

**นโยบายการประเมินผลงานบุคลากร (ผลการปฏิบัติราชการ)**  
**กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์**

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล หรือผลงานกลุ่มที่ปฏิบัติได้จริงตลอดรอบการประเมิน ตามวิธีการที่องค์กรกำหนด เปรียบเทียบกับ เป้าหมายผลการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานผลงานที่วางไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน(สำนักงาน กพ.,2551)

**วัตถุประสงค์**

เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานงานด้านการประเมินและการพัฒนา

**เป้าหมาย**

บุคลากรทางการพยาบาลทุกคน

**ตัวชี้วัด**

ร้อยละของความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
อุบัติการณ์ไม่พึงประสงค์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**แนวทางปฏิบัติ**

1. กลุ่มการพยาบาลกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรพยาบาล ปีละ 2 รอบๆละ 6 เดือน คือ

รอบที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม- 31 มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ 2 วันที่ 1 เมษายน- 30 กันยายน

2. ผู้ประเมิน

2.1 ผู้ประเมินพยาบาลระดับปฏิบัติ ได้แก่ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย /หัวหน้างาน

2.2 ผู้ประเมินพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล

3. ให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน โดย

3.1 กำหนดปัจจัยวัดผลสำเร็จของงาน และมาตรฐานผลงาน ที่สามารถวัด/ประเมินได้

สามารถเข้าใจได้ สามารถตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จได้

3.2 กำหนดผลงานพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำให้สำเร็จ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3.3 กำหนดแผนปฏิบัติงานรายบุคคลที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายกลุ่มการพยาบาลตามความจำเป็นที่เกิดขึ้น ทั้งนี้

3.4 การประเมินผู้ปฏิบัติจะทำการตกลงถึงผลการปฏิบัติราชการร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน ตั้งแต่ต้นรอบประเมิน และประเมินผลเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

เพื่อสรุปเป็นคะแนนประเมิน ณ ปลายรอบหรือทุก 6 เดือน โดยการประเมินจะพิจารณาจาก ผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือนเท่านั้น

4. การประเมินใช้แบบประเมินของงานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 3 ส่วน
  - 4.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงานที่บ่งบอก ลักษณะเฉพาะของงาน และตัวชี้วัดรายบุคคล ไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด
  - 4.2 การประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์ กพ. 5 ตัว ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่ง สมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมและจริยธรรม
  - 4.3 การประเมินองค์ประกอบอื่นๆ (ถ้ามี)โดยสัดส่วน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ต่อ สมรรถนะและองค์ประกอบอื่น เท่ากับ ร้อยละ 70:30
5. ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินมี 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง
6. ผู้ประเมินชี้แจงผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ ลงลายมือชื่อผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมิน หากผู้รับการประเมินมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้ประเมินให้เป็นที่เรียบร้อย กรณีไม่สามารถ ตกลงกันได้ให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่าต่อไป
7. ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินให้นำไปจัดทำแผนพัฒนาตนเองต่อไป

#### การประเมินผล

ติดตามผลการประเมินและการสะท้อนปัญหาตามรอบการประเมิน