



ประกาศโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ระดับปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงพยาบาลจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ผู้รับการประเมิน ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
๒. ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
๓. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ การประเมินผลงาน (Performance) ร้อยละ ๘๐ และการประเมินสมรรถนะ (Competency) ร้อยละ ๒๐ โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาจากวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล สู่ระดับกลุ่มภารกิจ และระดับบุคคล ซึ่งจะเป็นการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ จะมีการกำหนดตัวชี้วัดตามภารกิจหลักที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานของผู้รับการประเมินเพิ่มเติม

- | | |
|---|------------------|
| ๓.๑ การประเมินผลงาน (Performance) | น้ำหนักร้อยละ ๘๐ |
| ๓.๒ การประเมินสมรรถนะ (Competency) | น้ำหนักร้อยละ ๒๐ |
| ๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency) | |
| ๓.๒.๒ สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) | |

๔. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

แบ่งเป้าหมาย เป็น ๓ ระดับ และมีค่าคะแนนดังนี้

บรรลุเป้าหมายขั้นต่ำ	๕๐	คะแนน
บรรลุเป้าหมายมาตรฐาน	๗๕	คะแนน
บรรลุเป้าหมายขั้นสูง	๑๐๐	คะแนน

๕. ระดับคะแนน...

๕. ระดับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ

แบ่งออกเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

๕.๑ ระดับดีเยี่ยม	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
๕.๒ ระดับดีมาก	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๕.๓ ระดับดี	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๕.๔ ระดับพอใช้	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๕.๕ ระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๕.๖ ระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวณีย์ เกิดตอนแฝก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

เอกสารแนบท้ายประกาศโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. การประเมินผลงาน (Performance) น้ำหนักร้อยละ ๘๐

๑.๑ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ

คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	ระดับของเป้าหมาย	
๑. ปริมาณงานและความรับผิดชอบ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	● ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ และช่วยดูแลงานด้านอื่น ๆ ขององค์กรบางครั้งที่ขอความร่วมมือ ในเวลาทำการ
	เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	● ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และมีส่วนร่วมดูแลงานด้านอื่น ๆ ขององค์กรค่อนข้างบ่อยครั้ง ทั้งในและนอกเวลา
	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	● ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ และมีส่วนร่วมดูแลงานด้านอื่น ๆ ขององค์กรบ่อยครั้ง ด้วยจิตสำนึกโดยไม่ต้องร้องขอทั้งในและนอกเวลาทำการ
๒. ความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	● ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ๕๐ - ๖๐ %
	เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	● ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ๖๑ - ๗๙ % มีผลการวิเคราะห์และปรับปรุง
	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	● ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย มากกว่า ๘๐ % มีผลการวิเคราะห์ และปรับปรุงผลงาน
๓. คุณภาพและความถูกต้องของงานและการส่งรายงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	● งานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ผิดพลาดบ้างส่งงานล่าช้ากว่ากำหนด ไม่เกิน ๓ วัน
	เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	● งานมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ผิดพลาดบ้างส่งงานภายในเวลากำหนด
	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	● งานมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ส่งงานก่อนกำหนด

๑.๒ การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย

คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	ระดับของเป้าหมาย	
๑. การมาปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	● ลากิจ ลาป่วยรวมกันมากกว่า ๑๐ วัน แต่ไม่เกิน ๓๐ วัน
	เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	● ลากิจ ลาป่วยรวมกันมากกว่า ๕ วัน แต่ไม่เกิน ๑๐ วัน
	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	● ลากิจลาป่วยรวมกันน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕ วัน
๒. การมาปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	● มาสายมากกว่า ๑๕ ครั้งหรือถูกตักเตือน ด้วยวาจา
	เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	● มาสาย ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง
	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	● มาสายน้อยกว่า ๕ ครั้ง
๓. การแต่งกายตามกฎระเบียบ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	● แต่งกายผิดระเบียบนาน ๆ ครั้ง
	เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	● แต่งกายถูกต้องตามระเบียบบ่อยครั้ง
	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	● แต่งกายตามระเบียบเป็นต้นแบบให้บุคคลอื่น
๔. การใช้โทรศัพท์ขณะปฏิบัติหน้าที่ (น้ำหนักร้อยละ ๕)	เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	● มีพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์ในเวลายังทำงาน บางครั้ง
	เป้าหมายมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	● มีพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์ในเวลายังทำงาน น้อยครั้งและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อ ตนเองว่างจากภาระงานบางครั้ง
	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	● มีพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์ในเวลายังทำงาน อย่างเหมาะสมและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อตนเองว่างจากภาระงานจนงานสำเร็จ

๒. เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (Competency) น้าหนักร้อยละ ๒๐

๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)

(๑) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้ปฏิบัติงานในการให้บริการต่อประชาชนผู้รับบริการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (น้าหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูลหรือข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ แจ้งผู้บริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ สามารถแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก 	<ul style="list-style-type: none"> รับเป็นธุระช่วยแก้ไขปัญหาระหว่างหาแนวทางแก้ไขปัญหาก่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ให้ข้อมูลหรือข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ เข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> เข้าใจหรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหาโอกาส เพื่อประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ

(๒) ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่โรงพยาบาลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี 	<ul style="list-style-type: none"> ● พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง มีความมานะ อดทน และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ● ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายที่หน่วยงานรับผิดชอบ และติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ ● สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ● สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น ● ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ● ทำงานได้ตามเป้าหมายและมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ● ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ ● สามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ● กล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ● พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน ● ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ผู้รับบริการและหน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุด ● บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

(๓) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือองค์กร และหมายความรวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> • ทำหน้าที่ของในทีมให้สำเร็จ • ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย • สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี • ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> • แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ • ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม • สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ 	<ul style="list-style-type: none"> • รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น • ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม • ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น • ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> • แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ • สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ 	<ul style="list-style-type: none"> • คลี่คลายหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม • ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผล

(๔) การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (นำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีความสุจริต 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ ● มีสัจจะเชื่อถือได้ และยึดมั่นในหลักการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ● แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ● ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ ● เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ ● ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง ● อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก ● กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เสียผลประโยชน์ ● ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

๒.๒ สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)

(๑) การเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้สั่งสมความรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน ● พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ● ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ ● มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน ● สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> ● รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของตน ● รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง ● สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ● สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ ● ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง ● สนับสนุนการทำงาน ของบุคลากรภายในหน่วยงานที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง ● สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ● สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน ● บริหารจัดการให้หน่วยงานนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็น/เป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)			ผลการ ประเมิน	คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
		ขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	มาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	ขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)			
๑. การประเมินผลงาน (Performance) น้ำหนักร้อยละ ๘๐							
๑.๑ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ							
(๑) ปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	๑๕						
(๒) ความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามเป้าหมายหรือ งานที่ได้รับมอบหมาย	๑๕						
(๓) คุณภาพและความถูกต้อง ของงานและการส่งรายงาน	๑๕						
๑.๒ การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย							
(๑) การมาปฏิบัติงาน	๑๐						
(๒) การมาปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบ	๑๐						
(๓) การแต่งกายตามกฎระเบียบ	๑๐						
(๔) การใช้โทรศัพท์ขณะปฏิบัติ หน้าที่	๕						
๒. การประเมินสมรรถนะ (Competency) น้ำหนักร้อยละ ๒๐							
๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)							
(๑) การบริการที่ดี	๔						
(๒) ความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน	๔						
(๓) การทำงานเป็นทีม	๔						
(๔) การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	๔						
๒.๒ สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)							
(๑) การเรียนรู้และการพัฒนา	๔						