

## นโยบายการประเมินผลงานบุคลากร (ผลการปฏิบัติราชการ)

### กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน ราชบุคคลหรือผลงานกลุ่มที่ปฏิบัติได้จริงตลอดรอบการประเมิน ตามวิธีการที่องค์กรกำหนด เปรียบเทียบ กับ เป้าหมายผลการปฏิบัติราชการตามแผนการปฏิบัติราชการ และมาตรฐานผลงานที่วางไว้เมื่อต้นรอบการ ประเมิน(สำนักงาน กพ.,2551)

#### วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินและการพัฒนา

#### เป้าหมาย

บุคลากรทางการพยาบาลทุกคน

#### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 100 ของบุคลากร ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
2. ร้อยละ 100 ของหน่วยงานมีแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

#### แนวทางปฏิบัติ

1. กลุ่มการพยาบาลกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรพยาบาล ปีละ 2 รอบๆละ 6 เดือน
  - 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/ประเมินได้สามารถ เข้าใจได้ สามารถตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จได้
  - 3.2 กำหนดผลงานพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติต้องทำให้สำเร็จ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
  - 3.3 กำหนดแผนปฏิบัติงานรายบุคคลที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายกลุ่มการ พยาบาลตามความจำเป็นที่เกิดขึ้น ทั้งนี้
  - 3.4 การประเมินผู้ปฏิบัติจะทำการตกลงถึงผลการปฏิบัติราชการร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย / หัวหน้างาน ตั้งแต่ต้นรอบประเมิน และประเมินผลเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริง กับ เป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อสรุปเป็นคะแนนประเมิน ณ ปลายรอบหรือทุก 6 เดือน โดยการ ประเมินจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือนเท่านั้น

4. การประเมินใช้แบบประเมินของงานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 3 ส่วน
  - 4.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงานที่บ่งบอกลักษณะเฉพาะของงาน และตัวชี้วัดรายบุคคล ไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด
  - 4.2 การประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์ กพ. 5 ตัว ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
  - 4.3 การประเมินองค์ประกอบอื่นๆ (ถ้ามี)  
โดยสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน ต่อ สมรรถนะและองค์ประกอบอื่น เท่ากับ ร้อยละ 70:30
5. ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินมี 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง
6. ผู้ประเมินชี้แจงผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ ลงลายมือชื่อผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน หากผู้รับการประเมิน มีข้อสงสัยให้สอบถามผู้ประเมินให้เรียบร้อย กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่าต่อไป
7. ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินให้นำไปจัดทำแผนพัฒนาตนเองต่อไป

#### การประเมินผล

ติดตามผลการประเมินและการสะท้อนปัญหาตามรอบการประเมิน