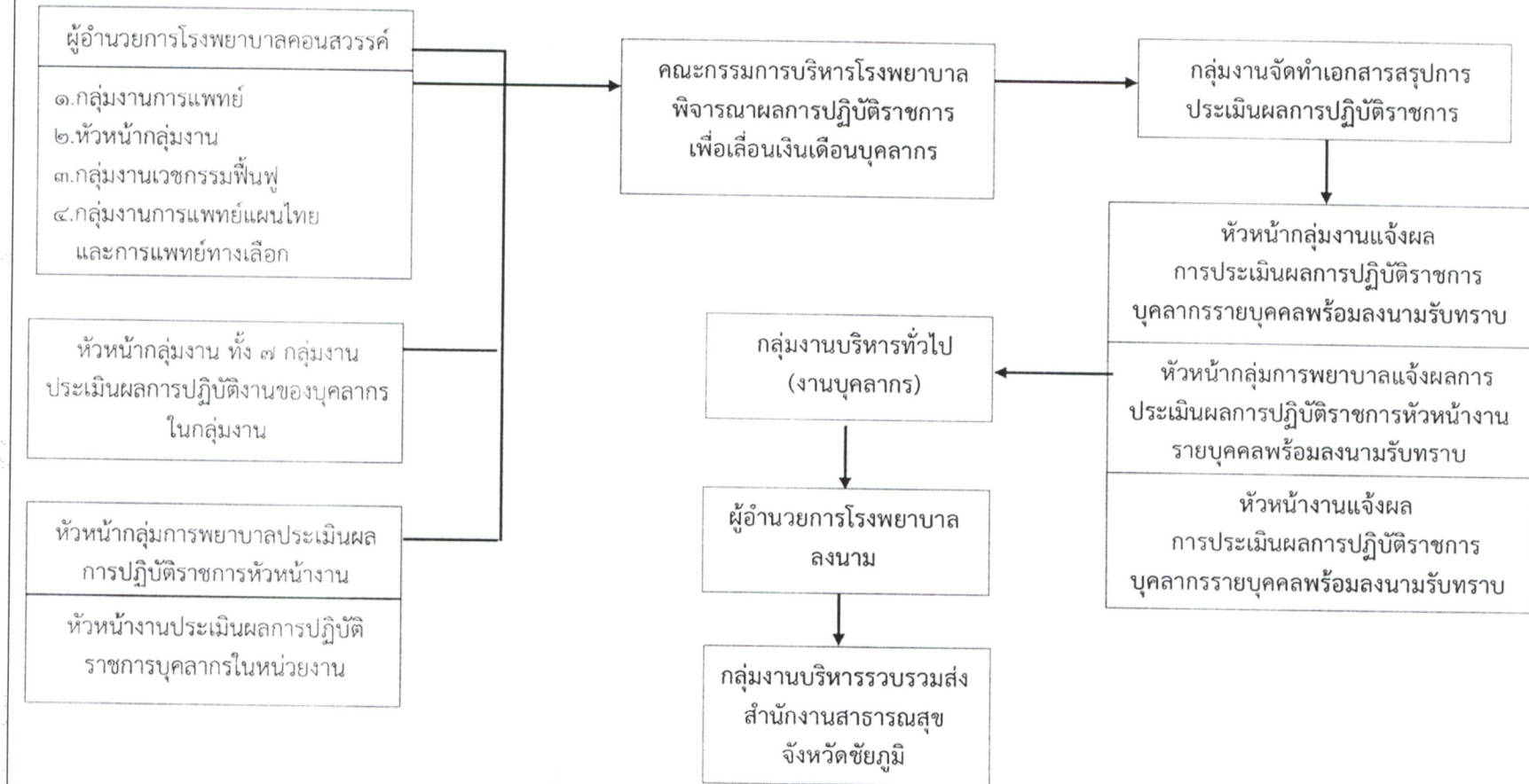
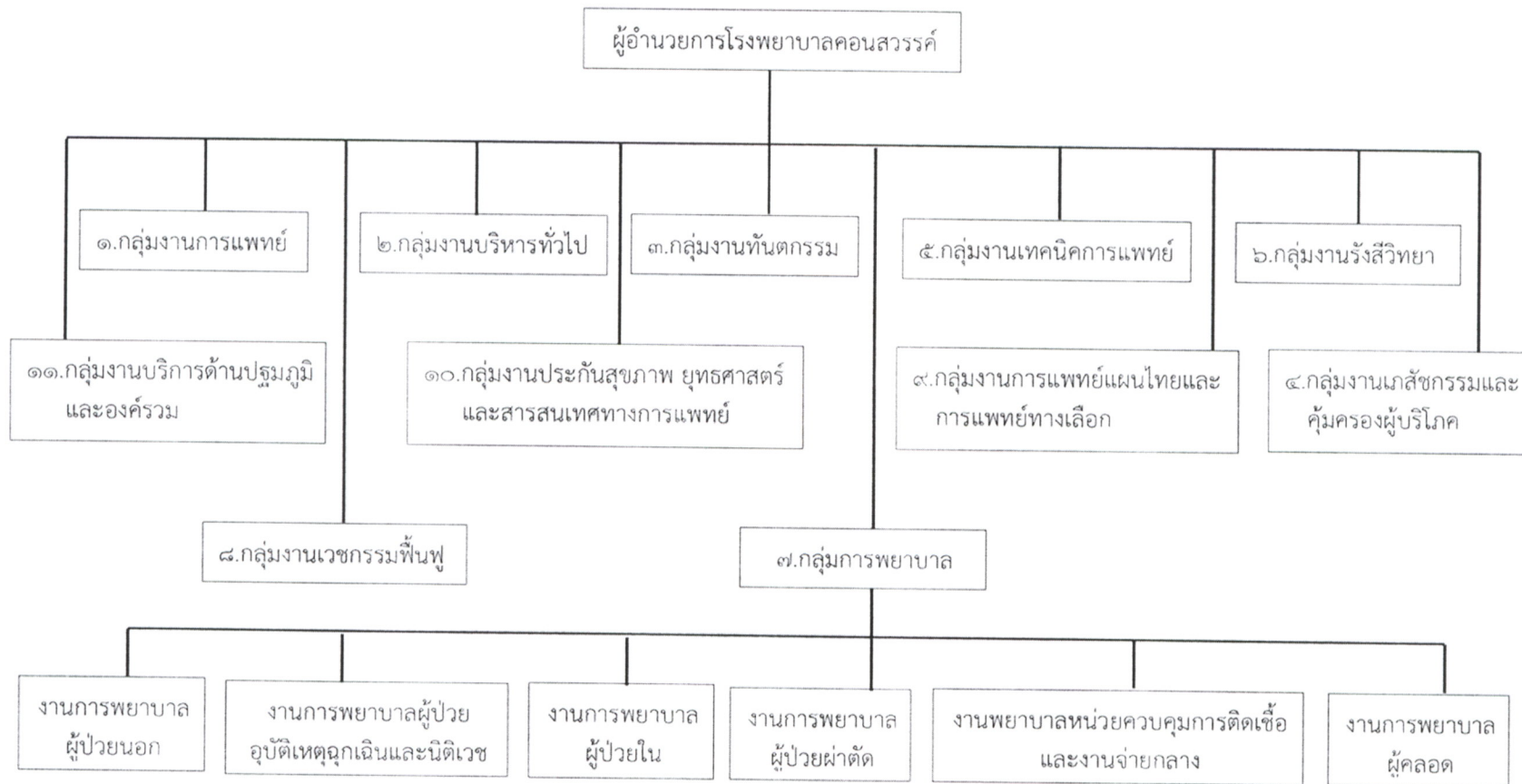


โครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ



โครงสร้างการบริหารราชการ โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ





แบบสรุปรายการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ 1 รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน ลงนาม

ชื่อผู้ประเมิน ลงนาม

ตัวชี้วัด (KPI)	คะแนน (ก)	น้ำหนัก	รวมคะแนน (ค) (กxข)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่ พอให้ บันทึกลงในเอกสาร หน้าหลัง
		(ข) (%)		
KPI 1 : ร้อยละ 100 การจัดการอุบัติเหตุการลดความเสี่ยง ระดับสูง	5	20		
KPI 2 : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ \geq 85	5	25		
KPI 3 : ทบวงงาน OPD ผ่านเกณฑ์การประเมิน OPD คุณภาพ	5	20		
KPI 4 : คลินิก NCD ผ่านเกณฑ์การประเมิน คลินิก NCD คุณภาพ	5	30		
KPI 5 : อัตราการ Admitted ผู้ป่วย Asthma น้อยกว่า ร้อยละ 13	4	5		

รวม 100

แปลงคะแนนรวม(ค)ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ)

หมายเหตุ ข้อมูลนำเข้า เฉพาะ (ก) และ (ข) เท่านั้น

แบบสรุปรายการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (สอดคล้องกับ Standard และ Management)

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงาน หรือ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
0	<p>ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
1	<p>แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง 2) พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา 3) มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน 4) แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น 5) แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 2) ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับมาตรฐาน 3) ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบ 4) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น 2) เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด 2) พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้ มาก่อน
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด 2) บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (Competency)

รูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

แบบประเมินสมรรถนะ บุคลากร โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ชื่อ..... ตำแหน่ง.....

ประเภท	Competency	ตำแหน่ง			
		ระดับที่คาดหวัง	ระดับที่ปฏิบัติได้	ผลต่าง/ข้อเสนอนะ	
CORE COMPETENCY	การมุ่งมั่นลงมือทำ (Achievement Motivation)				
	การบริการที่ดี (Service Mind)				
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)				
	จริยธรรม(Integrity)				
	ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork)				
FUNCTIONAL COMPETENCY	การพัฒนาศักยภาพตน				
	การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)				
	การคิดวิเคราะห์ (Analytic Thinking)				
	การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)				
SPECIFIC COMPETENCY	ภาวะผู้นำ (Leadership)				

ลงชื่อ..... ผู้รับการประเมิน ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน
 (.....) (.....)
 ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง.....
 วันที่..... วันที่.....

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
 หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
 วันที่.....

รูปแบบการจัดทำแผนพัฒนา ผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

รูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

แผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan)

ชื่อ _____ วันที่กรอกข้อมูล _____
 ตำแหน่ง _____ ข้อมูลให้ข้อมูล _____
 กลุ่ม/ฝ่าย _____ ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล _____

ชื่อความสามารถเชิงสมรรถนะ	ระดับความสามารถ			เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากร							วิธีการพัฒนาอื่น ๆ	ระดับความจำเป็น/ความสำคัญของการพัฒนา*			กำหนดการพัฒนา			
	ระดับที่คาดหวัง (X)	ผลการประเมินที่สรุปร่วมกัน (Y)	ช่องว่างของระดับความสามารถ (Y - X)		การเรียนรู้จากการทำงาน			พัฒนาตนเอง		การฝึกอบรม			ระดับความจำเป็น/ความสำคัญของการพัฒนา*	A	B	C	D	E	F
					ฝึกอบรม/วิทยากร	การให้	มอบหมายงาน	หมุนเวียนงาน	ศึกษาร่วมกัน	ศึกษาค้นคว้า	เรียนรู้ด้วย								
Core Competency																			
C1	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๑	๑	๑															
C2	บริการที่ดี (Service Mind : S)	๑	๑	๑															
C3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑	๑	๑															
C4	การมีผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)	๑	๑	๑															
C5	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นที่พึ่งพื่อ relationship : R)	๑	๑	๑															
C6	การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	๑	๑	๑															
Technical																			
T1	การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	๑	๐.๕	๐.๕	ปิดช่องว่างระดับที่ 1														
T2	การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)	๑	๑	๑															
T3	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)	๑	๑	๑															
T4	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	๑	๑	๑															
T5	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	๑	๑	๑															
Functional Competency																			
๑		๑	๑	๑															
๒		๑	๐	๐	ปิดช่องว่างระดับที่ 1														
หมายเหตุ : ระดับความจำเป็น / ความสำคัญของการพัฒนา แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้ A: จำเป็นเร่งด่วน สำหรับการปฏิบัติงานปัจจุบัน B: จำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาผลงานปัจจุบันของบุคลากร C: จำเป็นสำหรับการเติบโตในอนาคต และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง บุคลากรจะนามรับทราบและให้ความเห็น											ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บังคับบัญชา								
ลงนาม _____											ผู้บังคับบัญชา								
ลงนาม _____											อนุมัติโดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไป								
ลงนาม _____											ผู้ช่วยราชการ								
ลงนาม _____											ผู้บังคับบัญชารุ่นขึ้นไปหนึ่งระดับ								

ถอดบทเรียน

รูปแบบ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ปัญหาและอุปสรรค
<p>จากเดิมไม่เคยแต่งตั้งคณะกรรมการจะประเมินโดยกำหนดผู้ประเมินแต่ละระดับ</p> <p>-ระดับ หนผ. ; นายแพทย์ ประเมินผู้อำนวยการ</p> <p>-ระดับหัวหน้างาน ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มงาน</p> <p>-ระดับปฏิบัติ ประเมินโดยหัวหน้างาน</p> <p>วิธีการประเมิน</p> <p>-ประเมินผลสัมฤทธิ์ 70% สมรรถนะ 30% โดยไม่มีตัวชี้วัดกลาง</p> <p>-ประเมินผลสัมฤทธิ์ 70% โดยใช้ KPI 5 ข้อ ตามภาระงาน</p> <p>-สมรรถนะ 30% โดยใช้เกณฑ์ประเมิน กพร.</p> <p>การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน</p> <p>กำหนดเป็นข้อตกลงนอกโรงพยาบาลให้แต่ละกลุ่มงานได้รับ จัดสรรจำนวนเคยใน</p> <p>การเลื่อนระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ดีเด่น 2.ดีมาก 3.ดี 4.พอใช้ 5.พอใช้ 1 <p>โดยหมุนเวียนให้ได้รับการเลื่อนตามความถี่</p>	<p>-มีข้อตกลงร่วมกันในการเลื่อนเงินเดือนตามความถี่ทำให้เกิดการยอมรับในองค์กร</p>	<p>-จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตาม KPI การเลื่อนระดับตามความถี่ ไม่ส่งผลต่อการเลื่อน KPI ให้ผ่านตามเป้าหมายของจังหวัดที่ตั้งไว้ รวมทั้งการวางแผนพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับ KPI ที่ต่ำกว่าเป้าหมาย</p>