

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ซึ่งแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 - 4

- 1) ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
- 2) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
- 3) ผลเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	1	1.10
หญิง	92	98.90
รวม	93	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 46 ปี	34	36.60
46 - 50 ปี	19	20.40
51 - 55 ปี	28	30.10
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	12	12.90
รวม	93	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	5.40
ปริญญาตรี	75	80.60
ปริญญาโท	13	14.00
รวม	93	100.00
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 21 ปี	30	32.30
21 – 25 ปี	11	11.80
26 – 30 ปี	23	24.70
มากกว่า 30 ปี	29	31.20
รวม	93	100.00
ตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ	83	89.30
นักจัดการงานทั่วไป	1	1.10
เจ้าพนักงานการเงินฯ	3	3.20
เจ้าพนักงานธุรการ	3	3.20
เจ้าพนักงานพัสดุ	3	3.20
รวม	93	100.00
ระดับ		
ปฏิบัติงาน	13	14.00
ชำนาญงาน	9	9.70
ชำนาญการ	70	75.30
ชำนาญการพิเศษ	1	1.10
รวม	93	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงาน			
กลุ่มการพยาบาล		6	6.50
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ		3	3.20
กลุ่มอำนวยการ		10	10.80
คลินิกตรวจโรคทั่วไป		3	3.20
คลินิกนมแม่		3	3.20
คลินิกให้คำปรึกษา		1	1.10
คลินิกส่งเสริมสุขภาพ		7	7.50
ตรวจสุขภาพเด็กดี		3	3.20
ทารกแรกเกิดวิกฤต		7	7.50
ANC		6	6.50
วางแผนครอบครัว		2	2.20
Day Care		1	1.10
ห้องคลอด		15	16.10
หน่วยงาน			
ห้องผ่าตัด		3	3.20
IPD1-2		18	19.40
NICU		3	3.20
WCC		2	2.20
รวม		93	100.00
หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	6	6.50
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.20
กลุ่มอำนวยการ	นักจัดการงานทั่วไป	1	1.10
	เจ้าพนักงานการเงิน	3	3.22
	เจ้าพนักงานธุรการ	3	3.22
	เจ้าพนักงานพัสดุ	3	3.22

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คลินิกตรวจโรคทั่วไป	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.22
คลินิกนมแม่	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.22
คลินิกให้คำปรึกษา	พยาบาลวิชาชีพ	1	1.10
คลินิกส่งเสริมสุขภาพ	พยาบาลวิชาชีพ	7	7.50
ตรวจสุขภาพเด็กดี	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.20
ทารกแรกเกิดวิกฤต	พยาบาลวิชาชีพ	7	7.50
ANC	พยาบาลวิชาชีพ	6	6.50
วางแผนครอบครัว	พยาบาลวิชาชีพ	2	2.20
Day Care	พยาบาลวิชาชีพ	1	1.10
ห้องคลอด	พยาบาลวิชาชีพ	15	16.10
ห้องผ่าตัด	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.22
IPD1-2	พยาบาลวิชาชีพ	18	19.40
NICU	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.20
WCC	พยาบาลวิชาชีพ	2	2.20
รวม		93	100.00
หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	6	6.50
กลุ่มพัฒนาคุณภาพ	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.20
กลุ่มอำนวยการ	นักจัดการงานทั่วไป	1	1.10
	เจ้าพนักงานการเงิน	3	3.22
	เจ้าพนักงานธุรการ	3	3.22
	เจ้าพนักงานพัสดุ	3	3.22
คลินิกตรวจโรคทั่วไป	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.22
คลินิกนมแม่	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.22
คลินิกให้คำปรึกษา	พยาบาลวิชาชีพ	1	1.10
คลินิกส่งเสริมสุขภาพ	พยาบาลวิชาชีพ	7	7.50
ตรวจสุขภาพเด็กดี	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.20
ทารกแรกเกิดวิกฤต	พยาบาลวิชาชีพ	7	7.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ANC	พยาบาลวิชาชีพ	6	6.50
วางแผนครอบครัว	พยาบาลวิชาชีพ	2	2.20
Day Care	พยาบาลวิชาชีพ	1	1.10
ห้องคลอด	พยาบาลวิชาชีพ	15	16.10
ห้องผ่าตัด	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.22
IPD1-2	พยาบาลวิชาชีพ	18	19.40
NICU	พยาบาลวิชาชีพ	3	3.20
WCC	พยาบาลวิชาชีพ	2	2.20
รวม		93	100.00

จากตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.90 อายุต่ำกว่า 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.60 ระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 89.30 อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 75.30 และอยู่ในหน่วยงาน IPD1-2 คิดเป็นร้อยละ 19.40

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 - 4

1) ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

1.1) ผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

ตารางที่ 4.2 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					รวม	ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5		
พยาบาลวิชาชีพ	8 (9.60)	38 (45.80)	36 (43.40)	1 (1.20)		83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ			5 (50.00)	4 (40.00)	1 (10.00)	10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส - ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาจากผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 5 คือ ชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก
ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการบริการที่ดี

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
พยาบาลวิชาชีพ	9 (10.80)	44 (53.00)	27 (32.50)	3 (3.60)	83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ		4 (40.00)	5 (50.00)	1 (10.00)	10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส -ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาจากผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์
อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการบริการที่ดี พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 44 คน
คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 27 คน
คิดเป็นร้อยละ 32.50 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็น
ร้อยละ 3.60 ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์
อนามัยที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการ จำนวน 5 คน
คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญงาน จำนวน 4 คน คิดเป็น
ร้อยละ 40.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก
ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					รวม	ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5		
พยาบาลวิชาชีพ	5 (6.00)	37 (44.60)	33 (39.80)	8 (9.60)		83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ		1 (10.00)	4 (40.00)	4 (40.00)	1 (10.00)	10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส - ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาจากผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์
อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 37 คน
คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 33 คน
คิดเป็นร้อยละ 39.80 และมีสมรรถนะระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ
9.60 ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10
จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการ จำนวน 4 คน
คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ
40.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และ
มีสมรรถนะหลักระดับที่ 5 คือ ชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก
ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม
และจริยธรรม

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					รวม	ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5		
พยาบาลวิชาชีพ	3 (3.60)	26 (31.30)	27 (32.50)	26 (31.30)	1 (1.20)	83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ			2 (20.00)	3 (30.00)	5 (50.00)	10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส - ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาจากผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์
อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 27
คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 26 คน
คิดเป็นร้อยละ 31.30 มีสมรรถนะระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ
31.30 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 5 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20
ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10
จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 5 คือ ชำนาญการ จำนวน 5 คน
คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อย
ละ 30.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก
ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					รวม	ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5		
พยาบาลวิชาชีพ	3 (3.60)	32 (38.60)	29 (34.90)	16 (19.30)	3 (3.60)	83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ			3 (30.00)	5 (50.00)	2 (20.00)	10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส - ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาจากผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์
อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 32 คน
คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 29 คน
คิดเป็นร้อยละ 34.90 มีสมรรถนะระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ
19.30 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 5 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60
ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10
จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการ จำนวน 5 คน
คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็น
ร้อยละ 30.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 5 คือ ชำนาญการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00
ตามลำดับ

1.2) ผลผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

ตารางที่ 4.7 จำนวน ค่าร้อยละของผู้บังคับบัญชาตามผลประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5	
พยาบาลวิชาชีพ	9 (10.80)	28 (33.70)	42 (50.60)	4 (4.80)		2
กลุ่มอำนวยการ	1 (10.00)	5 (50.00)	4 (40.00)			1
					รวม (100.00)	

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส -ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาจากผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 และมีสมรรถนะระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวน ค่าร้อยละของผู้บังคับบัญชาตามผลประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์
อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการบริการที่ดี

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					รวม	ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5		
พยาบาลวิชาชีพ	1 (1.20)	7 (8.40)	38 (45.80)	31 (37.30)	6 (7.20)	83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ	1 (10.00)	5 (50.00)	4 (40.00)			10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส - ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาจากผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการบริการที่ดี พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 5 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ระดับที่ 1 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวน ค่าร้อยละของผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักเกี่ยวกับการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					รวม	ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5		
พยาบาลวิชาชีพ	7 (8.40)	26 (31.30)	33 (39.80)	16 (19.30)	1 (1.20)	83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ	1 (10.00)	6 (60.00)	3 (30.00)			10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส - ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาจากผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 มีสมรรถนะระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และมีสมรรถนะระดับที่ 5 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 ชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวน คำร้อยละของผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักเกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					รวม	ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5		
พยาบาลวิชาชีพ	2 (2.40)	25 (30.10)	29 (34.90)	26 (31.30)	1 (1.20)	83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ	1 (10.00)	4 (40.00)	5 (50.00)			10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ -เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส -ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน -ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาจากผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 มีสมรรถนะระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และมีสมรรถนะระดับที่ 5 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมีสมรรถนะหลักระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 จำนวน ค่าร้อยละของผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ					รวม	ระดับ เกณฑ์ มาตรฐาน
	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5		
พยาบาลวิชาชีพ	3 (3.60)	31 (37.30)	27 (32.50)	19 (22.90)	3 (3.60)	83 (100.00)	2
กลุ่มอำนวยการ	7 (70.00)	3 (30.00)				10 (100.00)	1

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 3 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 2 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งอาวุโส - ชำนาญการ

ระดับเกณฑ์มาตรฐาน 1 หมายถึง สมรรถนะอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาจากผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 3 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 มีสมรรถนะระดับที่ 4 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และมีสมรรถนะระดับที่ 5 คือ ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ และมีสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอยู่ระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะหลักระดับที่ 1 คือ ชำนาญงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา มีสมรรถนะหลักระดับที่ 2 คือ ชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

2) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอแนวทางการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ที่ได้ดำเนินการ โดยจากแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 10 มีทั้งหมด 4 โครงการ

ตารางสรุปโครงการจากแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

รายการโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	
	พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอำนวยการ	
การฝึกอบรม สัมมนา	82 (98.79)	10 (100.00)
การรวบรวมประมวลความรู้	70 (84.33)	1 (10.00)
การสอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน	29 (34.93)	
การศึกษาต่อ เรียนรู้ดูงาน	1 (0.83)	

แบ่งรูปแบบการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 10 รูปแบบ ดังนี้

ตารางสรุปการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

รายการโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	
	พยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มอำนวยการ
การฝึกอบรม สัมมนา		
การอบรมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน	82 (98.79)	10 (100.00)
การอบรมการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐานและกฎหมาย	82 (98.79)	10 (100.00)
วิชาชีพการพยาบาล	82 (98.79)	10 (100.00)
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	82 (98.79)	10 (100.00)
การอบรมการปฏิบัติงานทางสารสนเทศ	82 (98.79)	10 (100.00)
การปฏิบัติธรรมในสถานธรรมประจำเดือน	82 (98.79)	10 (100.00)
การรวบรวมประมวลความรู้		
การประเมินผลการปฏิบัติการรายสัปดาห์	70 (84.33)	1 (10.00)
การปรับปรุงระบบการบริการพยาบาล	69 (83.13)	
การสอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน		
การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการภายในหน่วยงาน	8 (9.63)	
การประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละแผนก	21 (25.30)	
การศึกษาต่อ เรียนรู้ดูงาน		
การเรียนรู้ดูงานจากหน่วยงานทั้งจากภายในและต่างประเทศ	1 (0.83)	

ซึ่งเมื่อนำมาพิจารณา ร่วมกับการกำหนดสมรรถนะขององค์การ สามารถสรุปความสัมพันธ์ของแนวทางการพัฒนากับสมรรถนะขององค์การของบุคลากร แต่ละคนได้ดังแสดงในตารางที่ 4.12 รายละเอียดมีดังนี้



ตารางที่ 4.12 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะ และกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะ
สมรรถนะหลักขององค์การ ของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การสอนงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาคู่ เรียนรู้ดูงาน	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (4)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม	สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน	ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	
พยาบาล วิชาชีพ (5)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (6)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (7)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (8)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร					เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้า เรียนรู้งาน	
พยาบาล วิชาชีพ (9)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓			ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓			ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓			ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (10)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	2	-1	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (11)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	1	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓			ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓			ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (12)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓			ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓				ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(13)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(14)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(15)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(16)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม	สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน	ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	
พยาบาล วิชาชีพ (17)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (18)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (19)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (20)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	3	3	0	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	3	3	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	3	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	3	3	0	✓						ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้า เรียนรู้	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(21)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(22)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
(23)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	3	3	3	0	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(24)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาคู่ เรียนรู้ดูงาน	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(25)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(26)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	1	0	✓	✓					ผ่าน
(27)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	1	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1	0	✓						ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
(28)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	1	1	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	1	1	2	1	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	1	1	0	✓						ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

		สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร					เกณฑ์ ประเมิน	
ตำแหน่ง	รายการ	ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ดูงาน		การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
พยาบาล วิชาชีพ (29)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1	0	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	3	1	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	1	1	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	1	3	2	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	1	2	1	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (30)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (31)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	1	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (32)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

		สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
ตำแหน่ง	รายการ	ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การสอนงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาคู่ เรียนรู้ดูงาน	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล วิชาชีพ (33)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (34)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (35)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (36)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(37)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(38)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(39)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(40)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

		สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร					เกณฑ์ ประเมิน	
ตำแหน่ง	รายการ	ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาคู่ เรียนรู้ดูงาน		การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
พยาบาล วิชาชีพ (41)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (42)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (43)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (44)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	1	-1							ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	1	1	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	1	-2							ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	1	0	✓						ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม	สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การสอนงาน	ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	-1	✓						ผ่าน
(45)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	1	✓	✓		✓			ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(46)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	2	3	1	✓	✓		✓			ผ่าน
(47)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	2	3	1	✓	✓		✓			ผ่าน
(48)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม	สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน	ถ่ายทอด	ประสบการณ์การทำงาน	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(49)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(50)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(51)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	1	-1							ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	1	3	2	-1							ผ่าน
(52)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	1	-1							ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	1	-2							ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	3	1	-2							ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาคู่ เรียนรู้ดูงาน	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล วิชาชีพ (53)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (54)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (55)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	2	-1	✓						ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (56)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวมรวมประมวลความรู้	การสอนงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาคู่ เรียนรู้ดูงาน	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(57)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(58)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(59)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(60)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม	สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน	ถ่ายทอด	ประสบการณ์การทำงาน	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(61)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(62)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(63)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(64)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

		สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
ตำแหน่ง	รายการ	ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การสอนงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาคู่ เรียนรู้ดูงาน	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(65)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(66)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(67)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
(68)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรมสัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การสอนงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาคู่ เรียนรู้ดูงาน	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล วิชาชีพ (69)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (70)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (71)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	3	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (72)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน



ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของบุคลากร		กิจกรรมพัฒนาบุคลากร							เกณฑ์ ประเมิน
ตำแหน่ง	รายการ	ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1	0	✓			ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	1	3	3	0	✓			ผ่าน
(73)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓			ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓			ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓			ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓			ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	1	3	3	0	✓			ผ่าน
(74)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓			ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	3	0	✓			ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓			ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1	0	✓			ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	1	3	3	0	✓			ผ่าน
(75)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓			ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓			ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓			ผ่าน
พยาบาล	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1	0	✓			ผ่าน
วิชาชีพ	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓			ผ่าน
(76)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	1	1	0	✓			ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓			ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓			ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
พยาบาล วิชาชีพ (77)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1	0	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (78)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	2	3	2	✓	✓	✓	✓	✓		ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	2	✓	✓	✓	✓	✓		ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	2	✓	✓	✓	✓	✓		ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	2	✓	✓	✓	✓	✓		ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (79)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1	0	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	1	1	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	1	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	1	2	0	✓						ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (80)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	2	1	✓	✓	✓				ผ่าน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม	สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การสอนงาน	ถ่ายทอด	ประสบการณ์การทำงาน	
พยาบาล วิชาชีพ (81)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2	0	✓	✓					ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (82)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (83)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3	0	✓	✓					ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	3	1	✓	✓	✓				ผ่าน

จากตาราง 5.12 เมื่อพิจารณาจากช่วงห่างของสมรรถนะ และกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ พบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และการรวบรวมประมวลความรู้ อย่างไรก็ตามยังมีกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และการรวบรวมประมวลความรู้ในบางสมรรถนะ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (20) พยาบาลวิชาชีพ (28) พยาบาลวิชาชีพ (29) พยาบาลวิชาชีพ (30) พยาบาลวิชาชีพ (34) พยาบาลวิชาชีพ (36) พยาบาลวิชาชีพ (37) พยาบาลวิชาชีพ (44) พยาบาลวิชาชีพ (45) พยาบาลวิชาชีพ (46)

พยาบาลวิชาชีพ (49) พยาบาลวิชาชีพ (50) พยาบาลวิชาชีพ (51) พยาบาลวิชาชีพ (52) พยาบาลวิชาชีพ (53) พยาบาลวิชาชีพ (54) พยาบาลวิชาชีพ (55) พยาบาลวิชาชีพ (73) พยาบาลวิชาชีพ (74) พยาบาลวิชาชีพ (75) พยาบาลวิชาชีพ (76) พยาบาลวิชาชีพ (77) พยาบาลวิชาชีพ (79) กล่าวคือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และรวบรวมประมวลความรู้ ทำให้ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาที่สอดคล้องกับผลจากการประเมินตนเอง อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพ ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และการรวบรวมประมวลความรู้ อาจเกิดจากการได้รับบรรจุเป็นพยาบาลวิชาชีพ หรือการโอนย้าย ตำแหน่ง หรือหน่วยงาน ทำให้ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกับการประเมินตนเองในเชิงลบ

และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการสอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน และการศึกษาต่อ เรียนรู้ดูงาน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (6) พยาบาลวิชาชีพ (9) พยาบาลวิชาชีพ (11) พยาบาลวิชาชีพ (12) พยาบาลวิชาชีพ (14) พยาบาลวิชาชีพ (15) พยาบาลวิชาชีพ (23) พยาบาลวิชาชีพ (25) พยาบาลวิชาชีพ (26) พยาบาลวิชาชีพ (29) พยาบาลวิชาชีพ (31) พยาบาลวิชาชีพ (32) พยาบาลวิชาชีพ (33) พยาบาลวิชาชีพ (35) พยาบาลวิชาชีพ (39) พยาบาลวิชาชีพ (40) พยาบาลวิชาชีพ (46) พยาบาลวิชาชีพ (47) พยาบาลวิชาชีพ (48) พยาบาลวิชาชีพ (56) พยาบาลวิชาชีพ (57) พยาบาลวิชาชีพ (59) พยาบาลวิชาชีพ (78) พยาบาลวิชาชีพ (80) พยาบาลวิชาชีพ (82) พยาบาลวิชาชีพ (83) กล่าวคือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการสอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน และการศึกษาต่อ เรียนรู้ดูงาน ทำให้ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกับการประเมินตนเองในเชิงบวก

ตารางที่ 4.13 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะ และกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะ
สมรรถนะหลักขององค์กร ของกลุ่มอำนวยการ

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
นัก จัดการ งาน ทั่วไป	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้า พนักงาน การเงิน (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้า พนักงาน การเงิน (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้า พนักงาน การเงิน (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	3	1	✓	✓					ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	3	1	✓	✓					ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร						เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การส่งงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้าเรียนรู้	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
เจ้าพนักงาน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้าพนักงาน	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
ธุรการ (1)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้าพนักงาน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้าพนักงาน	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
ธุรการ (2)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้าพนักงาน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้าพนักงาน	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
ธุรการ (3)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้าพนักงาน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน
เจ้าพนักงาน	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน
พัสดุ (1)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

		สมรรถนะหลักของบุคลากร				กิจกรรมพัฒนาบุคลากร							เกณฑ์ ประเมิน
ตำแหน่ง	รายการ	ผลคาดหวัง	ผลประเมินตนเอง	ผลจากผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างของการประเมิน	การฝึกอบรม สัมมนา	การรวบรวมประมวลความรู้	การสอนงาน ถ่ายทอด	ประสบการณ์ทำงาน	การศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ดูงาน	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		
เจ้าพนักงานพัสดุ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
เจ้าพนักงานพัสดุ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
	การบริการที่ดี	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2	0	✓						ผ่าน	
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2	0	✓						ผ่าน	

จากตาราง 5.13 เมื่อพิจารณาจากช่วงห่างของสมรรถนะ และกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ พบว่า กลุ่มอำนวยการ ส่วนใหญ่ได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานการเงิน (1) เจ้าพนักงานการเงิน (2) เจ้าพนักงานการเงิน (3) เจ้าพนักงานธุรการ (1) เจ้าพนักงานธุรการ (2) เจ้าพนักงานธุรการ (3) เจ้าพนักงานพัสดุ (1) เจ้าพนักงานพัสดุ (2) และเจ้าพนักงานพัสดุ (3) กล่าวคือ กลุ่มอำนวยการ ได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา ทำให้ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาที่สอดคล้องกับผลจากการประเมินตนเอง

และกลุ่มอำนวยการ ที่มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการรวบรวมประมวลความรู้ ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงิน (3) กล่าวคือ กลุ่มอำนวยการ ที่ได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม ทำให้ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกับการประเมินตนเองในเชิงบวก

3) ผลเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

กำหนด

3.1.1 ความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของสมรรถนะหลักขององค์กร

ตารางที่ 4.14 จำนวน คำร้อยละ ความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของสมรรถนะหลักขององค์กร

รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ (พยาบาลวิชาชีพ)	ระดับสมรรถนะ (กลุ่มอำนวยการ)	รวม
	เหมาะสม	เหมาะสม	
1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	83 (89.20)	10 (10.80)	93 (100.00)
2 การบริการที่ดี	83 (89.20)	10 (10.80)	93 (100.00)
3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	83 (89.20)	10 (10.80)	93 (100.00)
4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	83 (89.20)	10 (10.80)	93 (100.00)
5 การทำงานเป็นทีม	83 (89.20)	10 (10.80)	93 (100.00)

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของสมรรถนะหลักขององค์กรในภาพรวม พบว่า บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ทั้งสองกลุ่ม ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพและกลุ่มอำนวยการ มีความคิดเห็นว่า สมรรถนะหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.2) สมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ แบ่งตามแผนงาน

3.1.2 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของกลุ่มการพยาบาล

ตารางที่ 4.15 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของกลุ่มการพยาบาล

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	0-1	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	0-1	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	0-1	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	0-1	1	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงทางการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (4)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (5)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (6)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3	3	3-3	0	3	3-3	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	3	3	3-3	0	3	3-3	0	0-0	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	3	3	3-3	0	3	3-3	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	3	3	3-3	0	3	3-3	0	0-0	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	3	3	3-3	0	3	3-3	0	0-0	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (6) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (6) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5)

3.1.3 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของกลุ่มพัฒนาคุณภาพฯ

ตารางที่ 4.16 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของกลุ่มพัฒนาคุณภาพฯ

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาล

วิชาชีพ (2) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน
ช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง
เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (3) กลุ่มที่สอง ผลการประเมิน
ระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1)
พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด
สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับ
สมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

3.1.4 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
ของกลุ่มอำนวยการ

ตารางที่ 4.17 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของกลุ่มอำนวยการ

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
นักจัดการงานทั่วไป	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
เจ้าพนักงานการเงิน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
(1)	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
เจ้าพนักงานการเงิน (2)	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
เจ้าพนักงานการเงิน (3)	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
ธุรการ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
ธุรการ (2)	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงทางการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
เจ้าพนักงาน ธุรการ (3)	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
เจ้าพนักงาน พัสดุ (1)	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
เจ้าพนักงาน พัสดุ (2)	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
เจ้าพนักงาน พัสดุ (3)	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานการเงิน (1) เจ้าพนักงานการเงิน (2) เจ้าพนักงานการเงิน (3) เจ้าพนักงานธุรการ (1) เจ้าพนักงานธุรการ (2) เจ้าพนักงานธุรการ (3) เจ้าพนักงานพัสดุ (1) เจ้าพนักงานพัสดุ (2) เจ้าพนักงานพัสดุ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานการเงิน (1) เจ้าพนักงานการเงิน (2) เจ้าพนักงานการเงิน (3) เจ้าพนักงานธุรการ (1) เจ้าพนักงานธุรการ (2) เจ้าพนักงานธุรการ (3) เจ้าพนักงานพัสดุ (1) เจ้าพนักงานพัสดุ (2) เจ้าพนักงานพัสดุ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานการเงิน (1) เจ้าพนักงานการเงิน (2) เจ้าพนักงานการเงิน (3) เจ้าพนักงานธุรการ (1) เจ้าพนักงานธุรการ (2) เจ้าพนักงานธุรการ (3) เจ้าพนักงานพัสดุ (1) เจ้าพนักงานพัสดุ (2) เจ้าพนักงานพัสดุ (3)

3.1.5 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
ของแผนกคลินิกตรวจโรคทั่วไป

ตารางที่ 4.18 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกตรวจโรคทั่วไป

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน	
		ผล คาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	1	1-2	-1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น -1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) กลุ่มที่สอง ผล

การประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) กลุ่มที่สาม ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองเท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) กลุ่มที่สาม ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

3.1.6 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
ของแผนกคลินิกนมแม่

ตารางที่ 4.19 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกนมแม่

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชาช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน	
		ผล คาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาลวิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาลวิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาลวิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถ
แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่

ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

3.1.7 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกให้คำปรึกษา

ตารางที่ 4.20 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกให้คำปรึกษา

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร									เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา			ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาลวิชาชีพ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ ผลการประเมินสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ

3.1.8 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 4.21 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกส่งเสริมสุขภาพ

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผล คาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
		2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผล คาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
(3)	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
(4)	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	3	3-1	2	3	3-1	2	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3-1	2	3	3-1	2	1-1	0	ผ่าน
	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	3	3-1	2	3	3-1	2	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	3-1	2	3	3-1	2	1-1	0	ผ่าน
(5)	การทำงานเป็นทีม	1	3	3-1	2	3	3-1	2	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
(6)	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น -1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) พยาบาลวิชาชีพ (7)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (7) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (7) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6)

3.1.9 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
ของแผนกตรวจสุขภาพเด็กดี

ตารางที่ 4.22 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของแผนกตรวจสุขภาพเด็กดี

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถ
แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่
ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) กลุ่มที่สอง

ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

3.1.10 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
ของแผนการทรรกแรกเกิดวิกฤต

ตารางที่ 4.23 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของแผนการทรรกแรกเกิดวิกฤต

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน	
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	1	1-2	-1	-1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	1	1-2	-1	-1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	1	1-1	0	2	2-1	1	1-0	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	3	3-1	2	2-1	1	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	1	1-1	0	3	3-1	2	2-0	2	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	1	1-1	0	2	2-1	1	1-0	1	ผ่าน

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผล คาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (4)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3-1	2	3	3-1	2	2-2	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (5)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	1	1-0	1	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (6)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (7)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (4) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) พยาบาลวิชาชีพ (7)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองเท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) พยาบาลวิชาชีพ (7) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (7)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (7) กลุ่มที่สาม ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) พยาบาลวิชาชีพ (7)

3.1.10 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของแผนก ANC

ตารางที่ 4.24 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของแผนก ANC

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน	
		ผล คาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	2	2-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (4)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (5)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (6)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น -1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) กลุ่มที่สาม ผลการ

ประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (6) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (7)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา สูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6)

3.1.11 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกวางแผนครอบครัว

ตารางที่ 4.25 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกวางแผนครอบครัว

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา						
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์				
พยาบาลวิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน	
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน	
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน	
พยาบาลวิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน	
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน	
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง การประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองเท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์กรกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) กลุ่มที่สอง

ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาที่ระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2)

3.1.12 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนก Day Care

ตารางที่ 4.26 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนก Day Care

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาลวิชาชีพ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง การประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผล คาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (4)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	0-0	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (5)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (6)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (7)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงทางการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
(8)	พยาบาล วิชาการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
(9)	พยาบาล วิชาการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
(10)	พยาบาล วิชาการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	1	1-1	0	0-1	-1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3-1	2	2	2-1	1	1-2	-1	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	1	1-1	0	0-1	-1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	3-1	2	1	1-1	0	0-2	-2	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	3	3-1	2	1	1-1	0	0-2	-2	ผ่าน
(11)	พยาบาล วิชาการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (12)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (13)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	0-1	-1	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (14)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (15)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน

(7) พยาบาลวิชาชีพ (8) พยาบาลวิชาชีพ (9) พยาบาลวิชาชีพ (10) พยาบาลวิชาชีพ (11) พยาบาลวิชาชีพ (12) พยาบาลวิชาชีพ (13) พยาบาลวิชาชีพ (14) พยาบาลวิชาชีพ (15)

3.1.14 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกห้องผ่าตัด

ตารางที่ 4.28 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกห้องผ่าตัด

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผลคาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาลวิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาลวิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-2	1	1-0	1	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาลวิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง การประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (3) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองเท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

3.1.15 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
ของแผนก IPD1-2

ตารางที่ 4.29 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของแผนก IPD1-2

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ตำแหน่ง		สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน	
		รายการ	ผลคาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
				ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง				เกณฑ์
พยาบาลวิชาชีพ (4)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน	
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน	
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน	
พยาบาลวิชาชีพ (5)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
พยาบาลวิชาชีพ (6)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
พยาบาลวิชาชีพ (7)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน	

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (8)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (9)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (10)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (11)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3-1	2	3	3-1	2	2-2	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	3-1	2	3	3-1	2	2-2	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	3	2-1	1	3	3-1	2	2-1	1	ผ่าน

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผล คาดหวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (12)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (13)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3-1	2	3	3-1	2	2-2	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (14)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3-1	2	3	3-1	2	2-2	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	3	3-1	2	3	3-1	2	2-2	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (15)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3-1	2	3	3-1	2	2-2	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ตำแหน่ง	รายการ	สมรรถนะหลักของบุคลากร							ผลต่างช่วงการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมินตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ประเมิน
		ผล หวัง	ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (16)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1-1	0	1	1-1	0	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	1	1-1	0	1	1-1	0	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (17)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	3	3-1	2	3	3-1	2	2-2	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (18)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-1	2	2-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	2	2-2	0	3	3-1	2	2-0	2	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	3	3-1	2	2-0	2	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	3	3-1	2	2-0	2	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	3	3-1	2	2-0	2	ผ่าน

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง การประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) พยาบาลวิชาชีพ (7) พยาบาลวิชาชีพ (8) พยาบาลวิชาชีพ (9) พยาบาลวิชาชีพ (10) พยาบาลวิชาชีพ (12) พยาบาลวิชาชีพ (13) พยาบาลวิชาชีพ (14) พยาบาลวิชาชีพ (15) พยาบาลวิชาชีพ (16) พยาบาลวิชาชีพ (17) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะ

เป็น +1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (11) กลุ่มที่สาม ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +2 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (18)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์กรกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (10) พยาบาลวิชาชีพ (12) พยาบาลวิชาชีพ (13) พยาบาลวิชาชีพ (15) พยาบาลวิชาชีพ (16) พยาบาลวิชาชีพ (17) พยาบาลวิชาชีพ (18) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง สูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์กรกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) พยาบาลวิชาชีพ (7) พยาบาลวิชาชีพ (8) พยาบาลวิชาชีพ (9) พยาบาลวิชาชีพ (10) พยาบาลวิชาชีพ (11) พยาบาลวิชาชีพ (12) พยาบาลวิชาชีพ (13) พยาบาลวิชาชีพ (14) พยาบาลวิชาชีพ (15) พยาบาลวิชาชีพ (16) พยาบาลวิชาชีพ (17) พยาบาลวิชาชีพ (18)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (10) พยาบาลวิชาชีพ (12) พยาบาลวิชาชีพ (13) พยาบาลวิชาชีพ (15) พยาบาลวิชาชีพ (16) พยาบาลวิชาชีพ (17) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) พยาบาลวิชาชีพ (4) พยาบาลวิชาชีพ (5) พยาบาลวิชาชีพ (6) พยาบาลวิชาชีพ (7) พยาบาลวิชาชีพ (8) พยาบาลวิชาชีพ (9) พยาบาลวิชาชีพ (10) พยาบาลวิชาชีพ (11) พยาบาลวิชาชีพ (12) พยาบาลวิชาชีพ (13) พยาบาลวิชาชีพ (14) พยาบาลวิชาชีพ (15) พยาบาลวิชาชีพ (16) พยาบาลวิชาชีพ (17) พยาบาลวิชาชีพ (18)

3.1.16 ระดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่
ของแผนก NICU

ตารางที่ 4.30 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10
เชียงใหม่ ของแผนก NICU

ตำแหน่ง	รายการ	ผล คาดหวัง	สมรรถนะหลักของบุคลากร						ผลต่างช่วงการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	ช่วงห่างการประเมิน ตนเองกับผู้บังคับบัญชา	เกณฑ์ ประเมิน
			ประเมินตนเอง			ผู้บังคับบัญชา					
			ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์	ผลประเมิน	ผลต่าง	เกณฑ์			
พยาบาล วิชาชีพ (1)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	1	2	2-1	1	2	2-1	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	1	1	1-1	0	1	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	1	1	1-1	0	2	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	1	1	1-1	0	2	1-1	0	0-0	0	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (2)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	3	3-2	1	2	2-2	0	1-0	1	ผ่าน
พยาบาล วิชาชีพ (3)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การบริการที่ดี	2	3	3-2	1	3	3-2	1	1-1	0	ผ่าน
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน
	การทำงานเป็นทีม	2	2	2-2	0	2	2-2	0	0-0	0	ผ่าน

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชา สามารถ
แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มที่หนึ่ง การประเมินตนเองมีผลการประเมินเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชา
ประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (3)

กลุ่มที่สอง ผลการประเมินตนเองมีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (2)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (3) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเท่ากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3) กลุ่มที่สอง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) พยาบาลวิชาชีพ (3)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินตนเองกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง เท่ากับระดับสมรรถนะที่องค์การกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2) กลุ่มที่สอง

ผลการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองสูงกว่าระดับสมรรถนะที่องค์กรกำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2)

เมื่อพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชากับระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 1 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าระดับสมรรถนะที่ศูนย์กำหนด ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ (1) พยาบาลวิชาชีพ (2)

3.1.18 ผลสรุประดับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อำนวยการฯ 10 เชียงใหม่ ในภาพรวม

ตารางที่ 4.32 ระดับช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อำนวยการฯ 10 เชียงใหม่ ในภาพรวม

แผนภายในศูนย์	ตำแหน่ง	ระดับช่วงห่างสมรรถนะหลัก				
		การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม
กลุ่มการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	1	0	1	1	1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 4	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 5	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 6	0	0	0	0	0
กลุ่มพัฒนาคุณภาพฯ	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	1	0	1	0	1
กลุ่มอำนวยการ	นักจัดการงานทั่วไป	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานการเงิน (1)	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานการเงิน (2)	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานการเงิน(3)	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานธุรการ (1)	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานธุรการ (2)	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานธุรการ (3)	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานพัสดุ (1)	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานพัสดุ (2)	0	0	0	0	0
	เจ้าพนักงานพัสดุ (3)	0	0	0	0	0

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แผนกภายในศูนย์	ตำแหน่ง	ระดับช่วงทางสมรรถนะหลัก					
		การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	
แผนกคลินิกตรวจโรคทั่วไป	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	-1	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	0	0	0	1	1	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	0	1	0	0	
แผนกคลินิกนมแม่	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	0	0	1	1	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	1	0	1	0	0	
แผนกคลินิกให้คำปรึกษา	พยาบาลวิชาชีพ	0	0	0	0	0	
แผนกคลินิกส่งเสริมสุขภาพ	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	-1	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 4	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 5	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 6	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 7	0	0	0	0	0	
แผนกตรวจสุขภาพเด็กดี	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	1	0	1	1	1	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	1	0	1	1	1	
แผนกทารกแรกเกิดวิกฤต	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	0	0	0	1	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	1	0	2	1	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 4	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 5	1	0	0	1	1	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 6	1	1	1	1	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 7	0	0	0	0	1	
แผนก ANC	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	-1	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	1	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	-1	0	-1	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 4	0	0	-1	0	-1	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 5	0	0	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 6	1	0	1	0	0	

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แผนกภายในศูนย์	ตำแหน่ง	ระดับช่วงห่างสมรรถนะหลัก				
		การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม
แผนกวางแผนครอบครัว	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	1	0	1	1	1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	0	0	0	0	0
แผนก Day Care	พยาบาลวิชาชีพ	0	0	0	0	0
แผนกห้องคลอด	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	-1	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	-1	0	0	-2	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	-1	0	-1	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 4	1	0	0	-1	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 5	0	1	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 6	0	1	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 7	0	0	0	0	-1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 8	0	0	0	-1	-1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 9	-1	0	-1	-1	-1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 10	-1	-1	-1	-2	-2
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 11	0	0	0	-1	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 12	-1	0	-1	-1	-1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 13	-1	0	-1	-1	-1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 14	0	1	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 15	1	0	1	1	1
แผนกห้องผ่าตัด	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	1	0	1	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	0	0	0	0
แผนก IPD1-2	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	1	0	1	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 4	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 5	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 6	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 7	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 8	0	0	0	0	0

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

แผนกภายในศูนย์	ตำแหน่ง	ระดับช่วงทางสมรรถนะหลัก				
		การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม
แผนก IPD1-2	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 9	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 10	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 11	0	0	0	0	1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 12	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 13	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 14	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 15	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 16	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 17	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 18	0	0	2	2	2
แผนก NICU	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	0	0	0	0	0
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	0	0	0	0	1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3	0	0	0	0	0
แผนก WCC	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1	1	0	1	1	1
	พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2	1	0	1	1	1

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ช่องว่างของการประเมินของตนเองกับผู้บังคับบัญชาของการประเมินบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ จำแนกตามแผนกของบุคลากร พบว่า

กลุ่มการพยาบาล ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 3, 4, 5, 6 มีผลการประเมินตนเอง เท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ กลุ่มการพยาบาล มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การบริการที่ดี

กลุ่มพัฒนาคุณภาพฯ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2 มีผลการประเมินตนเอง เท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด และตำแหน่ง

พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 3 มีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ กลุ่มพัฒนาคุณภาพฯ มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การบริการที่ดี และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

กลุ่มอำนวยการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานการเงิน ลำดับที่ 1, 2, 3 เจ้าพนักงานธุรการ ลำดับที่ 1, 2, 3 และเจ้าพนักงานพัสดุ ลำดับที่ 1, 2, 3 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด กล่าวคือ กลุ่มอำนวยการ มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แผนกคลินิกตรวจโรคทั่วไป ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1 มีผลการประเมินตนเองสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น -1 ทั้งหมด ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2, 3 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2, 3 มีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนกคลินิกตรวจโรคทั่วไป มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

แผนกคลินิกนมแม่ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2, 3 มีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนกคลินิกนมแม่ มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม

แผนกคลินิกให้คำปรึกษา ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 กล่าวคือ แผนกคลินิกให้คำปรึกษา มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แผนกคลินิกส่งเสริมสุขภาพ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีผลการประเมินตนเองสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น -1 และตำแหน่ง พยาบาล

วิชาชีพ ลำดับที่ 1, 3, 4, 5, 6, 7 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 กล่าวคือ แผนกคลินิกส่งเสริมสุขภาพ มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

แผนกตรวจสุขภาพเด็กดี ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2, 3 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2, 3 มีผลการประเมินต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน ช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนกตรวจสุขภาพเด็กดี มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การบริการที่ดี

แผนกทารกแรกเกิดวิกฤต ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 4 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2, 3, 5, 6, 7 มีผลการประเมินตนเองสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ กล่าวคือ แผนกทารกแรกเกิดวิกฤต มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แผนก ANC ตำแหน่ง ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 3, 4 มีผลการประเมินตนเองสูงกว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินช่องว่าง ระดับสมรรถนะเป็น -1 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2, 3, 4, 5 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2, 5, 6 มีผลการประเมินตนเองต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนก ANC มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แผนกวางแผนครอบครัว ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด ตำแหน่ง และ พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1 มีผลการประเมินตนเองต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนกวางแผนครอบครัว มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุด

แข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การบริการที่ดี

แผนก Day Care ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ทั้งหมด กล่าวคือ แผนก Day Care ตำแหน่ง มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แผนกห้องคลอด ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2, 10 มีผลการประเมินตนเองสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น -2 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 มีผลการประเมินตนเองสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น -1 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 4, 5, 6, 14, 15 มีผลการประเมินตนเองต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนกห้องคลอด ตำแหน่ง มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แผนกห้องผ่าตัด ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีผลการประเมินตนเองต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนกห้องผ่าตัด ตำแหน่ง มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แผนก IPD1-2 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 11 มีผลการประเมินตนเองต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 18 มีผลการประเมินตนเองต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +2 กล่าวคือ แผนก IPD1-2 ตำแหน่ง มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การบริการที่ดี

แผนก NICU ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 3 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 2 มีผลการประเมินตนเองต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนก NICU ตำแหน่ง มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

แผนก WCC ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2 มีผลการประเมินตนเองเท่ากับที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 และตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ลำดับที่ 1, 2 มีผลการประเมินตนเองต่ำกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน หรือมีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น +1 กล่าวคือ แผนก WCC ตำแหน่ง มีสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม



ตารางที่ 4.33 ตารางจำแนกผลตามประเภทสายงานของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

กลุ่ม	สมรรถนะหลัก				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม
พยาบาลวิชาชีพ (83)	0 = 63 1 = 14 -1 = 6	0 = 75 1 = 5 -1 = 3	0 = 61 1 = 15 2 = 1 -1 = 6	0 = 57 1 = 12 2 = 2 -1 = 10 -2 = 2	0 = 61 1 = 14 2 = 1 -1 = 6 -2 = 1
อำนวยการ (10)	0 = 10	0 = 10	0 = 10	0 = 10	0 = 10

หมายเหตุ 0 = การประเมินตนเองเท่ากับผู้บังคับบัญชาประเมิน
 1 2 = การประเมินตนเองต่ำกว่าผู้บังคับบัญชาประเมิน
 -1 -2 = การประเมินตนเองสูงกว่าผู้บังคับบัญชาประเมิน

เมื่อจำแนกผลตามประเภทสายงานของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ มีช่องว่างระดับสมรรถนะระหว่าง -2 ไปจนถึง +2 ซึ่งส่วนใหญ่มีจุดแข็งในสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และกลุ่มอำนวยการ มีช่องว่างระดับสมรรถนะเป็น 0 ซึ่งทั้งหมดมีจุดในสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสร้างความเชี่ยวชาญในงาน และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม