

## การประเมินผลการปฏิบัติงานปี 2562 (ข้าราชการ)

ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1.อธิบาย PA คะแนนเต็ม 50 คะแนน

2.competency คะแนนเต็ม 30 คะแนน

3.ผลงานเด่น คะแนนเต็ม 20 คะแนน

**รวม 100 คะแนน**

อธิบายคะแนน เต็ม 100 คะแนน

องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน 70 คะแนน

ผลงานตัวชี้วัด PA + ผลงานเด่น =  $50+20=70$  คะแนน

องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) 30 คะแนน

Competency คะแนนเต็ม 30 คะแนน

| องค์ประกอบประเมิน                                    | คะแนน (ก) | น้ำหนัก (ข) | รวมคะแนน (กxข) |
|--|-----------|-------------|----------------|
| องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน                   |           | 70          |                |
| องค์ประกอบที่ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) |           | 30          |                |
|  | รวม       | 100         |                |



# แบบฟอร์ม ประเมินสมรรถนะ ข้าราชการ

เอกสารแนบท้าย

ดย. แบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑  ครั้งที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ..... ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ..... ลงนาม.....

| สมรรถนะ  | ระดับที่คาดหวัง | คะแนน (ก) | น้ำหนัก (ข) | รวมคะแนน | บันทึกโดยผู้ประเมิน(ถ้ามี) | แนวทางการประเมินสมรรถนะ |
|--|-----------------|-----------|-------------|----------|----------------------------|-------------------------|
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์   | ๓               |           | ๒๐          |          |                            |                         |
| ๒. การบริการที่ดี  | ๓               |           | ๒๐          |          |                            |                         |
| ๓. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ  | ๓               |           | ๒๐          |          |                            |                         |
| ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม   | ๓               |           | ๒๐          |          |                            |                         |
| ๕. การทำงานเป็นทีม   | ๓               |           | ๒๐          |          |                            |                         |
| รวม  |                 |           | ๑๐๐         |          |                            |                         |
| แปลงคะแนนรวม(ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) |                 |           |             |          |                            |                         |

# แบบการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ปี 2562 ประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

1. ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 80 ประกอบด้วย

1.1 ผลงาน + ผลงานเด่น เท่ากับ 60 + 20 คิดเป็นร้อยละ 80

2. คุณลักษณะการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 20

**รวมร้อยละ 100 อ้างอิงตามแบบฟอร์มจังหวัด**

| สรุปผลการประเมินครั้งที่ 1 |                       |                    |                  | สรุปผลการประเมินครั้งที่ 2 |                       |                    |                  |
|----------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|
| องค์ประกอบการประเมิน       | คะแนนรวมที่ได้รับ (1) | สัดส่วนคะแนน % (2) | รวมคะแนน (1)*(2) | องค์ประกอบการประเมิน       | คะแนนรวมที่ได้รับ (1) | สัดส่วนคะแนน % (2) | รวมคะแนน (1)*(2) |
| ผลงาน                      |                       | 80                 |                  | ผลงาน                      |                       | 80                 |                  |
| คุณลักษณะการปฏิบัติงาน     |                       | 20                 |                  | คุณลักษณะการปฏิบัติงาน     |                       | 20                 |                  |
| รวม                        |                       | 100                |                  | รวม                        |                       | 100                |                  |

# แบบการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ปี 2562

ประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

## 1. ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 80 ประกอบด้วย

### 1.1 ผลงาน + ผลงานเด่น เท่ากับ 60 + 20 คิดเป็นร้อยละ 80

|   |         |
|---|---------|
| 1.ผลงาน (คะแนนเต็ม 100 )  | 10      |
| 1.1 ปริมาณผลงาน (พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน)  |         |
| 1.2 คุณภาพของงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ)  | 10      |
| 1.3 ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น ๆ)  | 5       |
| 1.4 ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือ โครงการ)   | 5       |
| 1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลผลิต หรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ของงาน)(มาจากตัวชี้วัด PA นำมาหารเป็นร้อยละ) | 50      |
| 1.6 มีผลงานเด่น ผลงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ  | 20      |
|   | รวม 100 |

# แบบการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำ ปี 2562

## ประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

### 2.คุณลักษณะการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 20

|   |     |
|---|-----|
| 2.คุณลักษณะการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 100 )   | 15  |
| 2.1 ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากความรอบรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค) | 15  |
| 2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ (พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน)     | 15  |
| 2.3 ความรับผิดชอบ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มในมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)  | 15  |
| 2.4 ความร่วมมือ (พิจารณาจากความสามารถในการทำงานร่วมกันผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมอันเป็นผลทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี)  | 15  |
| 2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากการตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน)(ลา10+สาย10)  | 20  |
| 2.6 การวางแผน (พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)   | 10  |
| 2.7 ความคิดริเริ่ม (พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่ม ปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิมรวมทั้งมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร)  | 10  |
| รวมคะแนนด้านผลงาน   | 100 |

## การประเมินผลการปฏิบัติงานปี 2562

(พนักงานราชการ / พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/รายเดือน )

ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1.อธิบาย PA คะแนนเต็ม 60 คะแนน

2.competency คะแนนเต็ม 20 คะแนน

3.ผลงานเด่น คะแนนเต็ม 20 คะแนน

**รวม 100 คะแนน**

อธิบายคะแนน เต็ม 100 คะแนน

องค์ประกอบที่ 1 : ประเมินด้านผลการสัมฤทธิ์ของงาน 80 คะแนน

ผลงานตัวชี้วัด PA + ผลงานเด่น =  $60+20 = 80$  คะแนน

องค์ประกอบที่ 2: ประเมินด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ 20 คะแนน

(competency )คะแนนเต็ม 20 คะแนน

| องค์ประกอบประเมิน                               | คะแนน (ก) | น้ำหนัก (ข) | รวมคะแนน (กxข) |
|---|-----------|-------------|----------------|
| ผลการประเมินด้านผลการสัมฤทธิ์ของงาน             |           | 80 %        | 0              |
| ผลการประเมินด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ |           | 20 %        | 0              |
| รวม   |           | 100 %       | 0              |

# แบบฟอร์ม (พนักงานราชการ / พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/รายเดือน ) ใช้แบบเดียวกัน

**แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป**

**ส่วนที่ ๑** ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

วันเริ่มจ้าง.....

ตำแหน่ง ..... กลุ่มงาน..... โรงพยาบาลท่าตะเียบ

**ส่วนที่ ๒** การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

| ตัวชี้วัด/ผลงาน                      | ระดับค่าเป้าหมาย (ก) |   |   |   |   | น้ำหนัก %<br>(ข) | คะแนน (ค)<br>(ค=กxข) |
|--------------------------------------|----------------------|---|---|---|---|------------------|----------------------|
|                                      | ๑                    | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |                  |                      |
| ๑                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๒                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๓                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๔                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๕                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๖                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๗                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๘                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๙                                    |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| ๑๐                                   |                      |   |   |   |   | ๑๐               | ๐                    |
| <b>เพิ่ม 11.ผลงานเด่น/ผลงานพิเศษ</b> |                      |   |   |   |   | ๑๐๐              | ๐                    |
| <b>รวม</b>                           |                      |   |   |   |   |                  | ๐                    |

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานครั้งที่ ๑ = ๐.๐



คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานครั้งที่ ๑ = ๐.๐

**ส่วนที่ ๓** การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

| พฤติกรรมกรปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ           | ระดับค่าเป้าหมาย (ก) |   |   |   |   | น้ำหนัก %<br>(ข) | คะแนน (ค)<br>(ค=กxข) |
|---|----------------------|---|---|---|---|------------------|----------------------|
|   | ๑                    | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |                  |                      |
| ๑. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์                  |                      |   |   |   |   | ๒๐               | ๐                    |
| ๒. ด้านการบริการที่ดี                     |                      |   |   |   |   | ๒๐               | ๐                    |
| ๓. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ |                      |   |   |   |   | ๒๐               | ๐                    |
| ๔. ด้านจริยธรรม                           |                      |   |   |   |   | ๒๐               | ๐                    |
| ๕. ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ               |                      |   |   |   |   | ๒๐               | ๐                    |
| <b>รวม</b>                                |                      |   |   |   |   | ๑๐๐              | ๐                    |



# อธิบาย competency ปี 2562

**ของข้าราชการ คະแนนเต็ม 30/ พนักงานราชการ /พนักงาน  
กระทรวงสาธารณสุข/รายเดือน คະแนนเต็ม 20 คະแนน  
ประกอบด้วย 5 ข้อดังนี้**

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)
2. การบริการที่ดี (Service Mind-SERV)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity-ING)
5. การทำงานเป็นทีม(Teamwork-TW)

# Competency

## 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)

ร้อยละของตัวชี้วัดทั้งหมด ที่รับผิดชอบผ่านเกณฑ์

คะแนน 5 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 90-100

คะแนน 4 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80-89

คะแนน 3 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70-79

คะแนน 2 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60-69

คะแนน 1 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50-59

| คะแนน 1         | คะแนน 2               | คะแนน 3         | คะแนน 4         | คะแนน 5          |
|-----------------|-----------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| <b>6 เดือน</b>  | <b>ด.ค.61-ก.พ.62</b>  |                 |                 |                  |
| ร้อยละ<br>50-59 | ร้อยละ<br>60-69       | ร้อยละ<br>70-79 | ร้อยละ<br>80-89 | ร้อยละ<br>90-100 |
| <b>12 เดือน</b> | <b>มี.ค.62-ส.ค.62</b> |                 |                 |                  |
| ร้อยละ<br>50-59 | ร้อยละ<br>60-69       | ร้อยละ<br>70-79 | ร้อยละ<br>80-89 | ร้อยละ<br>90-100 |

นำตัวชี้วัด PA จากมติ หน่วยงาน / ทีมคุณภาพต่างๆ ทุกตัวมาหาร คิดเป็นร้อยละ

# Competency

## 2 บริการที่ดี (Service Mind-SERV) (ต.ค.60-มี.ค.61)

| คะแนน 1   | คะแนน 2      | คะแนน 3      | คะแนน 4      | คะแนน 5  |
|---|--------------|--------------|--------------|--|
| <b>6 เดือนแรก</b>   |              |              |              |  |
| ไม่ได้เข้าร่วม โครงการในวัน ที่จัดอบรม  |              |              |              | ได้เข้าร่วมโครงการ อบรม ESB พฤติกรรมบริการฯ (ไม่ยกเว้นกรณีใดๆทั้งสิ้น)<br>หลักฐาน ลายมือชื่อ /รูปภาพ |
| <b>อัตราความพึงพอใจผู้รับบริการในภาพรวมของฝ่าย/หน่วยงาน = สรุปผลจากภายนอก</b> |              |              |              |  |
| <b><u>6 เดือนหลัง</u></b>   |              |              |              |  |
| ร้อยละ 50-59  | ร้อยละ 60-69 | ร้อยละ 70-79 | ร้อยละ 80-89 | ร้อยละ 90-100  |

**\*หมายเหตุ\***

**1.จัดโครงการอบรม ESB ครึ่งปีแรก**

**2.ครึ่งปีหลัง ให้องค์กรภายนอกมาประเมินผลความพึงพอใจ (OPDรับผิดชอบ) ทีม รับเรื่องราวร้องทุกข์ จะเก็บแบบไขว้สำรวจ paper ในผู้รับบริการ(service และจัดทำ QR code สำรวจในเจ้าหน้าที่ (back office)**

# Competency

## 3.การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP) วัดทั้งปี

6 เดือนแรก+ **6เดือนหลัง วัดรายบุคคล**

หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรตาม GAP Analysis ส่งปีละ 2 ครั้ง ร้อยละ 100 ของแผน GAP ที่จัดส่งในเดือน พ.ย. และ พ.ค. (ประเมินรายบุคคล ทั้งหัวหน้าและลูกน้องสรุปส่งกันเอง)

ดย. นาย ก. ส่ง GAP Analysis เดือน พ.ย. มา 10 เรื่อง  
พอเดือน ก.พ. 61 ไปอบรมปิด GAB ตั้งแต่ พ.ย.- ก.พ. จำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 80  
ได้ 3 คะแนน โดยแบบหลักฐาน เป็น One page ที่มีลายเซ็น ผอ. / หรือ One Page ผลงานการดำเนินงาน/ One Page การประชุมในแต่ละเดือนของแต่ละหน่วยงาน

| 1 คะแนน                                  | 2 คะแนน                                  | 3 คะแนน                                  | 4 คะแนน                                  | 5 คะแนน                                   |
|--|--|--|--|---|
| ส่ง GAP Analysis / พัฒนาตามแผน ร้อยละ 60 | ส่ง GAP Analysis / พัฒนาตามแผน ร้อยละ 70 | ส่ง GAP Analysis / พัฒนาตามแผน ร้อยละ 80 | ส่ง GAP Analysis / พัฒนาตามแผน ร้อยละ 90 | ส่ง GAP Analysis / พัฒนาตามแผน ร้อยละ 100 |

**\*\*หมายเหตุ แบบฟอร์ม Gab +แบบฟอร์ม one page จัดส่งให้ในเมลล์ หัวหน้าทุกท่านนะคะ**

# แบบรายงาน GAP Analysis

## แบบสรุปรอบแรก ส่ง พ.ย. รอบหลัง ส่ง พ.ค.

แบบรายงาน GAP Analysis ความรู้ทักษะและสมรรถนะรายบุคคล

ชื่อ ..... สกล ..... ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

| ผลการวิเคราะห์ส่วนขาด   | แผนการพัฒนา | หมายเหตุ  |
|---|-------------|---|
| 1. ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน/<br>บริหารงาน(ระบุ)  |             | แผนการพัฒนาให้พิจารณาตาม<br>ความเหมาะสม เช่น<br>1.จัดอบรมภายนอก<br>2.ส่งอบรมภายนอก<br>3.มอบหมายงาน<br>4.นิเทศ/สอนงาน<br>5.ระบบที่เลี้ยง |
| 2. Competency 5 ด้าน (มุ่งผลสัมฤทธิ์,การ<br>บริการที่ดี, ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ,<br>จริยธรรมการทำงานเป็นทีม)ระบุ |             |   |
| สรุปทั้งหมดจำนวน.....เรื่อง   |             |   |

ลงชื่อ .....หัวหน้าฝ่าย/งาน

(.....)

## แบบสรุปคิดเป็นร้อยละรอบแรก ส่ง ก.พ. และรอบหลัง ส่ง ส.ค.

เอกสาร ๒ สรุปภาพรวม ส่ง พ.ย. และ พ.ค.

แบบสรุป ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด แบบรายงานข้อมูลผลการดำเนินงาน GAP Analysis  
ความรู้ทักษะและสมรรถนะรายบุคคล ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน.....

| ตำแหน่งวิชาชีพ  | จำนวนที่<br>ต้องการพัฒนา<br>(แผน/เรื่อง) | ชื่อเรื่องที่ต้องการ<br>พัฒนา             | จำนวน ที่<br>ได้รับการ พัฒนา<br>(ผล) | ชื่อเรื่องที่พัฒนา<br>แล้ว                    | ร้อยละที่<br>ได้รับการ<br>พัฒนา |
|---|--|---|--------------------------------------|---|---------------------------------|
| -พยาบาล   | ๕  | เรื่อง<br>๑.ก<br>๒.ข<br>๓.ค<br>๔.ง<br>๕.จ | ๕                                    | ชื่อเรื่อง<br>๑.ก<br>๒.ข<br>๓.ค<br>๔.ง<br>๕.จ | ๕ / ๕<br>=๑๐๐ %                 |
| -นักวิชาการ<br>-ทพ.<br>-ภก.<br>-พนักงานบริการ<br>-พนักงาน<br>ช่วยเหลือคนไข้<br>-อื่นๆ |  |   |                                      |   |                                 |

ลงชื่อ .....หัวหน้าฝ่าย/งาน

(.....)

# ติดตามงาน ค่ะ

## แบบสรุปส่ง สสจ. รายไตรมาส รอบ3 เม.ย.-มิ.ย.62

ข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ หน่วยงาน.....

ตั้งแต่วันที่ 1,ม.ค.2562-30 มี.ค.2562 (ทุกหลักสูตรที่ส่งเข้าร่วมประชุม / อบรม/สัมมนา)

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ชื่อหลักสูตร/เรื่องที่ได้รับการพัฒนา          | ว/ด/ป ที่เข้าร่วมประชุม<br>อบรม สัมมนา | สถานที่/ผู้จัด<br>อบรม | แหล่งเงินตามแผน HRD (บาท) |           |            |            |
|----------|-----------|---------|---|--|------------------------|---------------------------|-----------|------------|------------|
|          |           |         |   |  |                        | งบอุดหนุน                 | เงินบำรุง | แหล่งอื่นๆ | รวมทั้งหมด |
| งาน..... |           |         |   |  |                        |                           |           |            |            |
| 1        |           |         | ประชุม เรื่องการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างรับผิดชอบ | 22-ธ.ค.-61                             | รพ. พุทธโสธร           | 0                         | 0         | 0          | 0          |
| 2        |           |         | ประชุม อบรม เครือข่ายโรคเอดส์ สปสช            | 16-17 ต.ค 61                           | จ. จันทบุรี            | 0                         | 0         | 0          | 0          |
| 3        |           |         | มหกรรมคุณภาพพื้นฟูวิชาการ รพ. ชลบุรี          | 15-16 พ.ย.                             | รพ. ชลบุรี             | 0                         | 0         | 0          | 0          |

## ส่งมาแล้ว

คลินิกให้คำปรึกษา 4 คน ✓

กลุ่มงานบริหารทั่วไป 7 คน....ส่งเพิ่มมั้ย? ✓

แผนไทย 3 คน ✓ ยุทธศาสตร์ 2 คน ✓

Lab ✓ DENT ✓ IPD ✓ กายภาพ ✓ LR

ฝ่ายการ ✓ ER ✓ เวชระเบียน ✓ ANC ✓ สนับสนุนปฐมฯ

# Competency

## 4. จริยธรรม

6 เดือนแรก

| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน   | 4 คะแนน | 5 คะแนน   |
|---------|---------|---|---------|---|
|         |         | ฝ่ายงาน / กลุ่มงาน / งานนำเสนอ อัด<br>ลักษณะ<br><b>(ทำงานเต็มที่ ความประพฤติดี มีการ<br/>พัฒนา)</b><br>ของฝ่ายงาน / กลุ่มงาน / งานตนเอง<br>บนเวทีจริยธรรม |         | ได้รับการนำเสนอชื่อ(ผ่านการโหวต)<br>ตามลักษณะที่กำหนดดังนี้<br>เก่ง 1-2 คน<br>ดี 1-2 คน<br>มีสุข 1-2 คน<br>และผู้ผ่านการโหวต ต้องขึ้นเวทีจริยธรรม<br>เพื่อเล่าประสบการณ์ การทำงาน |

\*\*\*หมายเหตุ บริหารเป็นผู้รับผิดชอบจัดเวทีฯ 2.ผลโหวตต้องออกก่อน จัดเวทีจริยธรรม ก่อน 2 สัปดาห์

## 6 เดือนหลัง

- 1.เข้าร่วม อบรมปฏิบัติธรรม แบบสมัครใจ หรือไปปฏิบัติธรรมเองโดยขออนุญาต อย่างถูกต้องตามสิทธิ  
ผู้ประสานงาน ฝ่ายการ(สามารถสอบถามรายละเอียดได้) เกณฑ์คิดเป็น 8 ชั่วโมง นับเป็น 1 ครั้ง
- 2.เข้าร่วม ทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา ,วันพระ ,ใส่บาตรตอนเช้า หรือ เวียนเทียน ฯลฯ คิดเป็นครั้ง

| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน   |
|---------|---------|---------|---------|---|
| 2 ครั้ง | 4 ครั้ง | 6 ครั้ง | 8 ครั้ง | <b>10 ครั้ง</b><br>มีภาพถ่ายและใบประกาศ<br>หรือหลักฐานแนบผลงาน ตามรายครั้ง หัวหน้าเป็น<br>ผู้ตรวจสอบ<br>และขอส่งสำเนาให้ผู้ประสานฝ่ายการ 1 ฉบับ<br><b>(**ชะภาค ทำทาน/ละหมาด = อิสลาม)</b> |

# Competency

## 5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW)

คะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมประกอบด้วย (ต.ค.-ก.พ.62)

1. 13 ต.ค.61 ✓ รูป
  2. 23 ต.ค.61 ✓ รูป
  3. 23 พ.ย.61 หมอชวนวิ่ง รูป
  4. 5 ธ.ค. 61 รูป
  5. งานปีใหม่ รพ. รูปหรือลายเซ็นที่บริหาร
  6. X-ray ปอด+ตรวจสุขภาพ TB ลายเซ็น ที่คลินิกพิเศษ
  7. ก.พ. 62 รุ่งทดสอบสมรรถนะ รูป
  8. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ / ความผูกพัน ลายเซ็น ที่ทีม HR
  9. ประชุมเจ้าหน้าที่ moph / ประชุม รูปหรือลายเซ็น ที่ทีม HR
  10. ตรวจสุขภาพช่องปาก+รับบริการทำฟันด้วย ถอน อุด ซุดหินปูน (ไม่เก็บเงิน ค่านอกเวลาราชการ) (ขรก./ปกส.) ลายเซ็นที่ห้องฟัน
  11. นวดรักษา / นวดเพื่อสุขภาพ (ขรก./ปกส.) ลายเซ็น ที่ห้องแผนไทย
  12. Big cleaning day สัปดาห์ที่ 3 ของเดือน เดือนละ 1 ครั้ง เริ่มเดือน ต.ค.พ.ย. ธ.ค. ม.ค. นับเป็น 1 ครั้ง ส่งทุกเดือน ที่กรรมการ 5 ส. หลักฐานครบ เอกสารที่กรรมการ 5 ส.ในฝ่าย หรือขอที่ฝ่ายการ
  13. ส่งรายงานความเสี่ยงเดือนละ 3 ครั้งทุกเดือน เริ่ม พ.ย.3 ธ.ค. 3 ม.ค.3 ก.พ. 3 รวมครบ 4 เดือน ให้ผลลัพธ์เท่ากับ ร่วมกิจกรรม 2 ครั้ง หรือคือความเสี่ยงส่งครบแค่ 2 เดือนเดือนละ 3 ความเสี่ยง ให้ผลลัพธ์เท่ากับร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง
- เอกสารแนบสรุปจาก ทีม RM
14. 4 ธ.ค. 2561

## 6 เดือนหลัง(ต.ค.-ก.พ.62)

| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน       |
|---------|---------|---------|---------|---------------|
| 2 ครั้ง | 3 ครั้ง | 4 ครั้ง | 5 ครั้ง | 6 ครั้งขึ้นไป |

**\*\*เข้าร่วมครบ 6 กิจกรรมได้ 5คะแนน เนื่องจากมีกิจกรรม 14 ครั้ง แล้วพลาดได้ 8 ครั้ง และไม่มียกเว้นกรณีใดๆทั้งสิ้น**



# Competency 6 เดือน หลัง

## 5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW)

คะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมประกอบด้วย (มี.ค.-ก.ย.62)

1. Big cleaning day สัปดาห์ที่ 3 ของเดือน เดือนละ 1 ครั้ง เริ่มเดือน ก.พ. มี.ค. เม.ย. พ.ค. มิ.ย. ก.ค. นับ 1 ครั้ง ส่งทุกเดือน ที่กรรมการ 5 ส เอกสารที่กรรมการ 5 ส.ในฝ่าย หรือขอที่ฝ่ายการ ✓
2. ตรวจสอบสภาพของปาก+รับบริการทำฟันด้วย ถอน อุด ซุดหินปูน (ไม่เก็บเงิน ค่านอกเวลาราชการ) (ขรก./ปกส.)  
ลายเซ็นที่ห้องฟัน
3. นวดรักษา / นวดเพื่อสุขภาพ (ขรก./ปกส.) (ไม่เก็บเงิน ค่านอกเวลาราชการ) ลายเซ็น ที่ห้องแผนไทย
4. ทำบุญ รพ. (24 มิ.ย.) รูปหรือลายเซ็นที่บริหาร ✓
5. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี OPD หรือลายเซ็นที่ OPD
6. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ / ความผูกพัน (ฟังธรรมะ 27 ส.ค.62) ลายเซ็น ที่ทีม HR ฟังธรรมะ พุทธสวดท้ายของเดือน ✓
7. ประชุมเจ้าหน้าที่ moph / ประชุม (ฟังธรรมะ 25 ก.ค.62) รูปหรือลายเซ็น ที่ทีม HR ✓
8. ส่งรายงานความเสี่ยงเดือนละ 3 ครั้งทุกเดือน เริ่ม มี.ค. 3 เม.ย.3 พ.ค.3 มิ.ย.3 ก.ค. 3 รวมครบ 5 เดือน ให้ผลลัพธ์เท่ากับร่วมกิจกรรม 2 ครั้ง หรือดีเยี่ยมความเสี่ยงส่งครบแค่ 3 เดือน เท่ากับร่วมกิจกรรม 1 ครั้ง เอกสารแนบสรุปจาก ทีม RM ✓
9. กิจกรรมวันที่ 5 พ.ค.62 ✓
10. กิจกรรมวันที่ 3 มิ.ย.62 ✓
11. งานตัดขาดวันแม่ (12 สิงหาคม) รูป แนบ
12. วัน 28 ก.ค. 62 ร่วมงานวันพ่อ รัชกาลที่ 10 (เข้า-บาย วันหนึ่ง นับ 1 ครั้งไม่รวมรถ EMS ที่ได้ OT) รูปหรือลายเซ็นที่บริหาร ✓
13. รถรงค์ล่างร่วม = ภาพถ่าย+ลายเซ็น สนับสนุนฯ(ให้เฉพาะคนที่มาร่วมกิจกรรมทำเท่านั้น) รูป

## 6 เดือนหลัง (มี.ค.-ก.ย.62)

| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน       |
|---------|---------|---------|---------|---------------|
| 2 ครั้ง | 3 ครั้ง | 4 ครั้ง | 5 ครั้ง | 6 ครั้งขึ้นไป |

**\*\*เข้าร่วมครบ 6 กิจกรรมได้ 5 คะแนน เนื่องจากมีกิจกรรม 13 ครั้ง แล้วพลาดได้ 8 ครั้ง และไม่มียกเว้นกรณีใดๆทั้งสิ้น**

# ตัวอย่าง เอกสารแนบสมรรถนะ ข้อที่ 5 ร่วมแรงร่วมใจ รวบรวม จำนวน 1 แผ่น ลดกระดาษ

## เอกสารประกอบ Competency ข้อที่ ๕

นางสาววิรัช ฉ่ำเจริญ

|   |  |                                |                                    |                                 |                                     |   |  |
|---|--|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| ๑.<br>๒๒ ตุลาคม<br>๒๐ วัตถุประสงค์<br>ขยายตัว | ๒.<br>งานตักบาตร<br>วันพ่อ ๕<br>ธ.ค.๒๐ | ๓.<br>งานเลี้ยงปี<br>ใหม่ ธ.ค. | ๔.<br>วิ่ง เดิน ปั่น<br>๒๖ พ.ย. ๒๐ | ๕.<br>ตรวจ<br>สุขภาพ<br>ช่องปาก | ๖.<br>ประชุม<br>เจ้าหน้าที่<br>+ITA | ๗.<br>ตรวจสุขภาพ<br>ประจำปี X-<br>ray ปอดใน<br>คนเสี่ยง | ๘.<br>กิจกรรม / วันพระ<br>ใหญ่ ๑ มีนาคม ๒๐<br>มาฆบูชา เวียนเทียน |
| ✓ เข้าร่วม                                    | ✓ เข้าร่วม                             | ✓ เข้าร่วม                     | ✓ เข้าร่วม                         | ✓ เข้าร่วม                      | ✓ เข้าร่วม                          | ✓ เข้าร่วม  | ✓ เข้าร่วม   |



๑



๒



๓



๔

๕.ตรวจสุขภาพช่องปาก อยู่ในสายแผน ๖



๗. ตรวจสุขภาพปอดอยู่ในสายเซ็น ตรวจสุขภาพOPD

๘



# ผลงานเด่น 20%

- 1.มีผลงานเข้าร่วมหรือประกวดผลงาน ได้รับรางวัลระดับ อำเภอ ,จังหวัด, เขต ,ภาค, ประเทศ ให้รายบุคคล
  - 2.กรณีสร้างชื่อเสียง ให้รพ. เป็นตัวแทนประกวดเวทีต่างๆ จัดบุนำเสนอ ผลงานวิชาการ ให้เขียนเสนอมา
  - 3.แนวทางการดำเนินการแก้ไขตัวชี้วัดนั้นที่ไม่ผ่านๆ และรายงานสรุปการ ดำเนินการ
  - 4.ร่วมกิจกรรมจิตอาสา ทุกหน่วย (รูปภาพแนบประกอบ)
  - 5.กิจกรรมที่ไม่อยู่ในงานประจำ ไม่อยู่ในตัวชี้วัด จัดสรุป นำเสนอมมาได้
  - 6.กิจกรรม 3 อ.2 ส. มีหลักฐาน เช่น เลิกเหล้า บุหรี่ ออกกำลังกาย กิจกรรม Dpac
- \*\*\* ผลงานที่ได้ใบประกาศเกียรติคุณต่างๆ กำหนดส่งเมลล์ [noynoy2527@mail.com](mailto:noynoy2527@mail.com) ในเดือนก.พ.และส.ค. หรือถ้าได้รับรางวัล เดือนไหนให้จัดส่งก่อนได้ในเดือนนั้นเลย ตามแบบฟอร์ม**

# ต.ย.ผลงานเด่น 20%

## แบบ 1 มีรางวัล เกียรติบัตร

เรื่องที่ .....

เรื่อง.....

|                             |                             |
|-----------------------------|-----------------------------|
| สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ  | สรุปบท คัดย่อ สั้นๆ         |
| เกียรติบัตร/รางวัลที่ได้รับ |                             |
| เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงาน     | ขอรายชื่อผู้ที่จัดทำ 1-2 คน |

(ลงชื่อ) ผู้รายงาน

( )

ตำแหน่ง.....

วันที่ ...../...../.....

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง

( )

ตำแหน่ง.....

วันที่ ...../...../.....

## แบบ 2 เขียนแบบ 3 P

๓.ผลงานเด่น / นวัตกรรม / โครงการ / ได้รางวัลจังหวัด / เขต /งานที่ได้มอบหมายพิเศษ ผลงานเด่น งานที่ได้มอบหมายพิเศษ **กรณีสร้างชื่อเสียง ให้รพ. เป็นตัวแทนประกวดเวทีต่าง ให้เขียนเสนอมาด้วย** พร้อมภาพ one page ตามตัวอย่าง (ไม่ใช่งานประจำที่ปฏิบัติอยู่)

**ทำอะไร/ ผลลัพธ์คืออะไร/ได้รางวัลอะไร พร้อมแนบผลงาน**

**\*\*\*กรณีเขียนบรรยายว่าเป็นกรรมการต่างๆ ให้เขียนแบบ ๓ P ปัญหาที่เกิด/กระบวนการวิธีการที่ดำเนินการ/ผลลัพธ์ที่ได้**

\*\*\*ปล.เอกสารไม่ควรเกิน ๒ แผ่น

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....

ผู้รับการประเมิน

ผู้ประเมิน

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายงาน

# กำหนดการส่งงานและนัดตรวจผลงาน

(ขรก. + ลจป.) (พรก.+ พกส. + รายเดือน)

1.กำหนดส่ง PA ตัวชี้วัด+competency

รอบแรก วันที่ 20 ก.พ.62

รอบสอง วันที่ 15 ส.ค.62 ตัดผลงาน 30 ก.ค. 62

**\*\*หมายเหตุ ถ้าจังหวัดให้ส่งเร็ว กว่ากำหนด ก็จัดส่งตามที่ระบุวัน ส่งไว้**

# กำหนดการส่งงานและนัดตรวจผลงาน

(ขรก. + ลจป.) (พรก.+ พกส. + รายเดือน)

1.กำหนดส่ง PA ตัวชี้วัด+competency

รอบแรก วันที่ 20 ก.พ.62

รอบสอง วันที่ 15 ส.ค.62

\*\*\*นัดกรรมการตรวจPA วันที่ 25-27 ก.พ.62 และ19-21 ส.ค.62(ขรก.+ ลจป.)

\*\*\*นัดกรรมการตรวจPA วันที่ 18-20 มี.ค. และ 26-28 ส.ค.62

(พรก.+ พกส.+ รายเดือน)

\*\*\*นัดกรรมการตรวจPA วันที่ 20 - 21 ส.ค.62 (ขรก.+ ลจป.)

\*\*\*นัดกรรมการตรวจPA วันที่ 22 - 23 ส.ค.62

(พรก.+ พกส.+ รายเดือน) ส่ง สสจ. 26-30 ส.ค.62

**\*\*หมายเหตุ ถ้าจังหวัดให้ส่งเร็ว กว่ากำหนด ก็จัดส่งตามที่ระบุวัน ส่งไว้**