



คู่มือการประเมินผล

Competency รายบุคคล

ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ทบทวนครั้งที่ 1 : เมษายน 2556

ทบทวนครั้งที่ 2 : กรกฎาคม 2557

ทบทวนครั้งที่ 3 : ตุลาคม 2560

ทบทวนครั้งที่ 4 : มีนาคม 2561

สารบัญ

สารบัญ	ก
Job Competency (nurse)	1
Job Competency (non nurse)	2
สมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)	3
สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	7
ความสามารถเชิงสมรรถนะเฉพาะงาน (Functional Competency)	10
แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	13
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล	13
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง ผู้ตรวจการพยาบาล	16
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย	19
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง พยาบาล	22
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล	25
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง พนักงานช่วยการพยาบาล	28
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	31
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง เสมียน/ธุรการ	34
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง แม่บ้าน	37
การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP = Individual development plan) ฝ่ายบริการพยาบาล	40
ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Novice (< 1 ปี)	40
ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Advance beginner (1 - 3 ปี)	41
ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Competent (> 3 – 6 ปี)	42
ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Proficient (> 6 -10 ปี)	43
ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Expert (> 10 ปี)	44
ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ระดับ < 5 ปี	45
ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ระดับ 5 - 10 ปี	46
ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ระดับ > 10 ปี	47
ตำแหน่ง พนักงานช่วยการพยาบาล ระดับ < 5 ปี	48
ตำแหน่ง พนักงานช่วยการพยาบาล ระดับ > 5 ปี	49
ตำแหน่ง เสมียน	50
ตำแหน่ง แม่บ้าน	51

Job Competency (nurse)
ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ตำแหน่ง	Core competency			Functional competency			Managerial competency		
	P ความ เชี่ยวชาญ ในงาน อาชีพ	S ความรับ ผิดชอบ ต่อสังคม	U รู้จัก สามัคคี	F1 การใช้ กระบวน การ พยาบาล	F2 การ แก้ปัญหา และการ ตัดสินใจ	F3 ความ สามารถ ในการ ติดต่อ สื่อสาร	M1 สภาวะ ผู้นำ	M2 การ วางแผน กลยุทธ์	M3 ศักยภาพ เพื่อการ นำการ เปลี่ยน แปลง
หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล	3*5	3*5	3*5				3*5	3*5	3*5
ผู้ตรวจการพยาบาล	3*5	3*5	3*5				3*5	3*5	3*5
หัวหน้าหอผู้ป่วย	3*5	3*5	3*5	3*5			3*4	3*4	
พยาบาลระดับชำนาญการ (>10 ปี) (Expert)	3*4	3*4	3*5	3*5	3*5	3*5			
พยาบาลระดับคล่องแคล่ว (>6-10 ปี) (Proficient)	3*4	3*4	3*4	3*4	3*4	3*4			
พยาบาลระดับมีความสามารถ (>3-6 ปี) (Competent)	3*3	3*3	3*3	3*3	3*3	3*3			
พยาบาลระดับเริ่ม ความก้าวหน้า (1-3 ปี) (Advanced beginner)	3*2	3*3	3*2	3*3	3*2	3*3			
พยาบาลระดับเริ่มต้น (0-1 ปี) (Novice)	3*1	3*3	3*2	3*2	3*2	3*2			

หมายเหตุ : ความจำเป็น * ระดับสมรรถนะคาดหวัง

ณ กุมภาพันธ์ 2560

Job Competency (non nurse)
ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ตำแหน่ง	Core competency			Functional competency	
	P ความ เชี่ยวชาญ ในงาน อาชีพ	S ความ รับผิดชอบ ต่อสังคม	U รู้รักสามัคคี	F2 การแก้ปัญหา และการ ตัดสินใจ	F3 ความ สามารถใน การติดต่อ สื่อสาร
ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล (> 10 ปี)	3*4	3*4	3*5	3*5	3*4
ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล(> 6-10 ปี)	3*3	3*3	3*4	3*4	3*3
ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล (> 3-6 ปี)	3*2	3*3	3*3	3*3	3*2
ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล (1-3 ปี)	3*2	3*2	3*2	3*2	3*2
ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล (0-1 ปี)	3*1	3*2	3*2	3*2	3*1
พนักงานช่วยการพยาบาล (> 5 ปี)	3*3	3*3	3*3	2*3	3*3
พนักงานช่วยการพยาบาล (≤ 5 ปี)	3*2	3*2	3*2	2*2	3*2
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร (> 5 ปี)	3*3	3*3	3*3	2*4	3*3
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร (≤ 5 ปี)	3*2	3*2	3*2	2*3	3*2
เสมียน/ธุรการ (> 5 ปี)	3*3	3*3	3*3	2*4	3*3
เสมียน/ธุรการ (≤ 5 ปี)	3*2	3*2	3*2	2*3	3*2
แม่บ้าน (> 5 ปี)	3*2	3*2	3*3	2*3	3*3
แม่บ้าน (≤ 5 ปี)	3*1	3*2	3*2	2*2	3*2

หมายเหตุ : ความจำเป็น * ระดับสมรรถนะคาดหวัง

ณ กุมภาพันธ์ 2560

สมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)

กำหนดรายการสมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน 3 รายการ ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (P : Professionalism)
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม (S : Social responsibility)
3. รู้รักสามัคคี (U : Unity)

สมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)

สมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)

ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (P : Professionalism) เสาะหาความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ของตนในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีมาตรฐาน มุ่งมั่น ทุ่มเท และมีจิตสาธารณะ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<input type="checkbox"/> ทำงานได้ตามมาตรฐาน	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 และ <input type="checkbox"/> พัฒนาตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าอบรมพัฒนาตามลักษณะวิชาชีพ หรือ <input type="checkbox"/> ใส่ใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผล	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 2 และ <input type="checkbox"/> สามารถประยุกต์ความรู้ในการพัฒนางาน หรือ <input type="checkbox"/> สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในงาน เสนอแนะเทคนิควิธีการทำงานได้	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 3 และ <input type="checkbox"/> ได้รับความยกย่อง ยอมรับตามวิชาชีพของตน หรือ <input type="checkbox"/> เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน หรือ <input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาให้เพื่อร่วมงานจนสามารถสร้างผลงานได้	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 4 และ <input type="checkbox"/> สามารถสร้างคน สร้างทีมสร้างผลงาน สร้างแรงบันดาลใจให้คนรอบข้าง

สมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)

ความรับผิดชอบต่อสังคม (S : Social responsibility) มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นที่พึ่ง แลกเปลี่ยน แบ่งปัน และซื่อสัตย์

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<input type="checkbox"/> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีจิตบริการ	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 และ <input type="checkbox"/> ยึดมั่นในจริยธรรม หรือมี จรรยาบรรณวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 2 และ <input type="checkbox"/> ปฏิบัติภารกิจและทำกิจกรรม เพื่อส่วนรวมและสังคม	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 3 และ <input type="checkbox"/> มีจิตสาธารณะและปกป้อง ประโยชน์ของส่วนรวมและสังคม	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 4 และ <input type="checkbox"/> มุ่งมั่น อุทิศตนตามวัฒนธรรม องค์การ ถือประโยชน์ของเพื่อน มนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง หรือ <input type="checkbox"/> สามารถซื่อสัตย์

สมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)

รู้จักสามัคคี (U : Unity) ทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ มีความรักความผูกพัน มีความภาคภูมิใจ และมีสำนึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลักดันองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<input type="checkbox"/> ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมขององค์กร	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 และ <input type="checkbox"/> มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 2 และ <input type="checkbox"/> ประสานความร่วมมือในการทำงานเพื่อองค์กร หรือ <input type="checkbox"/> เผยแพร่และปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 3 และ <input type="checkbox"/> ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ	<input type="checkbox"/> แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 4 และ <input type="checkbox"/> สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเสียสละเพื่องานส่วนรวม เพื่องานขององค์กรได้ หรือ <input type="checkbox"/> เป็นแกนหลักในการประสานสร้างเสริมความรู้สามัคคีในองค์กร

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M1 สภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทางเป้าหมายวิธีการทำงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>ดำเนินการประชุมได้ดีและคอย แจ้งข่าวสารความเป็นไปโดย ตลอด เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการประชุมให้เป็นไป ตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลา ตลอดจนมอบหมายงาน ให้แก่บุคคลในกลุ่มได้</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับ ผลกระทบจากการตัดสินใจ รับทราบอยู่เสมอ</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำ ในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่าง ยุติธรรม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะสมกับ งาน หรือกำหนดวิธีการที่จะให้กลุ่ม ทำงานได้ดี</p> <p><input type="checkbox"/> รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความ ยุติธรรม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ให้การดูแลและช่วยเหลือ ทีมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือ ทีมงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียง ของสถาบัน</p> <p><input type="checkbox"/> จัดหาบุคลากรทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็น ผู้นำ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติ ประจำกลุ่มและประพฤติตน อยู่ในกรอบของธรรมเนียม ปฏิบัตินั้น</p> <p><input type="checkbox"/> ประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดหลักธรรมาภิบาล ใน การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และนำ ทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวของ สถาบัน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถรวมใจคนและสร้างแรง บันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจใน การปฏิบัติการกิจให้สำเร็จจุลวง</p> <p><input type="checkbox"/> เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนงานที่ซับซ้อนโดย ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกข้อดีข้อเสีย ไว้ให้</p>

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M2 การวางแผนกลยุทธ์ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ และนโยบายสถาบัน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจขององค์กรว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค หรือโอกาสของหน่วยงานได้</p> <p><input type="checkbox"/> เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาครัฐ และมหาวิทยาลัยกับภารกิจของหน่วยงานได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์สถาบันได้</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถกำหนดนโยบายภารกิจรวมทั้งกลยุทธ์ของหน่วยงานย่อยได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย</p> <p><input type="checkbox"/> คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์สถาบัน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์สถาบัน โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> ***สามารถ Alignment สร้างระบบการวางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัยได้</p>

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) (ผู้บริหาร)

M3 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <p><input type="checkbox"/> สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับแก้ปัญหาดังกล่าว</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ</p> <p><input type="checkbox"/> เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันสาระสำคัญอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน</p> <p><input type="checkbox"/> เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ความสามารถเชิงสมรรถนะเฉพาะงาน (Functional Competency)

ความสามารถเชิงสมรรถนะเฉพาะงาน (Functional Competency)

F1 การใช้กระบวนการพยาบาล ความหมาย เป็นความสามารถในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องประกอบด้วย การประเมินสภาพผู้รับบริการ การวินิจฉัย การวางแผน การปฏิบัติพยาบาลและการประเมินผลทั้งด้านกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ ครอบคลุมใน 4 มิติหลักของการรักษา ป้องกัน ส่งเสริมฟื้นฟู โดยยึดเอาผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้รับบริการ ครอบครัว ชุมชน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<input type="checkbox"/> ความรู้ความเข้าใจการใช้กระบวนการพยาบาลขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน ไม่ครบถ้วน <input type="checkbox"/> ประเมิน กำหนดปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ไม่ถูกต้อง ครบถ้วน <input type="checkbox"/> ต้องปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด <input type="checkbox"/> บันทึกทางการพยาบาล ไม่ครบถ้วน	<input type="checkbox"/> มีความรู้ความเข้าใจการใช้กระบวนการพยาบาลขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> สามารถประเมิน กำหนดปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดกิจกรรมการพยาบาลที่เหมาะสม มีการนำมาปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งมีการบันทึก <input type="checkbox"/> มีความรู้ความสามารถในการให้การพยาบาลพื้นฐาน ได้ถูกต้องตามมาตรฐาน <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแล	ใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> มีการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลและตัดสินใจ ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม <input type="checkbox"/> สามารถให้การพยาบาลที่เหมาะสม คำวินิจฉัยถึงความต้องการและปัญหาของผู้ป่วยแต่ละรายได้เป็นส่วนใหญ่ <input type="checkbox"/> สามารถระบุนการเปลี่ยนแปลงหรือแนวโน้มปัญหาสุขภาพและดำเนินการแก้ไข ป้องกันได้ทันทั่วทั้งที่ <input type="checkbox"/> สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยซับซ้อน ภายใต้การนิเทศ <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานได้โดยอิสระ เป็นส่วนใหญ่	สามารถให้คำแนะนำและประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาล <input type="checkbox"/> ร่วมวางแผนกับทีมสาขาในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม <input type="checkbox"/> สามารถสอนแนะนำผู้ป่วยและครอบครัวได้ <input type="checkbox"/> นำวิทยาการและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> วิเคราะห์ปรับแผนได้สอดคล้องกับผลลัพธ์และแนวทางการรักษา <input type="checkbox"/> ป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดกับผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน <input type="checkbox"/> เสนอทางเลือกในการดูแลสุขภาพตนเองโดยให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ <input type="checkbox"/> สามารถใช้กระบวนการพยาบาลและวางแผนการดูแลอย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> สามารถให้คำแนะนำตัดสินใจแก้ปัญหาการพยาบาลซับซ้อนแก่ผู้ร่วมงานได้	พัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน <input type="checkbox"/> ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> Empowerment ผู้ป่วยและครอบครัว มามีส่วนร่วมในการรักษาและดูแลตนเอง <input type="checkbox"/> มีการวิเคราะห์ปรับปรุงกระบวนการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม <input type="checkbox"/> มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆทางการพยาบาลมาใช้ ดูแลผู้ป่วยจนเกิดการยอมรับ <input type="checkbox"/> สร้างแนวปฏิบัติหรือมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วย <input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาหรือวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพยาบาลแก่หน่วยงานได้

ความสามารถเชิงสมรรถนะเฉพาะงาน (Functional Competency)

F2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความหมาย: สามารถประเมินวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา จัดลำดับความสำคัญ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุตามผลสำเร็จที่วางไว้

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<input type="checkbox"/> การตัดสินใจและการแก้ปัญหาไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ <input type="checkbox"/> การตัดสินใจแก้ปัญหา ก่อให้เกิดผลกระทบและต้องคอยติดตามแก้ไข	<input type="checkbox"/> มีความรู้ความเข้าใจ แก้ปัญหาในงานประจำวันและ/หรือได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น <input type="checkbox"/> ตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองตามแนวทางหรือวิธีการที่กำหนดไว้ <input type="checkbox"/> ตัดสินใจแก้ปัญหาขั้นต้น โดยมีผู้ชี้แนะ <input type="checkbox"/> รู้วิธีร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	<input type="checkbox"/> แก้ปัญหา ตัดสินใจงานประจำวันได้ด้วยตนเอง โดยสามารถอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล <input type="checkbox"/> สามารถอธิบายการแก้ปัญหา ตัดสินใจในแต่ละเรื่อง/เหตุการณ์ได้ด้วยเหตุผลและมีข้อมูลสนับสนุน <input type="checkbox"/> ช่วยเหลือ/ร่วมกับสมาชิกในทีมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานประจำ	<input type="checkbox"/> แก้ปัญหา ตัดสินใจในงานที่ยุ่ยากซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม <input type="checkbox"/> สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจในงานที่ยุ่ยากซับซ้อนได้ถูกต้อง ทันเหตุการณ์ <input type="checkbox"/> ป้องกันปัญหาที่คาดการณ์ว่าจะเกิดผลกระทบกับระบบงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ <input type="checkbox"/> แก้ปัญหา/เสนอข้อมูลที่เกิดประโยชน์ต่อการป้องกันปัญหาและไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง	สอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาและเป็นตัวอย่างที่ดีในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ <input type="checkbox"/> แสดงความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนในภาวะวิกฤตต่างๆอย่างมีเหตุผลและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ <input type="checkbox"/> ป้องกันและแก้ไขปัญหาเชิงรุก เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย <input type="checkbox"/> เป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อน สร้าง บทเรียนเพื่อการเรียนรู้ในระดับหน่วยงาน/องค์กรได้

ความสามารถเชิงสมรรถนะเฉพาะงาน (Functional Competency)

F3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความหมาย: มีความสามารถในการสื่อสาร รับ และป้อนกลับข้อมูล โดยการพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ เชื่อใจ ระหว่างกัน ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพที่ดี

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<input type="checkbox"/> สื่อความหมาย พูด ฟัง อ่าน เขียน ได้ตรงไปตรงมา ชัดเจน <input type="checkbox"/> ควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น ครบถ้วน	<input type="checkbox"/> จัดลำดับความสำคัญและประเด็นของเนื้อหาที่สื่อสารได้อย่างชัดเจน และสามารถตอบข้อซักถามของผู้ฟังได้ <input type="checkbox"/> ใช้คำพูด และแสดงพฤติกรรมเหมาะสมกับผู้รับข้อมูล <input type="checkbox"/> สรุปประเด็นและนำเสนอความคิดเห็นของตนเองและสมาชิกในทีมได้อย่างมีเหตุผล	<input type="checkbox"/> ปรับ/เปลี่ยน/เลือกวิธีการและช่องทางสื่อสารได้เหมาะสมกับผู้รับข้อมูล <input type="checkbox"/> สรุปประเด็นและสาระสำคัญของเรื่องที่สื่อสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และนำเสนอให้ผู้อื่นเข้าใจได้ทั้งการพูดและเขียน <input type="checkbox"/> นำเสนอตัวอย่างและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่สื่อสารได้อย่างชัดเจน <input type="checkbox"/> มีเทคนิคในการสื่อสาร และวิธีการที่ช่วยลดความขัดแย้งของบุคลากรหรือทีมงาน	<input type="checkbox"/> เสนอความคิดเห็นและแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับผู้รับข้อมูล <input type="checkbox"/> อธิบายเรื่องที่ยากและซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย <input type="checkbox"/> ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ นอกเหนือจากเนื้อหาที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว <input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับวิธีการและแนวทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดแนวคิดแนวบวก	<input type="checkbox"/> มีทักษะในการสื่อสารอย่างดี สามารถสื่อความ/ให้คำแนะนำ ปรีกษาชี้แนะแก่ผู้อื่นในเรื่องที่ยาก ซับซ้อน ให้เข้าใจง่าย รวมทั้งให้แนวคิดในทางบวก สร้างสรรค์ <input type="checkbox"/> สามารถสื่อให้ผู้อื่นมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา สร้างสรรค์ สร้างคุณค่าให้เกิดกับงานและองค์กร

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล

ชื่อผู้รับการประเมินหรือผู้ป่วย/หน่วยงาน

.....

ตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย

วันที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค.....ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ.....ถึง 31 ก.ค.....)

1. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
1. ภาระงานประจำ 1.1 การนำองค์กร และพัฒนาวิชาชีพ 1.2 การวางแผนกลยุทธ์ 1.3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การเงินและการตลาด 1.4 การวิเคราะห์ จัดการความรู้ และสารสนเทศ 1.5 การมุ่งเน้นบุคลากร 1.6 การจัดการกระบวนการ 1.7 การติดตามผลลัพธ์ และตัวชี้วัด	50				
2. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ 2.1 โครงการพัฒนางาน 2.2 กรรมการต่างๆ/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	30				
หมายเหตุ ผู้ที่รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณ ต้องมีภาระงานและผลงานแนบท้ายรายงาน					

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Managerial Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
M1 สภาวะผู้นำ				
M2 การวางแผนกลยุทธ์				
M3 ศักยภาพเพื่อการนำการเปลี่ยนแปลง				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1 ภาระงานประจำ คะแนน ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ..... คะแนน
 งานเชิงพัฒนา..... คะแนน competency..... คะแนน รวม.....

คะแนน

ครั้งที่ 2 ภาระงานประจำ คะแนน ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ..... คะแนน
 งานเชิงพัฒนา..... คะแนน competency..... คะแนน รวม.....

คะแนน

7. อื่นๆ

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อคนบตี

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อคนบตี

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อคนบตี

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง ผู้ตรวจการพยาบาล

ชื่อผู้รับการประเมินหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

ตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานคณะแพทยศาสตร์

วันที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค.....ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ.....ถึง 31ก.ค.....)

2. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
1. ภาระงานประจำในตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล 1.1 จัดทำแผนปฏิบัติการของกลุ่มงาน และกำกับติดตามให้เป็นไปตามแผน ให้ครอบคลุมทั้ง 4 M (Man, Money, Material, Management) 1.2 ประสานงานระหว่างฝ่ายบริการพยาบาลกับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก 1.3 บริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 1.4 นิเทศ ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ การดำเนินงานด้านต่างๆ 1.5 ส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างระบบแรงจูงใจ	30	- ผลการดำเนินงานของหอผู้ป่วยเป็นไปตามแผน $\geq 85\%$				
2. ภาระงานประจำในตำแหน่งรอง/ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล 2.1 สร้าง/พัฒนาระบบงานที่รับผิดชอบ 2.2 ติดตาม กำกับ ควบคุม 2.3 ประเมินและรายงานผล	30	- ผลการดำเนินงานของระบบงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามแผน $\geq 70\%$				
3. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ 3.1โครงการพัฒนางาน 3.2 ธุรการต่างๆ/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ 3.3 งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	20	- ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงาน						
หมายเหตุ ผู้ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณ ต้องมีภาระงานและผลงานแนบท้ายรายงาน						

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Managerial Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
M1 สภาวะผู้นำ				
M2 การวางแผนกลยุทธ์				
M3 ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1 ภาระงานประจำ คะแนน ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ..... คะแนน
 งานเชิงพัฒนา..... คะแนน competency..... คะแนน รวม.....

คะแนน

ครั้งที่ 2 ภาระงานประจำ คะแนน ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ..... คะแนน
 งานเชิงพัฒนา..... คะแนน competency..... คะแนน รวม.....

7. อื่นๆ

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล.
 วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล.
 วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล.
 วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย

ชื่อผู้รับการประเมิน หอผู้ป่วย/หน่วยงาน

ตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานคณะแพทยศาสตร์

วันที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....

อายุงาน ≤ 5 ปี เป้าหมาย ≥ 75% อายุงาน > 5 ปี เป้าหมาย ≥ 85%

หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด ใช้เฉพาะข้อ 1 ภาระงานประจำ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค..... ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ..... ถึง 31 ก.ค.....)

1. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
1. ภาระงานประจำ 1.1 บริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ 1.2 บริหารจัดการ และบริการพยาบาลอย่างถูกต้อง โดยใช้กระบวนการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ 1.3 นิเทศทางการพยาบาล ให้คำปรึกษาและแนะนำ รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ 1.4 บริหารจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ 1.5 บริหารจัดการให้มีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการบริหารความเสี่ยง 1.6 ติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ	60	- บริหารจัดการหอผู้ป่วยให้ดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการ				
2. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ 2.1 โครงการพัฒนางาน 2.2 กรรมการต่างๆ/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ 2.3 งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	20	- ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงาน						
หมายเหตุ : ผู้ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณ ต้องมีรายงานภาระงานและผลงานแนบท้ายรายงาน						

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Functional Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
F1 การใช้กระบวนการพยาบาล				
Managerial Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
M1 สภาวะผู้นำ				
M2 การวางแผนกลยุทธ์				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน	
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน	รวม..... คะแนน
ครั้งที่ 2	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน	
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน	รวม..... คะแนน

7. อื่นๆ

.....

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อผู้ตรวจการพยาบาล

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อผู้ตรวจการพยาบาล

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อผู้ตรวจการพยาบาล

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง พยาบาล

ชื่อผู้รับการประเมิน หน้ผู้ป่วย/หน่วยงาน

ตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานคณะแพทยศาสตร์

วันที่เริ่มปฏิบัติงาน.....

RN 1 อายุงาน 0-1 ปี (Novice) เป้าหมาย $\geq 60\%$ RN 4 อายุงาน > 6-10 ปี (Proficient)

เป้าหมาย $\geq 80\%$

RN 2 อายุงาน 1-3 ปี (Advanced beginner) เป้าหมาย $\geq 65\%$ RN 5 อายุงาน > 10 ปี (Expert)

เป้าหมาย $\geq 85\%$

RN 3 อายุงาน 3-6 ปี (Competent) เป้าหมาย $\geq 75\%$

หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด ใช้เฉพาะข้อ 1 การให้การพยาบาล

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค.....ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ.....ถึง 31ก.ค.....)

1. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
1. การให้การพยาบาล 1.1 การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐาน 1.2 การวางแผนจำหน่าย และการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติ 1.3 การสอน การเป็นพี่เลี้ยง และนิเทศงาน 1.4 การบริหารจัดการความเสี่ยง และความปลอดภัย 1.5 การบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 1.6 การบันทึกทางการพยาบาล	60	- การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องและต่อเนื่อง				
2. ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ 2.1 อบรม/ประชุม 2.2 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น 5ส, conference, KM 2.3 การอุทิศตน การเข้าร่วมกิจกรรม ภายใน/ภายนอก 2.4 มาสาย 2.5 ลา กิจ/ลาป่วย	5	- ปฏิบัติและให้ความร่วมมือตามที่หน่วยงานกำหนด				
3. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ 3.1 โครงการพัฒนางาน 3.2 กรรมการต่างๆ/วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	15	- ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงาน						
หมายเหตุ: ผู้ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณ ต้องมีรายงานภาระงานและผลงานแนบท้ายรายงาน						

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Functional Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
F1 การใช้กระบวนการพยาบาล				
F2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
F3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน รวม.....
ครั้งที่ 2	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน รวม.....

7. อื่นๆ

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล

ชื่อผู้รับการประเมิน หอผู้ป่วย/หน่วยงาน

ตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานคณะแพทยศาสตร์

วันที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- PN 1 อายุงาน 0-1 ปี เป้าหมาย $\geq 70\%$ PN 4 อายุงาน > 6-10 ปี เป้าหมาย $\geq 90\%$
 PN 2 อายุงาน 1-3 ปี เป้าหมาย $\geq 80\%$ PN 5 อายุงาน > 10 ปี เป้าหมาย $\geq 90\%$
 PN 3 อายุงาน 3-6 ปี เป้าหมาย $\geq 90\%$

หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด ใช้เฉพาะข้อ 1 การให้การพยาบาล

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค.....ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ..... ถึง 31 ก.ค.....)

1. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
1. การให้การพยาบาล 1.1 ให้บริการพยาบาลเบื้องต้น ตามมาตรฐานการพยาบาล 1.2 ช่วยเหลือในการทำกิจกรรมด้านรักษาพยาบาล 1.3 ช่วยควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค 1.4 ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันภาวะแทรกซ้อน และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย 1.5 ดูแลสภาพแวดล้อมและดูแลให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัยจากความเสี่ยงด้านต่างๆ 1.6 จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือในการรักษาพยาบาล	60	- การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องและต่อเนื่อง - ความครบถ้วนในการเตรียมอุปกรณ์และช่วยเหลือแพทย์ในการทำหัตถการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - ความครบถ้วนในการเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ ตามหลักการการแพร่กระจายเชื้อ				
2. ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ 2.1 อบรม/ประชุม 2.2 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น 5ส, conference, KM 2.3 การอุทิศตน การเข้าร่วมกิจกรรมภายใน/ภายนอก 2.4 มาสาย 2.5 ลากิจ/ลาป่วย	10	- ปฏิบัติและให้ความร่วมมือตามที่หน่วยงานกำหนด				
3. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ	10	- ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงาน						

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Functional Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
F2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
F3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน
			รวม.....	คะแนน
ครั้งที่ 2	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน
			รวม.....	คะแนน

7. อื่นๆ

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี วัน/เดือน/ปี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำหรับบุคลากรตำแหน่ง พนักงานช่วยการพยาบาล

ชื่อผู้รับการประเมินหรือผู้ป่วย/หน่วยงาน

ตำแหน่ง พนักงานคณะแพทยศาสตร์

วันที่เริ่มปฏิบัติงาน.....

พนักงานช่วยการพยาบาล 1 อายุงาน ≤ 5 ปี เป้าหมาย $\geq 70\%$

พนักงานช่วยการพยาบาล 2 อายุงาน > 5 ปี เป้าหมาย $\geq 80\%$

หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด ใช้เฉพาะข้อ 1 การช่วยการพยาบาล

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค..... ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ..... ถึง 31 ก.ค.....)

1. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
1. การช่วยการพยาบาล 1.1 การช่วยเหลือผู้ป่วยด้านกิจวัตรประจำวัน 1.2 การช่วยเหลือกิจกรรมด้านการพยาบาล 1.3 ช่วยจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์/ช่วยแพทย์และพยาบาลในการทำหัตถการ 1.4 ช่วยป้องกันการติดเชื้อ/แพร่กระจายของเชื้อโรค 1.5 มีส่วนร่วมในการป้องกันความเสี่ยง 1.6 จัดเก็บและดูแลสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานให้เป็นระเบียบ	60	- ผู้ป่วยได้รับการดูแลด้านการปฏิบัติด้านกิจวัตรประจำวันถูกต้องและครบถ้วน				
2. ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ 2.1 อบรม/ประชุม 2.2 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น 5ส, conference, KM 2.3 การอุทิศตน การเข้าร่วมกิจกรรมภายใน/ภายนอก 2.4 มาสาย 2.5 ลากิจ/ลาป่วย	10	- ปฏิบัติและให้ความร่วมมือตามที่หน่วยงานกำหนด				
3. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ	10	- ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงาน						

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Functional Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
F2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
F3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน รวม.....
ครั้งที่ 2	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน รวม.....

7. อื่นๆ

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำหรับบุคลากรตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานบริหาร

ชื่อผู้รับการประเมิน หอผู้ป่วย/หน่วยงาน

ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ พนักงานคณะแพทยศาสตร์

วันที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....

ผู้ปฏิบัติงานบริหาร อายุงาน ≤ 5 ปี เป้าหมาย ≥ 70% ผู้ปฏิบัติงานบริหาร อายุงาน > 5 ปี เป้าหมาย ≥ 80%

หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด ใช้เฉพาะข้อ 1 ภาระงานประจำ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค..... ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ..... ถึง 31 ก.ค.....)

1. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
<p>1. ภาระงานประจำ</p> <p>1.1 จัดทำข้อมูลบุคลากรหอผู้ป่วยให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสะดวกต่อการสืบค้น</p> <p>1.2 จัดเก็บวัสดุและครุภัณฑ์ผ่านระบบ Online และตรวจนับให้ถูกต้อง</p> <p>1.3 จัดทำใบขอจัดหาวัสดุ รวมทั้งดำเนินการประสานหน่วยจัดหาวัสดุ จัดซื้อ ตรวจรับ และจัดทำทะเบียนข้อมูลวัสดุและครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>1.4 จัดทำรายงานผลงานด้านคุณภาพ ตัวชี้วัด ข้อมูลสถิติ และข้อมูลรายงานความเสี่ยงของหอผู้ป่วย</p> <p>1.5 อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมวิชาการ การประชุมและการต้อนรับผู้ร่วมงาน</p> <p>1.6 ให้คำแนะนำการใช้ Computer/เครื่องถ่ายเอกสาร แก่บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>1.7 จัดพิมพ์เอกสาร หนังสือโต้ตอบและบันทึกข้อความต่าง ๆ</p> <p>1.8 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p>		<p>- การบริหารจัดการ วัสดุ ครุภัณฑ์</p> <p>ถูกต้องครบถ้วน</p> <p>- การจัดการเอกสารของหน่วยงาน</p> <p>ถูกต้องครบถ้วน</p>				
<p>2. ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ</p> <p>2.1 อบรม/ประชุม</p> <p>2.2 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น 5ส, conference, KM</p> <p>2.3 การอุทิศตน การเข้าร่วมกิจกรรม ภายใน/ภายนอก</p> <p>2.4 มาสาย</p> <p>2.5 ลาพัก/ลาป่วย</p>	10	<p>- ปฏิบัติและให้ความร่วมมือตามที่หน่วยงานกำหนด</p>				
<p>3. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ</p>	10	<p>- ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด</p>				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงาน						

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Functional Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
F2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
F3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน รวม.....
ครั้งที่ 2	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน รวม.....

7. อื่นๆ

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง เสมียน/ธุรการ

ชื่อผู้รับการประเมิน หอผู้ป่วย/หน่วยงาน

ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ พนักงานคณะแพทยศาสตร์

วันที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....

เสมียน/ธุรการ อายุงาน ≤ 5 ปี เป้าหมาย ≥ 70% เสมียน/ธุรการ อายุงาน > 5 ปี เป้าหมาย ≥ 80%

หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด ใช้เฉพาะข้อ 1 ภาระงานประจำ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค..... ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ..... ถึง 31 ก.ค.....)

1. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
1. ภาระงานประจำ 1.1 สำรวจ เบิก จัดเก็บ ติดตามการเบิก/จ่ายและ/หรือลงบัญชีการลงบัญชี การเบิกจ่ายวัสดุเครื่องใช้จากหน่วยงานต่างๆ 1.2 ควบคุมดูแล บำรุงรักษาครุภัณฑ์ภายในหน่วยงาน 1.3 การเตรียมวัสดุ เพื่อส่งแลกฆ่าเชื้อ 1.4 การจัดการงานเอกสารของหน่วยงาน 1.5 การบริหาร/อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ป่วย 1.6 การมีส่วนร่วมในการป้องกันความเสี่ยง	60	- การบริหารจัดการพัสดุครุภัณฑ์ ถูกต้องครบถ้วน - การจัดการเอกสารของหน่วยงาน ถูกต้องครบถ้วน				
2. ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ 2.1 อบรม/ประชุม 2.2 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น 5ส, conference, KM 2.3 การอุทิศตน การเข้าร่วมกิจกรรมภายใน/ภายนอก 2.4 มาสาย 2.5 ลา กิจ/ลาป่วย	10	- ปฏิบัติและให้ความร่วมมือตามที่หน่วยงานกำหนด				
3. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ	10	- ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงาน						

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Functional Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
F2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
F3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1 ภาระงานประจำ คะแนน ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ..... คะแนน
 งานเชิงพัฒนา..... คะแนน competency..... คะแนน รวม..... คะแนน

ครั้งที่ 2 ภาระงานประจำ คะแนน ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ..... คะแนน
 งานเชิงพัฒนา..... คะแนน competency..... คะแนน รวม..... คะแนน

7. อื่นๆ

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำหรับบุคลากรตำแหน่ง แม่บ้าน

ชื่อผู้รับการประเมินหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ พนักงานคณะแพทยศาสตร์

วันที่เริ่มปฏิบัติงาน.....

แม่บ้านอายุงาน ≤ 5 ปี เป้าหมาย ≥ 70% แม่บ้านอายุงาน > 5 ปี เป้าหมาย ≥ 80%

หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด ใช้เฉพาะข้อ 1 ภาระงานประจำ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 (1 ส.ค..... ถึง 31 ม.ค.....) ครั้งที่ 2 (1 ก.พ..... ถึง 31 ก.ค.....)

1. การประเมินตามข้อตกลงภาระงาน (สัดส่วนคะแนน 80 คะแนน)

ลักษณะงาน	สัดส่วน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
				ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
1. ภาระงานประจำ 1.1 ทำความสะอาดเช็ดถู บริเวณต่างๆ ภายในหอผู้ป่วย 1.2 ทำความสะอาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ภายในหอผู้ป่วย 1.3 จัดเก็บและดูแลสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบ 1.4 เก็บ แยก และทิ้งขยะได้ถูกต้องและปฏิบัติตามแนวทางควบคุมการติดเชื้อ 1.5 การจัดการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ป่วย 1.6 การรับ-ส่งผ้า	60	- งานเรียบร้อย ถูกต้อง บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานกำหนด				
2. ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ 2.1 อบรม/ประชุม 2.2 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น 5ส, conference, KM 2.3 การอุทิศตน การเข้าร่วมกิจกรรม ภายใน/ภายนอก 2.4 มาสาย 2.5 ลากิจ/ลาป่วย	10	- ปฏิบัติและให้ความร่วมมือตามที่หน่วยงานกำหนด				
3. งานเชิงพัฒนา / งานพิเศษต่างๆ	10	- ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงาน						

2. การประเมินความสามารถในเชิงสมรรถนะ (Competency) สัดส่วนคะแนน 20 คะแนน (ข้อละ 5 คะแนน)

Core Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
P ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
S ความรับผิดชอบต่อสังคม				
U รู้รักสามัคคี				
Functional Competency	ค่าคาดหวังตำแหน่ง	คะแนนที่ได้		หมายเหตุ
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
F2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
F3 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
รวมคะแนน Competency				
รวมคะแนนข้อตกลงภาระงานและ Competency				

3. งานของท่านทั้งหมด มีเรื่องใดบ้างที่หนักใจมาก หรือ ยังทำไม่ได้ดี (ระบุ 1-2 เรื่อง เรียงลำดับตามความยาก)

.....

.....

4. เพื่อให้งานที่ยาก หนักใจในคำถามข้อ 3 ให้ทำได้ดี มีคุณภาพมากขึ้น ท่านต้องการ การสนับสนุนอะไรบ้าง

.....

.....

ขอให้หัวหน้าช่วยในเรื่อง

.....

.....

5. ผลงานที่ท่านภาคภูมิใจในรอบปีที่ผ่านมา

.....

.....

6. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ 1	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน รวม.....
ครั้งที่ 2	ภาระงานประจำ	คะแนน	ความร่วมมือ/ความรับผิดชอบ.....	คะแนน
	งานเชิงพัฒนา.....	คะแนน	competency.....	คะแนน รวม.....

7. อื่นๆ

.....

.....

ลงชื่อรับทราบข้อตกลงภาระงาน

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ลงชื่อผู้รับการประเมิน

วัน/เดือน/ปี

ลงชื่อหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

วัน/เดือน/ปี

การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP = Individual development plan) ฝ่ายบริการพยาบาล

ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Novice (< 1 ปี)

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. มาตรฐานพื้นฐานในการปฏิบัติการพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> - การให้เลือด (5 ครั้ง) - การใส่ NG tube และการให้อาหารทางสายยาง (5 ครั้ง) - การให้ยาและสารละลายทางหลอดเลือดดำ (5 ครั้ง) - การคาสายสวนปัสสาวะ (3 ครั้ง) - การดูดเสมหะ (10 ครั้ง) - การเจาะเลือด Hemo culture 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแล - Demonstration / Return Demonstration 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	<ul style="list-style-type: none"> - การล้างมือ - การแยกขยะ / ผ้าเปื้อน - การแยกผู้ป่วย (droplet, airborne, UP, การส่งตรวจนอกแผนก การ refer) - การใช้ PPE (personal protective equipment) mask, gown, glove 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย/ศึกษาด้วยตัวเอง - ฝึกปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบทักษะ - สอบความรู้
3. การบริหารความเสี่ยงและรายงานอุบัติการณ์	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงทางคลินิก, non clinic, ระดับความรุนแรง - แนวปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - นิเทศหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้
4. การบริหารจัดการตัวชี้วัดหลักของฝ่ายบริการพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> - Fall - Pressure ulcer - Pain 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - นิเทศหน้างาน - สอบความรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบการบันทึก - สอบความรู้
5. การบริหารยา (Admin)	<ul style="list-style-type: none"> - การ set card ยา - การบริหารยาโดย Infusion pump / syringe pump 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย และสาธิต - นิเทศหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบปฏิบัติ
6. การใช้และการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์	<ul style="list-style-type: none"> - infusion pump - syringe pump - defibrillator พื้นฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย และสาธิต - ฝึกปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้ - สอบปฏิบัติ
7. CPR	<ul style="list-style-type: none"> - CPR พื้นฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยายและสาธิต - ฝึกปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้ - สอบปฏิบัติ
8. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - การปกปิดความลับผู้ป่วย (Confidentiality) - การไม่ทำอันตรายผู้ป่วย (Do no harm) 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้
9. เครื่องมือคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - 5ส - Kaizen 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - มอบหมายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานคุณภาพ - ข้อตกลงภาระงาน

ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Advance beginner (1 - 3 ปี)

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. มาตรฐานพื้นฐานในการปฏิบัติการพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> - การทำแผลด้วยเวชภัณฑ์ที่เหมาะสม - การช่วยแพทย์ทำหัตถการ - ใส่สายสวนหลอดเลือดดำส่วนกลาง - ใส่ท่อช่วยหายใจ - การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยวิกฤต 	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศหน้างาน - ฝึกปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแล - สถานการณ์จำลอง (Simulation) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	<ul style="list-style-type: none"> - การดูแลผู้ป่วยติดเชื้อดื้อยา / TB ดื้อยา - การจัดการแยกขยะ / ผ้าเปื้อน - การจัดเตรียมห้องแยก 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - นิเทศหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้
3. การบริหารความเสี่ยงและรายงานอุบัติการณ์	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการตามแนวปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้
4. การบริหารจัดการตัวชี้วัดหลักของฝ่ายบริการพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> - Fall - Pressure ulcer - Pain - Tube & Line 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - นิเทศหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบการบันทึก - สอบความรู้
5. การบริหารยา (Admin)	<ul style="list-style-type: none"> - Phlebitis / Extravasation - HAD 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - นิเทศหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้
6. การใช้และการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์	<ul style="list-style-type: none"> - defibrillator - AED 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย และสาธิต - ฝึกปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้ - สอบปฏิบัติ
7. CPR	<ul style="list-style-type: none"> - Advance CPR 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยายและสาธิต - ฝึกปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้ - สอบปฏิบัติ
8. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - การพิทักษ์สิทธิ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบความรู้
9. เครื่องมือคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - QA - CQI - Lean - HA 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - มอบหมายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานคุณภาพ - ข้อตกลงภาระงาน
10. การเขียนโครงการพัฒนางาน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนางาน 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - งานคุณภาพ - ข้อตกลงภาระงาน

ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Competent (> 3 – 6 ปี)

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. มาตรฐานพื้นฐานในการปฏิบัติการพยาบาล	- มาตรฐานในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะโรค (5 โรคหลัก หัตถการที่สำคัญ)	- Inservice training	- สอบความรู้ - สอบปฏิบัติ
2. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	- โรคอุบัติใหม่ - การสวมใส่จูปิเตอร์	- บรรยาย และสาธิต - ฝึกปฏิบัติ	- สอบปฏิบัติ
3. การบริหารความเสี่ยงและรายงานอุบัติการณ์	- การจัดการข้อร้องเรียน/ฟ้องร้อง (Service recovery process)	- นิเทศหน้างาน - บรรยาย	- สอบความรู้
4. การบริหารยา (Admin)	- ADR	- บรรยาย - นิเทศหน้างาน	- สอบความรู้
5. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	- กฎหมายวิชาชีพ	- บรรยาย	- ประเมินผลจากข้อร้องเรียน
6. เครื่องมือคุณภาพ	- Lean advance - AHA	- อบรม	-
7. สมรรถนะทางการบริหาร	- การตัดสินใจ - นิเทศทางการพยาบาล - การมอบหมายงานและติดตามงาน	- เรียนรู้จากการปฏิบัติ (on the job training) - บรรยาย - นิเทศหน้างาน	- ประเมินผลจากการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Proficient (> 6 -10 ปี)

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. เครื่องมือคุณภาพ	- KM	- บรรยาย	-
2. สมรรถนะทางการบริหาร	- การตัดสินใจ - การบริหารความขัดแย้ง - การเจรจาต่อรอง - Communication skill	- มอบหมายให้เป็นรองหัวหน้าหอผู้ป่วย - มอบหมายงาน - อบรมเฉพาะทางบริหาร	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
3. พยาบาลพี่เลี้ยง Preceptor	- พยาบาลพี่เลี้ยง Preceptor	- อบรม	- ผ่านการอบรม
4. การทำวิจัย การวิเคราะห์สังเคราะห์	- การทำวิจัย การวิเคราะห์สังเคราะห์	- บรรยาย	-

ตำแหน่งพยาบาล ระดับ Expert (> 10 ปี)

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. เครื่องมือคุณภาพ	- TQA - Big Data, IOT (Internet of things)	- อบรม	- โครงการพัฒนา งาน
2. สมรรถนะทางการ บริหาร	- ภาวะผู้นำ - การคิดเชิงระบบ - โลจิสติกส์	- มอบหมายงาน - อบรม	- ประเมินจากการ ปฏิบัติงาน - การปรับ ระบบงาน
3. การนิเทศทางคลินิก	- การนิเทศทางคลินิก	- มอบหมายงาน	- ประเมินจาก โครงการ/การ ปฏิบัติงาน
4. Creativity design and innovation	- Creativity design and innovation	- อบรม	- การปรับ ระบบงาน - งานคุณภาพใน ข้อตกลงภาระงาน
5. จริยธรรมการตัดสินใจ	- Ethic Dilemma	- อบรม - กรณีศึกษา - รายงานอุบัติการณ์	-

ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ระดับ < 5 ปี

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. การปฏิบัติการพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> - การให้อาหารทางสายยาง - การดูดเสมหะ - การเช็ดตัวคนไข้ - สอนปัสสาวะแบบสวนทิ้ง และอุจจาระ (เฉพาะผู้ใหญ่) - การเตรียมอุปกรณ์ให้ O2 ชนิดต่างๆ - การผูกยึดผู้ป่วย 	- ฝึกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - Log book - ประเมินจากการปฏิบัติงาน
2. การใช้และการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์	<ul style="list-style-type: none"> - Syringe pump / Infusion pump (สำหรับให้อาหาร) - Self Inflating bag (ยกเว้น newborn) - เครื่อง suction - เครื่องวัด O2 sat 	- บรรยายและสาธิต	- สอบปฏิบัติ (ศูนย์อุปกรณ์)
3. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	<ul style="list-style-type: none"> - การล้างมือ - การแยกขยะ / แยกผ้าเปื้อน - การแยกผู้ป่วยติดเชื้อ / การทำความสะอาดอุปกรณ์ที่ใช้กับผู้ป่วยติดเชื้อ - การจัดการสิ่งแวดล้อมรอบเตียงผู้ป่วย - การใช้ PPE 	- บรรยายและสาธิต	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการปฏิบัติงาน - สอบปฏิบัติ
4. ความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> - การระบุตัวผู้ป่วย - การป้องกันพลัดตกหกล้ม - การป้องกันการเกิดแผลกดทับ 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรม - นิเทศหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบ pre-post test - รายงานอุบัติการณ์
5. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - การปกปิดความลับผู้ป่วย - ไม่เปิดเผยร่างกายผู้ป่วย - การรักษาสัญญา (ทำตามที่ได้รับปากไว้) - ความเสมอภาค (ไม่เลือกปฏิบัติ) 	- อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการปฏิบัติงาน - รายงานข้อร้องเรียน - สอบข้อเขียน
6. เครื่องมือคุณภาพพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - 5ส - Kaizen 	- อบรม	- ข้อตกลงภาระงาน
7. การเขียนโครงการพัฒนางาน	- โครงการพัฒนางาน	- อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - งานคุณภาพ - ข้อตกลงภาระงาน
8. CPR พื้นฐาน / AED	- CPR พื้นฐาน	- อบรม	- สอบปฏิบัติ

ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ระดับ 5 - 10 ปี

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. การปฏิบัติการพยาบาล	- การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยที่มี O2 หรือ line ต่างๆ - การรายงานเมื่อผู้ป่วยมีอาการผิดปกติเริ่มต้น	- อบรม - ฝึกปฏิบัติ	- Log book - รายงาน อุบัติการณ์
2. การใช้และการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์	- การบำรุงรักษาเชิงป้องกันอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ ได้แก่ - เตียงไฟฟ้า - เครื่องวัดความดันโลหิต - เครื่องดูดเสมหะ	- อบรม - มอบหมายงาน	- ผลการบำรุงรักษา - รายงาน อุบัติการณ์
3. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	- การดูแลผู้ป่วยติดเชื้อดื้อยา / TB ดื้อยา - โรคอุบัติใหม่	- นิเทศหน้างาน	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
4. ความเสี่ยง	- Pain - UTI	- อบรม - นิเทศหน้างาน	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
5. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	- กฎหมายจริยธรรม	- อบรม	- รายงานข้อร้องเรียน
6. เครื่องมือคุณภาพพื้นฐาน	- 5ส Advance - QA - Lean - นวัตกรรม - AHA	- อบรม	- ข้อตกลงภาระงาน - จำนวนนวัตกรรม
7. การสอนงานบุคลากร	- สอนงานบุคลากร	- มอบหมายงาน	- ประเมินผลการสอนงาน
8. การเขียนคู่มือ	- เขียนคู่มือ	- ให้ความรู้	-

ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ระดับ > 10 ปี

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	- โรควัคซีนใหม่	- อบรม	-
2. Creativity design and innovation	- Creativity design and innovation	- อบรม	- การปรับระบบงาน - งานคุณภาพในข้อตกลงภาระงาน
3. เครื่องมือคุณภาพพื้นฐาน	- AHA	- อบรม	-

ตำแหน่ง พนักงานช่วยการพยาบาล ระดับ < 5 ปี

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. การปฏิบัติการพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> - การวัดสัญญาณชีพ - การเช็ดตัวลดไข้ - การบันทึกสารน้ำเข้าออก - การเตรียมผิวหนัง บริเวณผ่าตัด - การแต่งร่างผู้เสียชีวิต - การเก็บสิ่งส่งตรวจ : ปัสสาวะ อุจจาระ เสมหะ 	- ฝึกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - Log book - ประเมินจากการปฏิบัติงาน
2. การใช้และการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์	<ul style="list-style-type: none"> - เตียงลม - Pneumatic cuff - Self Inflating bag (ยกเว้น new born) 	- บรรยายและสาธิต	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการปฏิบัติงาน - สอบปฏิบัติ
3. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	<ul style="list-style-type: none"> - การล้างมือ - การแยกขยะ / แยกผ้าเปื้อน - การแยกผู้ป่วยติดเชื้อ / การทำความสะอาดอุปกรณ์ที่ใช้กับผู้ป่วยติดเชื้อ - การจัดการสิ่งแวดล้อมรอบเตียงผู้ป่วย 	- บรรยายและสาธิต	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการปฏิบัติงาน - สอบปฏิบัติ
4. ความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> - การป้องกันพลัดตกหกล้ม - การป้องกันการเกิดแผลกดทับ - การระบุตัวผู้ป่วย 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรม - นิเทศหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบ pre-post test - รายงานอุบัติการณ์
5. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - การปกปิดความลับผู้ป่วย - ไม่เปิดเผยร่างกายผู้ป่วย - การรักษาสัญญา (ทำตามที่ได้รับปากไว้) - ความเสมอภาค (ไม่เลือกปฏิบัติ) 	- อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการปฏิบัติงาน - รายงานข้อร้องเรียน - สอบข้อเขียน
6. เครื่องมือคุณภาพพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - 5ส - Kaizen 	- อบรม	- ข้อตกลงภาระงาน
7. การเขียนโครงการพัฒนางาน	- โครงการพัฒนางาน	- อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - งานคุณภาพ - ข้อตกลงภาระงาน

ตำแหน่ง พนักงานช่วยการพยาบาล ระดับ > 5 ปี

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. การปฏิบัติการพยาบาล	- การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยที่มี O2 หรือ line ต่างๆ - การรายงานเมื่อผู้ป่วยมีอาการผิดปกติเริ่มต้น	- อบรม - ฝึกปฏิบัติ	- Log book - รายงาน อุบัติการณ์
2. การใช้และการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์	- การบำรุงรักษาเชิงป้องกันอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ ได้แก่ - เตียงไฟฟ้า - เครื่องวัดความดันโลหิต - เครื่องดูดเสมหะ	- อบรม - มอบหมายงาน	- ผลการบำรุงรักษา - รายงาน อุบัติการณ์
3. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	- การดูแลผู้ป่วยติดเชื้อดื้อยา / TB ดื้อยา	- นิเทศหน้างาน	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
4. ความเสี่ยง	- Tube & Line เลื่อนหลุด - UTI	- อบรม - นิเทศหน้างาน	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
5. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	- กฎหมายจริยธรรม	- อบรม	- รายงาน ข้อร้องเรียน
6. เครื่องมือคุณภาพพื้นฐาน	- 5ส Advance - QA - Lean - นวัตกรรม - AHA	- อบรม	- ข้อตกลงภาระงาน - จำนวน นวัตกรรม
7. การสอนงานบุคลากร	- สอนงานบุคลากร	- มอบหมายงาน	- ประเมินผลการสอนงาน

ตำแหน่ง เสมียน

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	<ul style="list-style-type: none"> - ครูภัณฑ์ - วัสดุ - เบิกยาสามัญ น้ำเกลือ - จัดหาวัสดุ - ตัดจ่ายวัสดุ 	- อบรม	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
2. อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์และครุภัณฑ์ต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> - การบำรุงรักษาเบื้องต้น และการส่งบำรุงรักษาตามรอบเวลา - การส่งซ่อม และติดตามผล 	- อบรม	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
3. เครื่องมือคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - 5ส / 5ส Advance - Kaizen - นวัตกรรม - LEAN - AHA 	- อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - งานคุณภาพ - ข้อตกลงภาระงาน
4. การเขียนโครงการพัฒนางาน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนางาน 	- อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - งานคุณภาพ - ข้อตกลงภาระงาน
5. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	<ul style="list-style-type: none"> - การล้างมือ - การแยกขยะ / แยกผ้าเปื้อน - การจัดการอุปกรณ์เครื่องมือให้ปราศจากเชื้อ 	- บรรยายและสาธิต	- สอบปฏิบัติ/ข้อเขียน
6. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - การปกปิดความลับผู้ป่วย - พฤติกรรมบริการ - ความซื่อสัตย์ 	- อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการปฏิบัติงาน - รายงานข้อร้องเรียน
7. ทักษะการประสานงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การประสานงาน 	- อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากการปฏิบัติงาน - รายงานข้อร้องเรียน

ตำแหน่ง แม่บ้าน

IDP	หัวข้อ	วิธีพัฒนา	วิธีประเมินผล
1. หลักการทำความสะอาดบริเวณต่างๆภายในหอผู้ป่วย	- การทำความสะอาดโดยใช้เครื่องมือใหม่ๆ / เทคโนโลยี	- อบรม	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
2. หลักการทำความสะอาดอุปกรณ์ต่างๆภายในหอผู้ป่วย	- หม้อนอน - ขวดปัสสาวะ - ขวด suction - ขวด ICD - กระบอกปัสสาวะ	- อบรม / สอนงาน	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน
3. การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	- การล้างมือ - การแยกขยะ - การแยกผ้า - การทำความสะอาดอุปกรณ์ติดเชื้อ	- ทบทวนความรู้	- สอบ oral/ ปฏิบัติ
4. เครื่องมือคุณภาพพื้นฐาน	- 5ส / 5ส Advance - Kaizen - นวัตกรรม - LEAN	- อบรม	- ข้อตกลงภาระงาน
5. การเขียนโครงการพัฒนางาน	- โครงการพัฒนางาน	- อบรม	- งานคุณภาพ - ข้อตกลงภาระงาน
6. จริยธรรมในการทำงานและพฤติกรรมบริการ	- การปกปิดความลับผู้ป่วย - พฤติกรรมบริการ - ความซื่อสัตย์	- อบรม	- ประเมินจากการปฏิบัติงาน - รายงานข้อร้องเรียน