให้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้น ได้ผลเป็นประการใด แล้วนำเอาผลที่วัดได้นั้นมาประเมินค่าว่ามีค่าเป็นอย่างไร เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาบุคคล และพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบผลการปฏิบัติงานของตน ว่ามีข้อเด่นข้อด้อยอย่างไร เพื่อจะได้ปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น และผลการประเมินยังจะเป็นเครื่องช่วยพิจารณาหาความต้องการในการฝึกอบรมในอนาคตได้ด้วย

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการจัดเตรียมข้อมูลการปฏิบัติงานประกอบการประเมินตามเกณฑ์ประเมิน KPI บุคคลที่ได้ผลดี เพื่อการนำ KSF ไปประยุกต์ใช้ในการจัดเตรียมข้อมูลของแต่ละบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

2. เพื่อรวบรวมผลประเมินผลของระดับบุคลากร สรุปรวมเป็นผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ในด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรแต่ละตำแหน่งรับผิดชอบ

3. เพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์ในการวัดผลลัพธ์การปฏิบัติงานของแต่ตำแหน่งให้มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกันในแต่ละตำแหน่งและตัวชี้วัด สามารถจัดระดับความสำเร็จได้ทุกตัวชี้วัด ทุกผลงานและในภาพรวมได้เป็นอย่างดี

3. เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด

1. จำนวน KSF การจัดเตรียมข้อมูลการปฏิบัติงานประกอบการประเมินตามเกณฑ์ประเมิน KPI บุคคลที่ได้ผลดี

2. บุคลากรงานพัฒนาคุณภาพ รพ. นำ KSF ไปประยุกต์ใช้และจัดทำข้อมูลเอกสารประกอบ KPI การปฏิบัติงานที่ตรงกับเกณฑ์ประเมินผลสำเร็จในแต่ละตัวชี้วัด (ร้อยละ KPI ที่มีข้อมูลประกอบตรงตามเกณฑ์การประเมินและการปฏิบัติงานจริง $\geq$ 80 %)