

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ วันที่ 8 ตุลาคม 2563)

ตัวอย่าง หัวหน้าหอผู้ป่วย- หัวหน้างาน
(ผู้บริหารระดับต้น)



แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภท – ผู้บริหาร / สายวิชาการ / สายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ	รหัสบุคคล.....	ตำแหน่ง	หัวหน้าหอผู้ป่วย- หัวหน้างาน (ผู้บริหารระดับต้น)
สังกัดภาควิชา		คณะ / เทียบเท่า	
ช่วงเวลาการประเมิน			
<input type="radio"/> ครั้งที่ 1 (1 ก.ค. 25..... – 31 ธ.ค. 25.....)	<input type="radio"/>	ครั้งที่ 2 (1 ม.ค. 25..... – 30 มิ.ย. 25.....)	
ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)			

ส่วนที่ 2 การประเมินผลงาน (Performance) :

ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานที่กำหนดร่วมกันล่วงหน้า โดยพิจารณาตามข้อมูลตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยมีแนวทางในการให้คะแนนแก่ผู้รับการประเมิน ดังนี้

- ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก = 9 – 10 คะแนน
- ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง = 7 – 8 คะแนน
- ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ที่คาดหวัง = 5 – 6 คะแนน
- ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวัง = 3 – 4 คะแนน
- ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก = 0 – 2 คะแนน

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ให้ “ผู้ประเมิน” และ “ผู้รับการประเมิน” ร่วมกันกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่งควรครอบคลุมภารกิจ 4 กลุ่ม พร้อมระบุตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานและระบุเป้าหมายผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังในช่วงคะแนน 7-8 คะแนน) ในแบบฟอร์มข้อตกลงฯ นี้ ส่วนผลลัพธ์ระดับอื่น ๆ ให้ระบุไว้ในเอกสารแนบแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแนบแบบฟอร์ม ประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2		
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนน×ค่า น้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนน×ค่า น้ำหนัก)
1. งานตามภารกิจที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์ของส่วนงาน (30%)								
1.1 นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้ตามแผนกลยุทธ์	1.จัดทำแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับคณะฯ (ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์) 2. ส่งมอบผลลัพธ์ตามแผนดำเนินการที่ตั้งไว้	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และได้รับอนุมัติจากผู้บริหารภายใน ส.ค. 63 มีรายงานผลดำเนินการเทียบแผนรายไตรมาสเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหาร รพ. เป็นวาระประจำ ไม่เกิน 15 ของเดือนถัดไป 						
1.2 ริเริ่ม / พัฒนาระบบบริการพยาบาลที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาล	1. ผลลัพธ์ของการพัฒนาระบบบริการพยาบาลตามบริบทเช่น ระบบเจ้าของไข้ Primary nursing system / Case manager / DSC / ระบบ One stop service / Rama application เป็นต้น							

ว่าง

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแนบแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2		
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)
1. งานตามภารกิจที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์ของส่วนงาน (ต่อ)								
1.3 บริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (KPI อุบัติเหตุจากการทำงาน)	1.จำนวนครั้งของการเกิด อุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น ของมีคมบาด ทิ่ม ต่ำ / สारคัต หลังกระเด็นเข้าตา/ปาก เป็นต้น(OPD/IPD/ICU/OR)							
1.4 สนับสนุนด้านการเรียนการสอนบน คลินิก/การดูงาน	1.อัตราความพึงพอใจของผู้ศึกษา/ดูงานในภาพรวมในระดับดีขึ้นไปได้ตามเป้าหมาย (ในและนอกคณะฯ ยกเว้น นักศึกษาในคณะฯ)							
2. งานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน (50%)								
2.1 บริหารอัตรากำลัง (HRM)	1.อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด (อัตราของผู้ป่วยที่มี Productivity rate เหมาะสมตามเกณฑ์)							

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ลงนาม	ลงนาม
(ผู้รับการประเมิน)	(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่	วันที่

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแนบแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2		
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่า น้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่า น้ำหนัก)
2. งานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน (ต่อ)								
2.1 บริหารอัตรากำลัง (HRM) (ต่อ)	2 Staffing management ได้ตามเป้าหมาย (เช่น เบิก OT / Pool อัตรากำลัง)							
2.2 วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตรงตามบริบทของหน่วยงาน (HRD)	1. อัตรากำลังบุคลากรที่ผ่านการประเมิน Specific Functional Competency ตามเกณฑ์ที่กำหนด 2. อัตรากำลังบุคลากรได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับนโยบายของคณะฯ เช่น อบรม / สัมมนา เป็นต้น							
2.3 วางแผนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเองของบุคลากร	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณสมบัติและสามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผน (เช่น เชี่ยวชาญ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญงาน. เป็นต้น)							

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม	ลงนาม
(ผู้รับการประเมิน)	(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่	วันที่

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแนบแบบฟอร์ม ประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2		
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่า น้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่า น้ำหนัก)
2. งานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน (ต่อ)								
2.3 วางแผนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและ การพัฒนาตนเองของบุคลากร (ต่อ)	2. อัตราบุคลากรได้รับการ พัฒนาตามแผน IDP ที่กำหนด							
2.4 ส่งเสริมสนับสนุนการคงอยู่ของ พยาบาล	1. อัตราการคงอยู่ของพยาบาล ที่มีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป							
2.5 บริหารจัดการงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้มีประสิทธิภาพ	1. ประสิทธิภาพ ของการ บริหารจัดการงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ มีการจัดทำแผน งบประมาณ และดำเนินการ ตามแผน รวมถึงการกำกับ ติดตามตามแผนซ่อมบำรุง							
2.6 นิเทศ (Supervision) เสนอแนะ และ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) บุคลากร ภายในหน่วยงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพ และนโยบายของโรงพยาบาล	มีการนิเทศทุกระดับใน หน่วยงานตามแผนที่กำหนด							

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแบบฉบับฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2		
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)
2. งานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน (ต่อ)								
2.7 พัฒนาและติดตามตัวชี้วัดสำคัญทางการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายที่โรงพยาบาลกำหนด	1. อัตราความพึงพอใจของผู้ป่วยใน/นอก ต่อเจ้าหน้าที่พยาบาล (รวม) (OPD/ IPD/ICU)	≥ 90%	-ร่าง-					
	2. อัตราการให้ยาผิดพลาด / 1,000 patient days (คน)	< 0.1 items /1,000 Pt days Uhosnet: 20....						
	3. อัตราการเกิดพลัดตกหกล้ม / 1,000 patient days (รวม)	IPD: C-I ≤ 0.25 items /1,000 Ptdays OPD: C-I ≤ 0.1 items /10,000 VN Uhosnet: 2016						
	4. อัตราการเกิดแผลกดทับ/ 1,000 patient days (รวม) (ICU)	< 1.2 items /1,000 Ptdays Uhosnet: 2016						

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ต่อ)							
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแนบแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2	
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)
2. งานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน (ต่อ)							
2.7 พัฒนาและติดตามตัวชี้วัดสำคัญทางการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายที่โรงพยาบาลกำหนด (ต่อ)	5. อัตราการเกิด CAUTI / 1,000 วันใส่สาย (ICU/WARD) (รวม)	<2.9 items /1,000 cath days NHSN: 2012					
	6. อัตราการเกิด CLABSI / 1,000 วันใส่สาย (ICU/WARD) (รวม)	< 1.3 items /1,000 cath days NHSN: 2012					
	7. อัตราการเกิด VAP / 1,000 วันใส่เครื่อง (ICU) (รวม)	< 1.0 items /1,000 cath days NHSN: 2012					
	8. จำนวนของการเกิด Phibitis > grade 2 (รวม)	0 ครั้ง/6เดือน					
	9. อัตราความพึงพอใจต่อการจัดการความปวด ระดับดี-ดีมาก (รวม)	≥ 90%					

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ต่อ)							
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแนบแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2	
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)
2. งานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน (ต่อ)							
2.7 พัฒนาและติดตามตัวชี้วัดสำคัญทางการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายที่โรงพยาบาลกำหนด (ต่อ)	10. อัตราการล้างมือถูกต้อง (รวม)	≥ 80%	ว่าง				
	11. จำนวนครั้งของอุบัติการณ์ Line tube and catheter disconnection / misconnection (คน)	0 ครั้ง/6เดือน					
	12. จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น ของมีคมบาด ทิ่ม ต่ำ / สारคัต หลังกระเด็นเข้าตา/ปาก เป็นต้น (คน)	0 ครั้ง/6เดือน					

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแบบฉบับฟอร์ม ประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2		
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่า น้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่า น้ำหนัก)
3. งานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย : เพื่อเป็นการการพัฒนางาน ศักยภาพ และขีดความสามารถของบุคลากร (15%)								
3.1 กำกับดูแลการพัฒนาคุณภาพบริการ และติดตามผลการดำเนินงาน	1.กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ/ โครงการที่ดำเนินการได้ตาม เป้าหมาย 2.จำนวนและการนำ CNPG / คู่มือ/แนวปฏิบัติ/นวัตกรรมที่ จัดทำ/ปรับปรุง ทั้งภายใน/ ภายนอกฝ่ายฯ มาใช้ในงาน บริการ							
3.2 สอน ถ่ายทอดเผยแพร่องค์ความรู้ทั้งใน และนอกคณะฯ	ความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้/เป็นที่เลี้ยงด้าน วิชาการแก่บุคลากรภายใน/ ภายนอกคณะฯ							
3.3 ทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผนที่กำหนด	ความก้าวหน้าของผลงานทาง วิชาการตามแผนที่กำหนด (IDP คน)							

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม	ลงนาม
(ผู้รับการประเมิน)	(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่	วันที่

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแนบแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2		
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)
3. งานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย : เพื่อเป็นการการพัฒนางาน ศักยภาพ และขีดความสามารถของบุคลากร (ต่อ)								
3.4 เป็นประธาน/รองประธาน/คณะกรรมการระดับฝ่ายการพยาบาล ระดับคณะฯ ทั้งภายในและภายนอกคณะฯ	1.เข้าร่วมประชุมหน่วยงาน/คณะทำงาน / คณะอนุกรรมการ / คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย (ตลอดการประชุม) 2.แสดงบทบาทในฐานะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย 3.ผลการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์							
3.5 กิจกรรม 5 ส	1.ผลการตรวจเยี่ยม 5ส. ของหน่วยงาน							

ว่าง

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ที่สะท้อนเกณฑ์การให้คะแนน เช่น มาตรฐานการให้บริการ (ESB) คู่มือปฏิบัติงาน)	เป้าหมาย (ระบุเป้าหมายผลลัพธ์ที่คาดหวัง ส่วนผลลัพธ์ระดับอื่น ๆ ระบุในเอกสารแนบแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน)	รอบ 1			รอบ 2		
			ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ (ค่าน้ำหนัก)	คะแนน (=คะแนนxค่าน้ำหนัก)
4.งานตามภารกิจเพื่อส่วนรวม : เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม และหรือ การร่วมกิจกรรมของคณะฯ (5%)								
4.1 การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน/องค์กร โครงการ แต่ละระดับ	1. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบงาน/โครงการ ที่ได้รับมอบหมายภายในและภายนอกคณะฯ		ว่าง					
4.2 การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมทางศาสนา/ประเพณีไทยภายในและภายนอกคณะฯ เป็นต้น	2.การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมทางศาสนา/ประเพณีไทยภายในและภายนอกคณะฯ							
รวมคะแนนส่วนข้อตกลงการปฏิบัติงาน			รวมคะแนนประเมิน รอบที่ 1	100		รวมคะแนนประเมิน รอบที่ 2	100	
			คะแนนรอบที่ 1 ร้อยละ 70 =			คะแนนรอบที่ 2 ร้อยละ 70 =		

* วิธีคิดคะแนนประเมินผล

1. คะแนนประเมินในแต่ละข้อคูณน้ำหนักของตัวชี้วัดในข้อนั้น
2. รวมคะแนนประเมินทั้งหมดที่คำนวณแล้วทุกข้อ
3. เทียบบัญญัติไตรยางค์คะแนนประเมินรวมตามร้อยละที่กำหนด

$$(\text{คะแนนรวม} \div 1000) \times 70$$

การลงนามทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	
ลงนาม	ลงนาม
(ผู้รับการประเมิน)	(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่	วันที่

ให้ระบุผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนน

ข้อตกลงฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระดับผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินฯ				
		ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวังมาก	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือ ต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก
		A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)
1.1 นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ได้ตามแผนกลยุทธ์	1.จัดทำแผนการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ให้สอดคล้อง กับคณะฯ (ความสอดคล้อง ของแผนกลยุทธ์) 2. ส่งมอบผลลัพธ์ตามแผน ดำเนินการที่ตั้งไว้		<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการที่ เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และ ได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร ภายใน ส.ค. 63 มีรายงานผล ดำเนินการเทียบแผนราย ไตรมาสเสนอต่อที่ ประชุมผู้บริหารรพ. เป็น วาระประจำ ไม่เกิน 15 ของเดือนถัดไป 			
1.2 ริเริ่ม / พัฒนาระบบ บริการพยาบาลที่เป็นเลิศ และ สอดคล้องกับพันธกิจของ โรงพยาบาล	1. ผลลัพธ์ของการพัฒนา ระบบบริการพยาบาลตาม บริบทเช่น ระบบเจ้าของไข้ Primary nursing system / Case manager / DSC / ระบบ One stop service / Rama application เป็นต้น					

การลงนามรับทราบเกณฑ์การให้คะแนน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระดับผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินฯ				
		ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวังมาก	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือ ต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก
		A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)
1.3 บริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อม (KPI..อุบัติเหตุจากการทำงาน)	1.จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น ของมีคมบาด ทิ่ม ต่ำ /สารคัดหลั่งกระเด็นเข้าตา/ปาก เป็นต้น(OPD/IPD/ICU/OR)					
1.4 สนับสนุนด้านการเรียนการสอนบนคลินิก/การดูงาน	1.อัตราความพึงพอใจของผู้ศึกษา/ดูงานในภาพรวมในระดับดีขึ้นไปตามเป้าหมาย (ในและนอกคณะฯ ยกเว้นนักศึกษาในคณะฯ)					
2.1 บริหารอัตรากำลัง (HRM)	1.อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด (อัตราหอผู้ป่วยที่มี Productivity rate เหมาะสมตามเกณฑ์) 2 Staffing management ได้ตามเป้าหมาย (เช่น เบิก OT / Pool อัตรากำลัง)					

การลงนามรับทราบเกณฑ์การให้คะแนน	
ลงนาม	ลงนาม
(ผู้รับการประเมิน)	(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่	วันที่

ข้อตกลงฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระดับผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินฯ				
		ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวังมาก	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือ ต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก
		A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)
2.2 วางแผนพัฒนาบุคลากรให้ มีสมรรถนะตรงตามบริบทของ หน่วยงาน (HRD)	1. อัตราของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมิน Specific Functional Competency ตามเกณฑ์ที่กำหนด 2. อัตราบุคลากรได้รับการ พัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับนโยบายของ คณะฯ เช่น อบรม / สัมมนา เป็นต้น					
2.3 วางแผนเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าและการพัฒนา ตนเองของบุคลากร	1. ร้อยละของบุคลากรที่มี คุณสมบัติและสามารถก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผน (เช่น เชี่ยวชาญ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญงาน. เป็นต้น) 2. อัตราบุคลากรได้รับการ พัฒนาตามแผน IDP ที่กำหนด					
2.4 ส่งเสริมสนับสนุนการคง อยู่ของพยาบาล	1. อัตราการคงอยู่ของพยาบาล ที่มีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป					

การลงนามรับทราบเกณฑ์การให้คะแนน	
ลงนาม	ลงนาม
(ผู้รับการประเมิน)	(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่	วันที่

ข้อตกลงฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระดับผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินฯ				
		ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวังมาก	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือ ต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก
		A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)
2.5 บริหารจัดการงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้มี ประสิทธิภาพ	1. ประสิทธิภาพ ของการ บริหารจัดการงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ มีการจัดทำแผน งบประมาณ และดำเนินการ ตามแผน รวมถึงการกำกับ ติดตามตามแผนซ่อมบำรุง					
2.6 นิเทศ (Supervision) เสนอแนะ และให้ข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback) บุคลากรภายในหน่วยงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพและ นโยบายของโรงพยาบาล	มีการนิเทศทุกระดับใน หน่วยงานตามแผนที่กำหนด					
2.7 พัฒนาและติดตามตัวชี้วัด สำคัญทางการพยาบาลให้ บรรลุเป้าหมายที่โรงพยาบาล กำหนด	1. อัตราความพึงพอใจของ ผู้ป่วยใน/นอก ต่อเจ้าหน้าที่ พยาบาล (รวม) (OPD/ IPD/ICU)	> 95 > 90-95	>85-90 >80-85	>70-80 >60-70	>50-60 >40-50	>30 -40 ≤ 30
	2. อัตราการให้ยาผิดพลาด / 1,000 patient days (คน)	0 0.01-0.05	0.06-0.10 0.11-0.15	0.16-0.20 0.21-0.25	0.26-0.30 0.31-0.35	0.36-0.40 ≥ 0.40

รางวัล

การลงนามรับทราบเกณฑ์การให้คะแนน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระดับผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินฯ				
		ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวังมาก	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือ ต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก
		A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)
	3. อัตราการเกิดพลัดตก หกล้ม / 1,000 patient days (รวม) IPD	0 0.01-0.09	0.10-0.20 0.21-0.25	0.26-0.30 0.31-0.35	0.36-0.40 0.41-0.45	0.46-0.50 ≥ 0.51
	4. อัตราการเกิดแผลกดทับ/ 1,000 patient days (รวม) (ICU)					
	5. อัตราการเกิด CAUTI / 1,000 วันใส่สาย (ICU/WARD) (รวม)					
	6. อัตราการเกิด CLABSI / 1,000 วันใส่สาย (ICU/WARD) (รวม)					
	7. อัตราการเกิด VAP / 1,000 วันใส่เครื่อง (ICU) (รวม)					
	8. จำนวนของการเกิด Phibitis > grade 2 (รวม)					
	9. อัตราความพึงพอใจต่อการจัดการความปวด ระดับดี-ดีมาก (รวม)					

การลงนามรับทราบเกณฑ์การให้คะแนน

ลงนาม	ลงนาม
(ผู้รับการประเมิน)	(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่	วันที่

ข้อตกลงฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระดับผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินฯ				
		ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวังมาก	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือ ต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก
		A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)
	10. อัตราการล้างมือถูกต้อง (รวม)					
	11. จำนวนครั้งของอุบัติการณ์ Line tube and catheter Disconnection/ misconnection(คน)					
	12. จำนวนครั้งของการเกิด อุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น ของมีคมบาด ทิ่ม ต่ำ /สารคัดหลั่งกระเด็นเข้าตา/ปาก เป็นต้น (คน)			ว่าง		
3.1 กำกับดูแลการพัฒนาคุณภาพบริการและติดตามผลการดำเนินงาน	1.กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ/โครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย 2.จำนวนและการนำ CNPG /คู่มือ/แนวปฏิบัติ/นวัตกรรมที่จัดทำ/ปรับปรุง ทั้งภายใน/ภายนอกฝ่ายฯ มาใช้ในงานบริการ					

การลงนามรับทราบเกณฑ์การให้คะแนน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระดับผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินฯ				
		ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวังมาก	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือ ต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก
		A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)
3.2 สอน ถ่ายทอดเผยแพร่ องค์ความรู้ทั้งในและนอก คณะฯ	ความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้/เป็นพี่เลี้ยงด้าน วิชาการแก่บุคลากรภายใน/ ภายนอกคณะฯ					
3.3 ทำผลงานทางวิชาการเพื่อ ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตาม แผนที่กำหนด	ความก้าวหน้าของผลงานทาง วิชาการตามแผนที่กำหนด (IDP คน)					
3.4 เป็นประธาน/รอง ประธาน/คณะกรรมการระดับ ฝ่ายการพยาบาล ระดับคณะฯ ทั้งภายในและภายนอกคณะฯ	1.เข้าร่วมประชุมหน่วยงาน/ คณะทำงาน / คณะอนุกรรมการ / คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย (ตลอดการ ประชุม) 2.แสดงบทบาทในฐานะ กรรมการที่ได้รับมอบหมาย 3.ผลการดำเนินงานที่ได้รับ มอบหมายบรรลุตาม วัตถุประสงค์					
3.5 กิจกรรม 5 ส	1.ผลการตรวจเยี่ยม 5ส. ของ หน่วยงาน	> 80 > 70-80	>65-70 >60-65	>50-60 >40-50	>30-40 >20-30	>10 -20 ≤ 10

รางวัล

การลงนามรับทราบเกณฑ์การให้คะแนน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ข้อตกลงฯ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระดับผลลัพธ์และเกณฑ์การให้คะแนนผลการประเมินฯ				
		ผลลัพธ์สูงกว่าเป้าหมายมาก หรือสูงกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวังมาก	ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมาย หรือได้ตามผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ได้ใกล้เคียงเป้าหมาย หรือได้ใกล้เคียงผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย หรือต่ำกว่าผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	ไม่มีผลลัพธ์ หรือผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก หรือ ต่ำกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังมาก
		A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)
4.1 การมีส่วนร่วมใน หน่วยงาน/องค์กร โครงการ แต่ละระดับ	1. การมีส่วนร่วมและ รับผิดชอบงาน/ โครงการ ที่ ได้รับมอบหมายภายในและ ภายนอกคณะฯ					
4.2 การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมทางศาสนา/ ประเพณีไทยภายในและ ภายนอกคณะฯ เป็นต้น	1.การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมทางศาสนา/ ประเพณีไทยภายในและ ภายนอกคณะฯ					

การลงนามรับทราบเกณฑ์การให้คะแนน	
ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)	ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่/...../.....	วันที่/...../.....

ส่วนที่ 3 การประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)

3.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินตามแบบประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ไม่เคย/แทบจะ ไม่เคยแสดง พฤติกรรม (0-30%)			แสดงพฤติกรรม เป็นบางครั้ง (31-60%)			แสดงพฤติกรรม บ่อยครั้ง/เกือบ สม่ำเสมอ (61-80%)			แสดงพฤติกรรม แทบทุกครั้ง/ สม่ำเสมอ (81-100%)		คะแนน	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	รอบ 1	รอบ 2
M - MASTERY มีสติเป็นเลิศในงานที่รับผิดชอบ มีสติ ควบคุมกำกับจิตใจและความคิด มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การรู้จัก รู้จริง และรอบรู้ในงานของตน													
A - ALTRUISM ทำเพื่อผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ พร้อมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้งานสำเร็จ													
H - HARMONY ประสานความต่าง เพื่อเกิดพลัง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน รับฟัง ให้เกียรติ และเห็นคุณค่าของผู้อื่นสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่าง ร่วมคิด วางแผน และลงมือปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงาน โดยยึดเป้าหมายร่วมกัน													
I - INTEGRITY ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความยุติธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ													
D - DETERMINATION มุ่งมั่น ฝ่าฟัน จนสำเร็จ ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความเพียรพยายามอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย แม้พบปัญหาอุปสรรค และความยากลำบาก													
O - ORIGINALITY คิดและทำสิ่งใหม่ แสดงความเห็น คิดริเริ่ม ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการหรือกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเกินมาตรฐาน เกิดสิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรม													
L - LEADERSHIP กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายไปจากเดิม โดยสามารถสื่อสารโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นให้เกิดความเชื่อมั่น และร่วมมือในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริง													
คะแนนรวมผลการประเมินสมรรถนะหลัก เมื่อได้คิดค่าน้ำหนักร้อยละ 30 ได้													
คะแนนรวมของ [(M+A+H+I+D+O+L)÷ 70] X 30													

3.2 ผลรวมคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คะแนนผลการประเมิน	ค่าน้ำหนัก(%)	คะแนนที่ได้ (คะแนน)
ส่วนที่ 2 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance)	70 %	นำคะแนนไปกรอกในระบบ e-PA
ส่วนที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)	30 %	ประเมินในระบบ e-PA
รวม (ส่วนที่ 2 + ส่วนที่ 3)	100%	ตรวจสอบคะแนนรวมในระบบ e-PA

ส่วนที่ 4 สรุปผล

<p>4.1 การประเมิน (ให้สรุปภาพรวมโดยนำข้อมูลมาจากการประเมินทั้ง 2 ส่วน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ดีเด่น = 90.00-100.00 คะแนน <input type="radio"/> ดีมาก = 80.00-89.99 คะแนน <input type="radio"/> ดี = 70.00-79.99 คะแนน <input type="radio"/> พอใช้ = 60.00-69.99 คะแนน <input type="radio"/> ควรปรับปรุง = ต่ำกว่า 60.00 คะแนน 	<p>4.2 จุดเด่นของผู้รับการประเมิน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4.3 ข้อควรพัฒนา</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>4.4 ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">ลงชื่อ</p> <p style="text-align: center;">(.....)</p> <p style="text-align: center;">วันที่/...../.....</p>	

ร่าง

ส่วนที่ 5 แผนพัฒนารายบุคคล

เรื่อง	เป้าหมายการพัฒนา/ แผนงานที่จะทำหลังพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ผลการพัฒนา
1.			
2.		ว่าง	
3.			
ลงชื่อ (.....) วันที่/...../.....			

หมายเหตุ : ที่มาของ “หัวข้อ / เรื่อง” ในการพัฒนา มาจาก

1. ผลการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่มีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม (area for improvement) จากการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งจากรอบประเมินที่ผ่านมา
2. องค์กรความรู้หรือทักษะที่สำคัญ ที่จำเป็นต้องพัฒนาและเสริมสร้างเพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะรองรับการส่งมอบงานในปัจจุบันและอนาคต

สรุปความเห็นของคณะกรรมการประเมิน

.....
.....
.....

ลงชื่อ
(.....)
วันที่/...../.....

ลงชื่อ
(.....)
วันที่/...../.....

ลงชื่อ
(.....)
วันที่/...../.....

ร่าง

การแจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงานขั้นสุดท้าย (โดยคณะกรรมการประเมินฯ)

- รับทราบผลการประเมิน ความคิดเห็น.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ ผู้รับการประเมิน
(.....)
วันที่/...../.....