



ประกาศกรุงเทพมหานคร
เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคล

ด้วย ก.ก. ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ 6/2551 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2551 อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาสุขภาพ สำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา โดยได้กำหนดให้กรุงเทพมหานคร พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.ก. ได้กำหนดตำแหน่งไว้แล้วในอัตราส่วน 1 ราย ต่อ 1 ตำแหน่ง

กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ขอรับการคัดเลือก พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องของผลงานที่จะส่งประเมินแล้ว ปรากฏว่ามีผู้ผ่านการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่งปัจจุบัน (ตำแหน่งเลขที่) | ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก (ตำแหน่งเลขที่) | ส่วนราชการ |
|----------|--------------------------------------|--|--|---|
| 1. | น.ส.สุรวิรัตน์ पालกะวงส์ ณ อยุรยา | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์- นโยบายและแผน 7 (ตำแหน่งเลขที่ รพต. 4) หัวหน้าฝ่าย | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์- นโยบายและแผน 8 (ตำแหน่งเลขที่ รพต. 4) หัวหน้าฝ่าย | ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ |

ประกาศ ณ วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2553

(นายทวีศักดิ์ เลิศเดโช)
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
รักษาการแทนปลัดกรุงเทพมหานคร

สรุปข้อมูลของผู้ขอรับการคัดเลือก

ชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก นางสาวชวีรัตน์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา
 เพื่อประเมินบุคคลในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว (ตำแหน่งเลขที่ รพต.4)

| หลักเกณฑ์การคัดเลือก | ข้อมูล |
|---|--|
| <p>1. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล</p> <p>1.1 คุณวุฒิการศึกษา</p> <p>1.2 ประวัติการรับราชการ</p> <p>1.3 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.ก.แล้ว</p> <p>1.4 มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือก</p> <p>2. การพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล</p> <p>- ต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60</p> <p>3. อื่นๆ..... </p> | <p>- บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)</p> <p>- อายุราชการ 30 ปี 5 เดือน (ตั้งแต่วันที่ 21 ธันวาคม 2522 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2553)</p> <p>- ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 เป็นเวลา 4 ปี 8 เดือน (ตั้งแต่วันที่ 20 กันยายน 2548 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2553)</p> <p>- ดำรงตำแหน่งในสายงานการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นเวลา 8 ปี 9 วัน (ตามมติ อ.ก.ก.วิสามัญ เกี่ยวกับการจัดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน ครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2552) และดำรงตำแหน่งในสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นเวลา 2 ปี 3 เดือน รวมเป็นเวลา 11 ปี 29 วัน (ตั้งแต่วันที่ 17 ธันวาคม 2540 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2551 และตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2551 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2553)</p> <p>- ได้คะแนนประเมินร้อยละ 95</p> |

เอกสารแสดงผลงานที่จะส่งประเมิน

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน นางสาวชุรีรัตน์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

ตำแหน่งที่จะขอรับการประเมิน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8ว (ตำแหน่งเลขที่ รพต. 4)

1. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ชื่อผลงาน การบริหารจัดการเบิกจ่ายผ้า หมวดยกฟอก ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน

ช่วงระยะเวลาที่ทำผลงาน มีนาคม - กันยายน 2551

ขณะดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โรงพยาบาลตากสิน

กรณีดำเนินการด้วยตนเองทั้งหมด

กรณีดำเนินการร่วมกันหลายคน รายละเอียดปรากฏตามคำรับรองการจัดทำผลงานที่เสนอขอประเมิน

ผลสำเร็จของงาน (ระบุความสำเร็จเป็นผลผลิต หรือผลลัพธ์ หรือประโยชน์ที่ได้รับ)

ผลสำเร็จของงาน

การบริหารจัดการเบิกจ่ายผ้าของหมวดยกฟอก ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้นำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการโรงพยาบาล (e - PHIS) เข้ามาช่วยในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยจัดทำระบบงานบริการผ้าขึ้น ซึ่งระบบงานบริการผ้าเป็นระบบการใช้งานโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ที่ประกอบด้วยขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การเบิกจ่ายสต็อกประเภทผ้าต่างๆ ให้เป็นข้อมูลที่ตรวจสอบได้และเป็นปัจจุบัน พร้อมการใช้งาน ทั้งนี้ โดยฝ่ายบริหารงานทั่วไปได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ จัดทำโปรแกรมตามรายละเอียดที่กำหนด ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการใช้งานของเจ้าหน้าที่ในหมวดยกฟอกและสะดวกต่อการเบิกจ่ายผ้าของหน่วยงานต่างๆ มีการซักซ้อมความเข้าใจและทดลองปฏิบัติงานสามารถจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติในการเบิกจ่ายผ้าของหมวดยกฟอก ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการปฏิบัติตามคู่มือและแนวทางการเบิกจ่ายผ้าในระบบงานบริการผ้า โดยมีผลการดำเนินการที่ผ่านมาเป็น 100% หน่วยงานต่างๆ ไม่มีการกักตุนผ้า และมีผ้าเพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

การนำไปใช้ประโยชน์

จากคู่มือแนวทางการปฏิบัติในการเบิกจ่ายผ้า หมวดยกฟอก ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน การบันทึก การนำข้อมูลจากระบบงานบริการผ้ามาใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบ ประเภทและจำนวนของผ้าที่หมุนเวียนในการให้บริการกับหน่วยงานต่างๆ รวมถึงทราบข้อมูลการจำหน่าย การสำรอง และข้อมูลทางสถิติด้านการให้บริการเบิกจ่ายผ้าได้อย่างละเอียดครบถ้วน ถูกต้อง ประหยัดเวลา จากเดิมที่ต้องทำการจดบันทึกโดยการเขียนด้วยมือในแต่ละวัน และยังเป็นการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหมวดยกฟอกด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์อีกด้วย

ในส่วนของผู้รับบริการ จะได้รับบริการผ้าสะอาดเป็นจำนวนเพียงพอ พร้อมใช้งานตลอดเวลา เจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ มีความเข้าใจในแนวทางการเบิกจ่ายผ้าของหมวดซักฟอก จากการให้ความรู้ซักซ้อมความเข้าใจในการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ และการปฏิบัติตามคู่มือแนวทางปฏิบัติในการเบิกจ่ายผ้า ซึ่งเป็นการลดขั้นตอนและลดความผิดพลาดที่เกิดจากการเขียนเบิกผ้าประเภทต่างๆ มาใช้ระบบงานบริการผ้าแทน อีกทั้ง หน่วยงานยังสามารถตรวจสอบสต็อกผ้าของหน่วยงานได้เอง ไม่เกิดการสะสมผ้า เกิดระบบที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นมาตรฐาน และสามารถนำการบริหารจัดการของหมวดซักฟอก ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดังกล่าว ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์กับระบบการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ อื่นๆ ได้

2. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อข้อเสนอ การบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเสียง
หมวดซักฟอก ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน

วัตถุประสงค์และหรือเป้าหมาย

1. เพื่อกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเสียงของหมวดซักฟอก
2. เพื่อป้องกันและลดระดับความรุนแรงที่เกิดจากความไม่ปลอดภัยในการทำงานด้านเสียงของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หมวดซักฟอก
3. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหมวดซักฟอก มีความรู้ความเข้าใจต่อการป้องกันภัยคุกคามทางสุขภาพ ตลอดจนสามารถเป็นผู้นำด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
4. เพื่อพัฒนา สถานที่ สิ่งแวดล้อม ตามเกณฑ์ 5 ส (Healthy work Place)
5. เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้ผู้รับบริการพึงพอใจ (CQI)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ต่อบุคลากรของโรงพยาบาล

1. เพื่อปกป้องเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจากสิ่งคุกคามและความเสี่ยงต่อสุขภาพและควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในระดับที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามหลักการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงพยาบาล
2. มีมาตรการในการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร ที่เน้นความปลอดภัย ชัดเจนและมีทิศทางเดียวกัน
3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหมวดซักฟอก ได้รับผลกระทบที่เกิดจากภาวะเสียงดังลดลง และมีผลการตรวจสุขภาพด้านการได้ยินอยู่ในภาวะที่ไม่เป็นอันตราย

4. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตระหนักในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงพยาบาลเพิ่มมากขึ้น

5. มีรายงานการประเมินสุขภาพที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และมีมาตรฐาน

ประโยชน์ต่อโรงพยาบาล

1. เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
2. เป็นการนำร่องการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงพยาบาล
3. ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
4. โรงพยาบาลมีการพัฒนา สถานที่ สิ่งแวดล้อม ตามเกณฑ์ 5 ส (Healthy work Place)

ประโยชน์ต่อประชาชน (ผู้รับบริการ)

1. เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีต่อคุณภาพด้านการให้บริการแก่ผู้ป่วย (ได้แก่ ฝ่ามีความสะอาด ปลอดภัยเชื่อถือและมีจำนวนฝ่าเพียงพอแก่ความต้องการใช้งานของผู้ป่วย)
2. เป็นการพัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการพึงพอใจ (CQI)