

ส่วนที่ 4 แบบเสนอผลงาน

(ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน/ผลงานที่ผ่านมา ไม่เกิน 5 หน้ากระดาษ A4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล..... นางสาวกรรทอง ธารีเพียร
ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล..... นักจัดการงานทั่วไป.....ด้าน (ถ้ามี)-.....
ระดับ....ชำนาญการพิเศษ.....ตำแหน่งเลขที่.....1313..... กลุ่มงาน-..... กลุ่มภารกิจ ...อำนวยการ...
หน่วยงาน.....โรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ กรมสุขภาพจิต

1) ชื่อผลงานเรื่อง.....การจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระดับหน่วยงานในการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ

2) ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....ปีที่ดำเนินการ 2563 (เดือน กรกฎาคม 2563) โดยการจัดเก็บข้อมูลย้อนหลัง
ปีงบประมาณ 2562 (12 เดือน) ซึ่งใช้ระยะเวลา 1 เดือน ดำเนินการจัดเก็บ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผน
เพิ่มประสิทธิภาพด้านการลดค่าใช้จ่าย และปรับปรุงกระบวนการ

3) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.1 มีความรู้ หลักเกณฑ์การคำนวณต้นทุนผลผลิตสำหรับส่วนราชการ

3.2 ความรู้ ประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการศึกษาดำเนินการต่อ
หน่วยงานบริการ (Unit Cost เป็นการศึกษาต้นทุนที่แท้จริงในการให้บริการ ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลต้นทุนของ
งาน โดยเลือกบางองค์ประกอบมาประยุกต์ใช้ เช่น

(1) การวิเคราะห์ระบบขององค์กร (system Analysis)

(2) การกำหนดและจัดกลุ่มหน่วยต้นทุน (Cost/Functional Center Identification and Grouping)

(3) หาต้นทุนรวมโดยตรงของแต่ละหน่วยงาน

3.3 มีความรู้ ประเภทค่าใช้จ่ายในระบบ GFMS และต้นทุนที่นำมาคำนวณต้นทุนผลผลิต แยกประเภทตาม
แหล่งเงิน

4) สรุปสาระสำคัญขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน

4.1 วิเคราะห์ระบบองค์กร กำหนด และจัดกลุ่มหน่วยต้นทุน (ศูนย์ต้นทุนหลัก ศูนย์ต้นทุนสนับสนุน)
ระบุ หน่วยงานย่อย จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติ กำหนดค่า FTE ของแต่ละงาน เป็นตัวเลขสำหรับคำนวณ
กระจายต้นทุน

4.2 กำหนดศูนย์ต้นทุนหลัก ศูนย์ต้นทุนสนับสนุน ผลผลิตย่อย กิจกรรมย่อย (ปริมาณงาน หน่วยนับ)

4.3 การคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ ตามหลักและรูปแบบที่กรมบัญชีกลาง

4.3.1 จัดทำต้นทุนรวมของหน่วยงาน งวด12 เดือน ปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยแยกประเภท
ตามแหล่งเงิน

4.3.2 จัดทำต้นทุนตามศูนย์ต้นทุนแยกตามประเภทค่าใช้จ่าย แยกเป็น (1) ค่าใช้จ่ายทางตรง
เช่น ค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายเดินทาง ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค
ค่าจ้างเหมา ค่าเสื่อมราคา ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าจ้างเหมา
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

4.3.3 จัดทำต้นทุนกิจกรรมย่อยแยกตามแหล่งเงิน ได้จากต้นทุนตามศูนย์ต้นทุน แยกประเภท
ตามแหล่งของเงิน และต้นทุนกิจกรรมย่อยแยกตามแหล่งเงิน

4.3.4 จัดทำต้นทุนผลผลิตย่อยแยกตามแหล่งของเงิน ได้จากการคำนวณการปันส่วนต้นทุนกิจกรรมย่อยเข้าสู่ผลผลิตย่อย

4.3.5 จัดทำต้นทุนกิจกรรมหลักแยกตามแหล่งเงิน (เงินในงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ งบกลาง ค่าเสื่อมราคา)

4.3.6 จัดทำต้นทุนผลผลิตหลักแยกตามแหล่งเงิน (เงินในงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ งบกลาง ค่าเสื่อมราคา)

4.4 การเปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ และการวิเคราะห์สาเหตุการเปลี่ยนแปลงต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต

4.5 จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพด้านการลดค่าใช้จ่าย เรื่อง การประหยัดการใช้ไฟฟ้า การประหยัดน้ำประปา แผนเพิ่มประสิทธิภาพด้านปรับปรุงกิจกรรม เรื่อง การควบคุมค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค : ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง การจ้างเหมาบริการรายปี และการจ้างเหมาทั่วไป ระหว่างปี และแผนเพิ่มประสิทธิภาพด้านปรับปรุงกิจกรรมอย่างแท้จริง เรื่อง ลดการใช้จ่ายเงินทางราชการ

4.6 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพด้านการลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงกิจกรรมและการปรับปรุงกิจกรรมอย่างแท้จริง แสดงผลการดำเนินงานที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนฯ โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดมีคำอธิบายถึงเหตุผล/ปัจจัยสนับสนุน/อุปสรรคต่อการดำเนินงานตามแผนฯ

4.7 รายงานการใช้ประโยชน์ข้อมูลต้นทุนในการบริหารจัดการในภาพรวม เช่น การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ภายในหน่วยงาน

5) ผลสำเร็จของงาน(เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ผลสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต หน่วยงานสามารถจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตตามที่กำหนด และนำเอาผลการคำนวณต้นทุนมาใช้ในการบริหารทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ

6) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

นำผลการคำนวณต้นทุนมาใช้ จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพด้านการลดค่าใช้จ่าย (1) เรื่อง การประหยัดการใช้ไฟฟ้า (2) การประหยัดน้ำประปา แผนเพิ่มประสิทธิภาพด้านปรับปรุงกิจกรรม (1) เรื่อง การควบคุมค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค : ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า (2) การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง การจ้างเหมาบริการรายปี และการจ้างเหมาทั่วไป ระหว่างปี และแผนเพิ่มประสิทธิภาพด้านปรับปรุงกิจกรรมอย่างแท้จริง เรื่อง ลดการใช้จ่ายเงินทางราชการ และนำข้อมูลต้นทุนที่เกี่ยวข้อง ทางเลือกนโยบายการดำเนินงาน เพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบายทางการบริหาร

7) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

7.1 การจัดเก็บข้อมูลต้นทุน ได้รับข้อมูลต้นทุนของกิจกรรมและผลผลิตที่ต้องการ

7.2 วิธีการคำนวณต้นทุน

7.3 ประเมินคุณภาพผลผลิตและต้นทุนที่แสดงถึงความคุ้มค่า และดำเนินการอย่างเหมาะสม

7.4 การเปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ และการวิเคราะห์สาเหตุการเปลี่ยนแปลงต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต

7.5 การสอบถามผลการดำเนินงาน ได้รับข้อมูลผลการดำเนินงานในกิจกรรมและผลผลิตพร้อมกับต้นทุนที่เกี่ยวข้อง อย่างถูกต้อง

8) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

- 8.1 การเปรียบเทียบต้นทุนของหน่วยงาน กับหน่วยงานอื่นที่ดำเนินกิจกรรมและสร้างผลผลิตที่ใกล้เคียงกัน
8.2 การประเมินว่าการใช้ทรัพยากรในหน่วยงาน ในการให้บริการสาธารณะมีความคุ้มค่า

9) ข้อเสนอแนะ

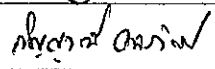
- 9.1 การได้รับการอบรมอย่างเหมาะสมในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลต้นทุน การวิเคราะห์ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลต้นทุนในหน่วยงาน
9.2 การสร้างการตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กรด้านการประหยัดการการใช้ทรัพยากรได้เพิ่มขึ้น
9.3 การใช้ข้อมูลต้นทุนเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance management) ของหน่วยงาน
9.4 สร้างกระบวนการใช้ประโยชน์จากข้อมูลต้นทุนในการบริหารต้นทุนในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9.5 ให้อุตสาหกรรมในหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลต้นทุนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคน

10) การเผยแพร่(ถ้ามี)

- ☒ ผลงานแล้วเสร็จและเผยแพร่แล้ว ระบุแหล่งเผยแพร่ได้จัดส่งกรรมการแพทย์.....
☐ ผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ได้เผยแพร่
☐ ผลงานยังไม่แล้วเสร็จ

11) การรับรองสัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีส่วนร่วมในผลงานที่ขอรับการประเมิน ร้อยละ....90.....และมีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน ดังนี้

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนมีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวกรวรรณ ยั่งยืน	ร้อยละ 5	
นางกัญญาณี อาจภักดี	ร้อยละ 5	

ส่วนที่ 5 แบบเสนอข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ A 4)

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล.....นางสาวกรองทอง ธารีเพียรตำแหน่งที่ 6949
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
ขอเข้ารับการประเมินบุคคล.....นักจัดการงานทั่วไป.....ด้าน (ถ้ามี)-..... ระดับ.....ชำนาญการพิเศษ ...
ตำแหน่งเลขที่.....1313..... กลุ่มงาน-..... กลุ่มภารกิจอำนาจการ.....
หน่วยงาน.....โรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ กรมสุขภาพจิต

- 1) ชื่อผลงานเรื่อง.....การประเมินมูลค่าเพิ่มทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร

2) หลักการและเหตุผล

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) จึงเริ่มพัฒนาการวัดค่ามนุษย์ ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ประเภทจับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ที่องค์กรต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ ทั้งนี้เพราะองค์การยุคปัจจุบันจะถูกวัดและตรวจสอบจัดอันดับด้วยเครื่องมือที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงสามารถกล่าวได้ว่าทุนมนุษย์มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สามารถแข่งขันและก้าวสู่องค์การชั้นนำได้ ทั้งนี้ โรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มขึ้นทุกปี และต้องการทราบว่า การลงทุนที่เหมาะสมควรมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงได้ดำเนินการศึกษาเรื่องนี้ขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติเป็นแนวทางในวินิจฉัยสภาพองค์การ และการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ต่อไปในอนาคต

3) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

3.1 แนวความคิด โดยได้นำทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ เช่น แนวคิดทุนสมัยใหม่ (Neo-capital) , การจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management (HRM), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development (HRD) , การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (Human Resources and Organization Development Intervention) , การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management)) /การวัดทุนมนุษย์ , ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และตัวชี้วัดการตรวจสอบสุขภาพทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจน แนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานจากเอกสารที่เผยแพร่ในสื่อต่างๆ เช่น (1) ความสุข 8 ด้าน หรือ “Happy 8” จาก (สสส.) (2) การศึกษาของโครงการถอดรหัส 100 องค์การหลากหลาย (3) โมเดลองค์การหลากหลาย สไตล์ องค์การหลากหลาย , สมบัติ กุสุมาวดี (2554) (4) โมเดล “เป็น อยู่ คือ” จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2554) (5) รหัสความสุข 7 ข้อ (คือ 1) พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน 2) ลักษณะงาน 3) หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน 5) รูปแบบการใช้ชีวิต 6) ครอบครัว และ 7) สังคม) และ (6) โมเดล HOME กระบวนการสร้างความสุข แนวทางปฏิบัติ 4 ขั้นตอน เป็นต้น

3.2 วัตถุประสงค์ของการปรับปรุงและพัฒนางาน

- (1) เพื่อวัดผลทางด้านทุนมนุษย์ในเชิงการจัดการ (การสรรหา ค่าตอบแทนสวัสดิการ การพัฒนาคนในองค์การ และการธำรงรักษาคน)
- (2) เพื่อการวัดผลทางด้านทุนมนุษย์ในระดับองค์การ(รายได้ต่อคน /การหามูลค่าเพิ่มทุนมนุษย์ / การหาผลตอบแทนการลงทุนในทุนมนุษย์)
- (3) เพื่อการตรวจสอบสุขภาพองค์การ เป็นแนวทางนำไปใช้ในการวินิจฉัยองค์การเพื่อการพัฒนา ในการวางแผนอัตรากำลังและการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
- (4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การด้านทุนมนุษย์

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย บุคลากรโรงพยาบาล กลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

3.4 วิธีดำเนินงาน

เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ จากการเก็บข้อมูลจากรายงานประจำปี รายงานสถานะทางการเงิน การสำรวจ (แบบสอบถาม) และการสัมภาษณ์ (ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้า และผู้ปฏิบัติ) ประชากรที่ต้องการศึกษา เป็นบุคลากรโรงพยาบาล กลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ลูกจ้าง ทุกวิชาชีพ ที่ได้รับการพัฒนา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ และการ เขียนรายงานสรุปผลเผยแพร่

3.5 ข้อเสนอแนะ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

(1) การจัดทำแบบสอบถาม หรือแบบสัมภาษณ์ ควรมีความครอบคลุมเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงบวก และเกิดประโยชน์สำหรับการนำไปพัฒนาได้สูงสุด

(2) การตอบแบบสอบถาม อาจเป็นเชิงลบและมีอคติต่อองค์กร ควรอธิบายให้บุคลากรได้เข้าใจถึง วัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

(3) จัดทำรูปแบบ วิธีการ สํารวจแบบสอบถาม โดยการสร้างแรงจูงใจในการตอบแบบสอบถามและ ให้บุคลากรมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตอบแบบสอบถาม

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ทำให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการอ้างอิง เพื่อดำเนินการต่อไปใน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล

4.2 ผู้เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลฯ มีโอกาสได้รับทราบถึงผลของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มี โอกาสรับรู้และนำไปใช้งานหรือประกอบการตัดสินใจ

4.3 ผู้บริหาร ได้มีโอกาสนำรายงานผลการศึกษาดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา เพื่อสร้างกลยุทธ์ ทางการบริหาร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

5.1 การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของบุคลากรในการตอบแบบสอบถามหรือการให้สัมภาษณ์

5.2 การตอบสนองจากผู้บริหาร ตามข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่ได้รับจากบุคลากร

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นจริงทุกประการ หากตรวจสอบ ภายหลังพบว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นเท็จหรือไม่ถูกต้อง จะถือว่าหมิ่นสิทธิ์การได้รับการคัดเลือกและหากได้รับการ พิจารณาคัดเลือกแล้วจะถือเป็นโมฆะ และหากข้าพเจ้าได้รับการคัดเลือก ข้าพเจ้าพร้อมที่จะส่งผลงานเข้ารับการ ประเมินผลงาน ภายใน 9 เดือน นับจากวันที่ประกาศผลการคัดเลือกและอาจขอขยายเวลาการจัดส่งผลงานได้อีก

ไม่เกิน 6 เดือน รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ไม่เกิน 1 ปี 3 เดือน เว้นแต่กรณีที่ข้าพเจ้าจะเกษียณอายุราชการ
ในปีงบประมาณใด ข้าพเจ้าจะส่งผลงานเข้ารับการประเมินถึงกรมสุขภาพจิต ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 6 เดือน
ในปีงบประมาณนั้น ในกรณีที่ข้าพเจ้าไม่สามารถจัดส่งผลงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ขอให้
กรมสุขภาพจิตพิจารณาคัดเลือกบุคคลตามขั้นตอนต่อไป

ลงชื่อ (ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล)

(นางสาวกรองทอง ธารีเพียร)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ 13 ธันวาคม 2565

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

(นายพินาน สีทอง)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนในฐานะ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี

วันที่ 19 ธันวาคม 2565

หมายเหตุคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย 2 ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชา
ที่เหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรอง 1 ระดับได้