**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ**

**กลุ่มการพยาบาล รพ.ชัยบาดาล**

**องค์ประกอบการประเมิน**

1. **องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน**

 **ประเภทของตัวชี้วัดที่ใช้** กลุ่มการพยาบาลชัยบาดาล กำหนดตัวชี้วัดจาก2 ส่วนคือ

* **ตัวชี้วัดงานเชิงนโยบาย** ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาจาการ***ถ่ายทอดยุทธศาสตร์*** กลุ่มการพยาบาลกำหนดยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด โดย เชื่อมโยงยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ของประเทศ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลชัยบาดาล มากำหนดเป็นยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ของกลุ่มการพยาบาล เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดของกลุ่มการพยาบาลไปยังหน่วยงานและบุคคลากรในกลุ่มการพยาบาลทุกระดับ
* **ตัวชี้วัดงานประจำ** โดยมุ่งเน้นตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์***ไล่เรียงกระบวนการทำงาน*** ตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละระดับมากำหนดเป็นค่างานหรือ ที่เรียกว่า Work point

**น้ำหนักของการประเมิน**จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติคือ

หัวหน้างาน วัด**ตัวชี้วัดงานเชิงนโยบาย(** KPI) ร้อยละ 65 และ **ตัวชี้วัดงานประจำ** (WP ) ร้อยละ 15 รวมเป็นร้อยละ 80

พยาบาลวิชาชีพ วัด**ตัวชี้วัดงานเชิงนโยบาย(** KPI) 40 และ **ตัวชี้วัดงานประจำ** (WP ) ร้อยละ 30 รวมเป็นร้อยละ 70

ลูกจ้าง วัด**ตัวชี้วัดงานเชิงนโยบาย(** KPI) 10 และ **ตัวชี้วัดงานประจำ** (WP ) ร้อยละ 50 รวมเป็นร้อยละ 60

1. **องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)**

**ประเภทของตัวชี้วัดที่ใช้** กลุ่มการพยาบาลชัยบาดาล กำหนดการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการคือ

* 1. การประเมินตามสมรรถนะที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยการใช้เครื่องมือในการปะเมินตามที่ กพ.กำหนด ที่นำมากำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละสมรรถนะที่สอดคล้องกับที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำหนด และการประเมินทำโดยการประเมินตนเอง และหัวหน้างานประเมิน นำมาคิดค่าส่วนต่างระหว่างการประเมินตนเองและหัวหน้าประเมินมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลลากร นำค่าเฉลี่ยระหว่างค่าคะแนนการประเมินตนเองและการประเมินโดยหัวหน้างาน มาเป็นค่าคะแนนในการประเมินความดีความชอบ
	2. การประเมินความรู้ที่จำเป็นในงาน กลุ่มการพยาบาลกำหนดให้มีการประเมินความรู้ที่จำเป็นในงานของบุคลากรทุกระดับเป็น 2 ระดับ คือ
1. ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรทุกคนต้องรู้เหมือนๆกัน ใช้การจัดสอบวัดความรู้รวม ข้อสอบประกอบด้วย ข้อสอบจากคณะกรรมการตัวชี้วัด (KPI) ทุกคณะ ข้อสอบด้านกฎหมาย และข้อสอบของสภาวิชาชีพ
2. ความรู้เฉพาะด้าน เป็นความรู้ของวิชาชีพที่แต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกัน เช่น ห้องคลอด มีความต้องการความรู้เจ้าหน้าที่ในเรื่องที่แตกต่างจาก เจ้าหน้าที่ในห้องผ่าตัด ในเรื่องที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานกับผู้รับบริการโดยตรง สอบวัดความรู้ที่หน่วยงาน อำนวยการสอบโดยหัวหน้างาน และออกข้อสอบโดยบุคคลากรในหน่วยงานทุกคนร่วมกับข้องสอบจากสถาบันการศึกษาหรือแหล่งอื่นๆ
	1. การประเมินทักษะที่จำเป็นในงาน กลุ่มการพยาบาลกำหนดให้มีการประเมินทักษะที่จำเป็นในงานของบุคลากรทุกระดับเป็น 2 ระดับ คือ
3. ทักษะพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนต้องรู้เหมือนๆกัน โดยมีการกำหนดทักษะกลางที่บุคลากรทุกระดับต้องสามารถทำได้ไม่ว่าจะอยู่หน่วยงานของกลุ่มการพยาบาล ใช้การจัดสอบโดยให้ปฏิบัติจริงและประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด สอบโดยกรรมการตัวชี้วัด (KPI)
4. ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นทักษะของวิชาชีพที่แต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกัน เช่น ห้องคลอด มีความต้องการทักษะการทำคลอด ห้องผู้ป่วยหนักต้องการทักษะการปรับเครื่องช่วยหายใจ ทำการประเมินโดยหัวหน้างาน

**น้ำหนักของการประเมิน**จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติคือ

หัวหน้างาน ประเมินจากการประเมิน สมรรถนะตาม กพ.กำหนด สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะองค์กรพยาบาล และการสอบวัดความรู้ทางการบริหาร คิดเป็น ร้อยละ 15

พยาบาลวิชาชีพ ประเมินจากการประเมิน สมรรถนะตาม กพ.กำหนด สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะองค์กร สมรรถนะเฉพาะของหน่วยงาน การสอบวัดความรู้ที่จำเป็นต่อการให้บริการ การประเมินทักษะสำคัญตามมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 20

ลูกจ้าง ประเมินจากการประเมิน สมรรถนะขององค์กร สมรรถนะของหน่วยงาน การประเมินทักษะที่สำคัญต่อการให้บริการและการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ร้อยละ 20

1. **องค์ประกอบสัมพันธภาพในการทำงาน**

**ประเภทของตัวชี้วัดที่ใช้** การประเมินแบบ360 จากผู้ร่วมงานทุกระดับ กลุ่มการพยาบาลประเมิน360 โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่าเกณฑ์ 9 ข้อ ที่เจ้าหน้าที่ในกลุ่มการพยาบาลร่วมกันพัฒนาขึ้นมาใช้ การประเมินใช้แบบมีส่วนร่วมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนในการประเมิน

 **น้ำหนักของการประเมิน** ตามประเภทของตำแหน่งคือ

หัวหน้างาน ร้อยละ 5

พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 10

ลูกจ้าง ร้อยละ 20

**ตารางสรุปน้ำหนักตัวชี้วัดรายตำแหน่ง**

|  |  |
| --- | --- |
| เกณฑ์ | ระดับเจ้าหน้าที่ |
| หัวหน้างาน | พยาบาลวิชาชีพ( ข้าราชการและลูกจ้าง) และEMT | ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว |
| คะแนน | คะแนน | คะแนน |
| **องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน**  |
| 1.             ตัวชี้วัดงานเชิงนโยบาย (KPI 12 ตัว) ประเมินความสำเร็จด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ ของงาน |
| **น้ำหนักคะแนนรวมร้อยละ** | **65%** | **40%** | **10%** |
| การบรรลุตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน | 30 | 20 | 0 |
| ความสำเร็จของตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับกรรมการ | 25 | 10 | 0 |
| ความสำเร็จของตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน | 0 | 10 |  |
| การมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัด | 10 | 20 | 10 |
| **องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน** |
| 2.             ตัวชี้วัดงานประจำ (Activity /WP) ประเมินความสำเร็จด้านประสิทธิผลการทำงาน |
| **น้ำหนักคะแนนร้อยละ** | **15%** | **30%** | **50%** |
| Activity/WP | 15 | 45 | 50 |
| **องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) Competency** |
| **น้ำหนักคะแนนร้อยละ** | **15%** | **20%** | **20%** |
| การประเมินตามสมรรถนะที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนด | 5 | 5 |   |
| การประเมินความรู้ที่จำเป็นในงาน  | 5 |   |   |
| ความรู้พื้นฐาน |   | 5 | 10 |
| ความรู้เฉพาะด้าน |   | 5 |   |
| การประเมินทักษะที่จำเป็นในงาน | 5 |   |   |
| ทักษะพื้นฐาน |   | 5 | 10 |
| ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน |   | 10 |   |
| **องค์ประกอบที่ 3 สัมพันธภาพในการทำงาน (การประเมินแบบ360)** |
| **น้ำหนักคะแนนร้อยละ** | **5%** | **10%** | **20%** |
| หัวหน้าประเมิน | 0 | 5 | 10 |
| ประเมินกันเอง | 5 | 10 | 10 |
| **รวมคะแนนทุกตัวชี้วัด** | **100** | **150** | **100** |
|  |  |  |  |
| **สรุปคะแนนรายองค์ประกอบ (ร้อยละ)** |
| **องค์ประกอบ** | ระดับเจ้าหน้าที่ |
| หัวหน้างาน | พยาบาลวิชาชีพ( ข้าราชการและลูกจ้าง) และEMT | ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว |
| **องค์ประกอบที่1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน** | **80%** | **70%** | **60%** |
| **องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)** | **15%** | **20%** | **20%** |
| **องค์ประกอบที่ 3 สัมพันธภาพในการทำงาน(ประเมิน 360 )** | **5%** | **10%** | **20%** |
| **รวม** | **100%** | **100%** | **100%** |

**วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด**

1. **การกำหนดตัวชี้วัด การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน**

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย การประเมินด้าน ประสิทธิภาพ คุณภาพของงาน และการประเมินประสิทธิผลของงาน

* 1. การถ่ายทอดตัวชี้วัดขององค์กรมายังกลุ่มการพยาบาล โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่กลุ่มการพยาบาลเกี่ยวข้อง หัวหน้าพยาบาลรับผิดชอบในการพิจารณาตัวชี้วัดกลางของโรงพยาบาลร่วมกับกรรมการบริหารโรงพยาบาลในการพิจารณาตัวชี้วัดที่จะถ่ายทอดมายังกลุ่มการพยาบาล และนำมาสู่การจัดทำตัวชี้วัดของกลุ่มการพยาบาล
	2. กระบวนการจัดทำตัวชี้วัดกลุ่มการพยาบาล การประเมินด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นการการประเมินตามตัวชี้วัด ( KPI ) ตัวชี้วัดจะเป็นการวัดทั้งด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยเริ่มจากการกำหนดยุทธศาสตร์ ของกลุ่มการพยาบาล ไปจนถึงการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ถูกถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ของกลุ่มการพยาบาล ที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ของประเทศ ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลชัยบาดาล มากำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์กลุ่มการพยาบาล เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดของกลุ่มการพยาบาลไปยังหน่วยงานและบุคคลากรในกลุ่มการพยาบาลทุกระดับ โดยปรับตัวชี้วัดที่รับการถ่ายทอดมา และที่กำหนดขึ้นจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กลุ่มการพยาบาล มากำหนดเป็น 12 ตัวชี้วัดหลัก
	3. การกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ด้วยจำนวนตัวชี้วัดที่มีจำนวนมากอีกทั้งต้องมีการเชื่อมโยงหลายระบบ กลุ่มการพยาบาลจึงกำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อรองรับตัวชี้วัดและผลักดันให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย โดยกำหนดตัวคณะกรรมการจำนวน12 คณะเพื่อผนวกตัวชี้วัดออกเป็นกลุ่มๆ โดยแบ่ง ตัวชี้วัดหลักออกเป็น ( KPI ) 12 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย
1. การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการพยาบาล
2. ป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
3. พัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ป้องกันความเสี่ยงทางการพยาบาล
5. พัฒนานวัตกรรมการพยาบาลและ.งานวิจัย
6. จริยธรรมและพฤติกรรมการบริการ
7. พัฒนาคุณภาพการพยาบาล
8. พัฒนาการใช้กระบวนการพยาบาล
9. พัฒนาความพร้อมและรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินของทีมการพยาบาล
10. พัฒนาความพร้อมของเครื่องมือ
11. อาชีวอนามัยกลุ่มการพยาบาลและ 5 ส
12. พัฒนาความรู้คู่การรักษา
	1. การถ่ายทอดตัวชี้วัดแบ่งออกเป็น ระดับคือ
		1. ระดับการบรรลุตามตัวชี้วัดของ**หน่วยงาน** ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินงานให้บรรลุตามเกณฑ์ของ12 ตัวชี้วัด ที่กำหนดขึ้น เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงานนั้น
		2. ระดับการบรรลุตามตัวชี้วัดที่**คณะกรรมการ**ชุดต่างๆ ที่กำหนดขึ้นรับผิดชอบ เป็นการถ่ายทอดตัวชี้วัดนั้นๆไปยังประธานกรรมการ และกรรมการทุกคน
		3. ระดับการบรรลุในตัวชี้วัด**ระดับบุคคล** ที่แต่ละคนรับผิดชอบ
		4. **การมีส่วนร่วม**เพื่อผลักดันให้ตัวชี้วัดบรรลุตามเป้าหมาย ผ่านกระบวนการประชุม การจัดทำรายงาน การพัฒนาบุคคลากรเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนดได้
	2. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการโดยคณะกรรมการแต่ละชุดจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน( เอกสารประกอบ 4) ในตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ และนำเสนอต่อกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาลและประกาศเป็นเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดของกลุ่มการพยาบาล
13. **การกำหนดแนวทางการประเมิน ประสิทธิผล** คือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รายบุคคลโดยนำแนวคิดเรื่องวัดจากงานประจำ โดยมุ่งเน้นตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์ไล่เรียงกระบวนการทำงาน ตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละระดับมากำหนดเป็นค่างานหรือ ที่เรียกว่า Work point และนำคิดค่าภาระงาน Work point มาใช้ประโยชน์ในการเทียบเคียงผลงานของบุคคลากร ที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ *( ผนวก เอกสารการจัดทำค่าภาระงาน)*
14. **พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ**

ใช้แนวคิดด้านการประเมินตามเกณฑ์สมรรถนะ โดยใช้เทคนิคทั้งการประเมิน การสัมภาษณ์ การสังเกต การสอบวัดความรู้ การให้ทำให้ดูเพื่อวัดทักษะตามที่กำหนด ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กลุ่มการพยาบาลใช้แนวทางการประเมินดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะ ตามเกณฑ์ที่ กพ. กำหนด
2. การประเมินสมรรถนะตามที่หน่วยงานกำหนด ได้แก่ สมรรถนะขององค์กร สมรรถนะเชิงวิชาชีพ สมรรถนะเฉพาะด้านของหน่วยงาน
3. การสอบวัดความรู้ในงาน ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดของหน่วยงาน
4. การประเมินทักษะตามที่ กพ.กำหนด และ การสอบทักษะที่จำเป็นในงาน
5. การพัฒนาตนเองของบุคลากร
6. **องค์ประกอบอื่นๆ**

การประเมินแบบ360 จากผู้ร่วมงานทุกระดับ โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่าเกณฑ์ 9 ข้อ มีแนวทางในการประเมินดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ใช้เครื่องมือที่เรียกว่าเกณฑ์ 9 ข้อ เพื่อให้ผู้ประเมินโดยกำหนดให้จำแนกผู้ถูกประเมินออกเป็น 3 กลุ่มคือ 1. กลุ่มหัวหน้างาน 2. กลุ่มข้าราชการ 3. กลุ่มลูกจ้าประจำและลูกจ้างชั่วคราว
2. ผู้ทำหน้าที่ในการประเมิน จำแนกตามระดับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกันในการให้คะแนนคือ
	1. หัวหน้างานประเมินหัวหน้างานในกลุ่มการทุกคน และเจ้าหน้าที่ทุกคนในกลุ่มการพยาบาล
	2. ข้าราชการ ประเมินหัวหน้างานในหน่วยงานทุกคน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตนเองทุกระดับ และข้าราชการในกลุ่ม( โซนนอก หรือ โซนใน)
	3. ลูกจ้าง ประเมินลูกจ้างทุกคนในกลุ่มการพยาบาล และข้าราชการในหน่วยงานตนเองทุกระดับ
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน กลุ่มการพยาบาลจะทำการประเมิน ปีละ2 ครั้ง คือเดือน กุมภาพันธ์ และเดือน สิงหาคม ของทุกปี

**ระดับการประเมินผล**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ระดับการประเมิน | หัวหน้างาน | พยาบาลวิชาชีพ | ลูกจ้าง |
| ค่าคะแนนรวม | 80 | 130 | 100 |
| ดีเด่น | 75-80 | 110-130 | 90-100 |
| ดีมาก | 70-74 | 90-109 | 80-89 |
| ดี | 65-69 | 80-89 | 70-79 |
| พอใช้ | 60-64 | 70-79 | 60-69 |
| ต้องปรับปรุง | 50-59 | 60-69 | 50-59 |

**กลุ่มการพยาบาล**

ยุทธศาสตร์ 1 การพัฒนาระบบบริหารบริการทางการพยาบาล

ตัวชี้วัด 1. มีแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มการพยาบาลและแผนปฏิบัติการระดับหน่วยงาน

1. มีการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรและการพัฒนาการลงทุนแบบคุ้มทุน
2. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของแผนงานลงสู่การประเมินบุคคล
3. มีระบบการจัดบริการตามประเภทผู้รับบริการ
4. มีระบบป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ 2 การพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาล

ตัวชี้วัด 1. การพัฒนาระบบบริการผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานQA ระดับ 3 ทุกหน่วยงาน

1. การพัฒนาระบบบริการผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานHNQA
2. มีระบบการพัฒนางานป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อได้ตามมาตรฐาน
3. มีการการวางระบบความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน
4. มีการพัฒนาระบบงานอาชีวอนามัยและ5ส.ทางการพยาบาลได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. การพัฒนาระบบลดขั้นตอนการให้บริการทุกหน่วยงาน

 ยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

ตัวชี้วัด 1. บุคลากรทางการพยาบาลมีสมรรถนะตามที่กำหนด

1. บุคลากรทางการพยาบาลได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถและการศึกษาต่อเนื่องตามเกณฑ์
2. บุคลากรทางการพยาบาลผ่านการประเมินด้านจริยธรรมจรรยาบรรณของบุคลากร
3. ทุกหน่วยงานมีแผนการส่งเสริมขวัญกำลังใจและความรักสามัคคีของบุคคลากร

ยุทธศาสตร์ 4 การพัฒนาวิชาการและการวิจัยทางการพยาบาล

 ตัวชี้วัด 1. ทุกหน่วยงานในกลุ่มการพยาบาลมีการพัฒนางานวิชาการและการใช้ผลงานวิจัย

1. ทุกหน่วยงานมีแผนพัฒนาและทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน
2. ทุกหน่วยงานมีผลงานวัตรกรรมอย่างน้อย 1 เรื่อง
3. ทุกหน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรมมิตรภาพบำบัด

ยุทธศาสตร์ 5 การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการพยาบาล

 ตัวชี้วัด 1. บุคลากรทางการพยาบาลสามารถใช้เครื่องมือเพื่อการสื่อสารภายในองค์กร

 ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

1. ทุกหน่วยงานในกลุ่มการพยาบาลมีฐานข้อมูลสำคัญครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
2. บุคลากรในกลุ่มการพยาบาลได้รับการพัฒนา
3. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารบุคลากร

**ผนวก ตัวอย่างการเขียนเอกสาร SAR**

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานระดับกลุ่ม/บุคคล ประจำปี 2556 (with template)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ชื่อ-สกุล นาง กรรณิกา ปัญญาอมรวัฒน์ | ตำแหน่ง หัวหน้าพยาบาล | ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน...รอบการประเมินที่ 🗌 1 🗌 2 |
| หน่วยงาน กลุ่มการพยาบาล  | หน่วยงานต้นสังกัด รพ.ชัยบาดาล | ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น น.พ. วสันต์ เวทย์วัฒนชัย |
| ผลสัมฤทธิ์หลักKRAs | ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(KPIs) | น้ำหนักคะแนน | Baseline Data | เป้าหมายปี2556 | ระดับค่าเป้าหมาย | สอดคล้องกับเป้าหมาย/ยุทธศาสตร์สตร์ที่ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของผลลัพธ์ในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด** | คะแนน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดหน่วยงานกลุ่มการพยาบาล | 40 | 23.26 | 45 | 10-15 | 15-20 | 20-29 | 30-39 | 40-45 | ยุทธศาสตร์ 1 การพัฒนาระบบบริหารบริการทางการพยาบาล |
| ระดับความสำเร็จใน การเทียบเคียงค่างานของบุคคลากร ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ | ร้อยละของบุคคลากรในกลุ่มการพยาบาลถูกประเมินประสิทธิภาพการทำงานด้วยการเทียบค่าภาระงาน | 10 | 70 | 100 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | ยุทธศาสตร์ จังหวัดที่ เรื่องการบริหารราชการที่ดี |
| การพัฒนาระบบลดขั้นตอนการให้บริการทุกหน่วยงาน | 1.ร้อยละของขั้นตอนงานผู้ป่วยนอกที่ลดลงได้ 2.ร้อยละของเวลาในงานผู้ป่วยนอกที่ลดลงได้ | 10 | 9073.4 | 10090 | 6050 | 7060 | 8070 | 9080 | 10090 | ยุทธศาสตร์ จังหวัดที่ เรื่องการบริหารราชการที่ดี |
| ชื่อ-สกุล นางสาว เสียงสวรรค์ | ตำแหน่ง หัวหน้างานผู้ป่วยนอก | ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน...รอบการประเมินที่ 🗌 1 🗌 2 |
| หน่วยงาน งานผู้ป่วยนอก | หน่วยงานต้นสังกัด กลุ่มการพยาบาล | ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น นาง กรรณิกา ปัญญาอมรวัฒน์ |
| ผลสัมฤทธิ์หลักKRAs | ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(KPIs) | น้ำหนักคะแนน | Baseline Data | เป้าหมายปี2556 | ระดับค่าเป้าหมาย | สอดคล้องกับเป้าหมาย/ยุทธศาสตร์สตร์ที่ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของกลุ่มการพยาบาล ลงสู่การประเมินบุคคล  | คะแนนผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดหลักกลุ่มการพยาบาล(KPI หน่วยงาน) | 40 | 22.85 | 25 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | ยุทธศาสตร์กลุ่มการฯที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารบริการทางการพยาบาล |
| การพัฒนาระบบลดขั้นตอนการให้บริการทุกหน่วยงาน | จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การลดขั้นตอน ( 8 หน่วยงาน) | 20 | 8 | 10 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | ยุทธศาสตร์ 2 การพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาล |
| พัฒนา นวัตรกรรมและวิชาการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการ | ทุกหน่วยงานมีผลงานวัตรกรรมอย่างน้อย 1 เรื่อง | 15 | 0 | 8 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | ยุทธศาสตร์ 4 การพัฒนาวิชาการและการวิจัยทางการพยาบาล |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ชื่อ- สกุล นางสาว เสียงสวรรค์ ทิพยรักษ์ | ตำแหน่ง หัวหน้างานผู้ป่วยนอก | ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน...รอบการประเมินที่ 🗌 1 🗌 2 |
| หน่วยงาน งานผู้ป่วยนอก | หน่วยงานต้นสังกัด กลุ่มการพยาบาล | ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น นาง กรรณิกา ปัญญาอมรวัฒน์ |
| ผลสัมฤทธิ์หลักKRAs | ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(KPIs) | น้ำหนักคะแนน | Baseline Data | เป้าหมายปี2556 | ระดับค่าเป้าหมาย | สอดคล้องกับเป้าหมาย/ยุทธศาสตร์สตร์ที่ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **พัฒนาการดำเนินงานสุขศึกษาและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ** | ร้อยละของหน่วยบริการในกลุ่มการ ผ่านเกณฑ์การประเมินตาม มาตรฐานสุขศึกษา | 10 | 0 | 8 | 50 | 60 | 80 | 90 | 100 | ยุทธศาสตร์ (จังหวัด) ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม  |
| ระบงานตอบสนองความต้องการบริการและการสร้างความพึงพอใจ | หน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านการลดความเจ็บปวดของผู้รับบริการตามเกณฑ์ | 10 | 0 | 8 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | ยุทธศาสตร์กลุ่มการที่ 2 การพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาล |
| ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม | ผลการประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมการบริหารงาน(ประชุม)เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง ต่อปี | 5 | 9.22 | 10 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | ยุทธศาสตร์ กลุ้มการที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารบริการทางการพยาบาล |
| รวม | 100 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ชื่อ-สกุล นาง ประนอม สุขขัง | ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ผู้ป่วยนอก | ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน...รอบการประเมินที่ 🗌 1 🗌 2 |
| หน่วยงาน งานผู้ป่วยนอก | หน่วยงานต้นสังกัด กลุ่มการพยาบาล | ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น นางสาว เสียงสวรรค์ ทิพยรักษ์ |
| ผลสัมฤทธิ์หลักKRAs | ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก(KPIs) | น้ำหนักคะแนน | Baseline Data | เป้าหมายปี2556 | ระดับค่าเป้าหมาย | สอดคล้องกับเป้าหมาย/ยุทธศาสตร์สตร์ที่ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของกลุ่มการพยาบาล ลงสู่การประเมินบุคคล  | ผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน ( WP ) | 40 | 31.77 | 40 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-40 | ยุทธศาสตร์กลุ่มการที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารบริการทางการพยาบาล |
|  | ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดหลักกลุ่มการพยาบาล (KPI คน) | 20 | 18.76 | 20 | 10-12 | 13-14 | 15-16 | 17-18 | 19-20 | ยุทธศาสตร์ กลุ่มการที่2 การพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาล |
|  | ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน ผ่านตามเกณฑ์ชี้วัดหลักกลุ่มการพยาบาล (KPI หน่วยงาน ) | 30 | 22.85 | 30 | 20-21 | 22-23 | 24-25 | 26-27 | 28-30 | ยุทธศาสตร์ กลุ่มการที่2 การพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาล |
| ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม | ผลการประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมการบริหารงาน(ประชุม)เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง ต่อปี | 10 | 9.54 | 10 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | ยุทธศาสตร์กลุ่มการที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารบริการทางการพยาบาล |
| รวม | 100 |  |  |  |  |  |  |  |  |

**ผนวก เครื่องมือประเมิน 360**

**แบบประเมิน 9 ข้อ**

|  |
| --- |
| **แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน** |
| **ชื่อ - สกุล (ผู้ถูกประเมิน).............................................................................. หน่วยงาน............................................**  |
| **ครั้งที่ประเมิน.......................วันที่ประเมิน..............................................................จำนวนวัน ลาป่วย........................วัน.................ครั้งใน 1 ปี ลากิจ.....................วัน...................ครั้ง ใน 1 ปี** |
| **วัตถุประสงค์ของการประเมิน** | **1. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน** |
|  | **2. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานของหัวหน้างานในการพิจารณาเลื่อนขั้น / การพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา** |
| **กิจกรรม** | **เกณฑ์การประเมิน** | **คะแนนประเมินตนเอง** | **คะแนนจากผู้ร่วมงาน** |
| **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย** | **ไม่สามารถตอบได้ว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อะไรบ้าง แต่สามารถทำงานได้ตามประสบการณ์และความเคยชินที่ถือปฏิบัติหรือคู่มือที่กำหนดแนวทางไว้ชัดเจน** | **สามารถตอบได้ว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อะไรบ้าง แต่ไม่ครบถ้วนและปฏิบัติตามที่เคยทำมา ซึ่งเป็นไปตามหน้าที่บ้าง ไม่ตามบ้าง** | **สามารถตอบได้ว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรบ้าง และสามารถปฏิบัติให้เห็นได้ว่าสามารถทำงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง** | **สามารถแสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งมีความพยายามในการที่จะปรับปรุงบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับงานที่ดี** |  |  |
| **2. ผลการปฏิบัติงาน** | **ทำตามความเข้าใจโดยไม่คำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หรืองานเสร็จบ้าง ไม่เสร็จบ้าง หรือมักจะพบว่ามีปัญหาในการทำงานเสมอ ๆ** | **ทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น และบางครั้งต้องกระตุ้นเตือนจึงจะทำงานได้เรียบร้อย มีปัญหาเกิดขึ้นบ้างแต่ไม่มากนัก** | **ทำงานเสร็จโดยไม่ต้องมีการย้ำเตือนและไม่มีปัญหาเกิดขึ้น** | **ทำงานเสร็จเรียบร้อย ไม่มีปัญหาและสามารถพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น** |  |  |
| **กิจกรรม** | **เกณฑ์การประเมิน** | **คะแนนประเมินตนเอง** | **คะแนนจากผู้ร่วมงาน** |
| **2** | **3** | **4** | **2** |
| **3. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน** | **ทำตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่สนใจเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือกับคนอื่นน้อยมาก** | **ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานพอสมควรและให้ความร่วมมือเมื่อมีการร้องขอ แต่ถ้าไม่ร้องขอก็จะไม่สนใจเข้าร่วมถึงแม้จะทราบหรือเห็นใตกิจกรรมนั้น ๆ หรือบางครั้งมีการร้องขอก็ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร** | **ให้ความร่วมมือกับทุกคนในหน่วยงานเป็นอย่างดี รวมถึงการให้ความร่วมมือเมื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ แต่บางครั้งไปร่วมกิจกรรม จนทำให้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบกพร่องไป** | **ให้ความร่วมมือกับงานในหน่วยงานทั้งงานปกติ และงานพิเศษ โดยไม่เกี่ยงและสามารถทำทั้งงานในความรับผิดชอบ และงานพิเศษได้ดี ให้ความร่วมมือทั้งที่ร้องขอมาและบางครั้งก็อาสาสมัครเอง เป็นที่รักของทุกคน** |  |  |
| **4. ความตรงต่อเวลา** | **มาสายบ่อยครั้ง ส่วนใหญ่มาหลังคนอื่น ๆ ในหน่วยงานและบางครั้งมาถึงก็ไม่เริ่มงานเลย รอให้คนอื่น ๆ ทำก่อน** | **มาตรงเวลาและกลับตรงเวลา โดยไม่คำนึงถึงว่ามีงานค้างอยู่หรือไม่** | **มาตรงเวลาและกลับตรงเวลา แต่ถ้ามีงานค้างอยู่ก็จะทำงานจนเสร็จหรือฝากงานให้คนอื่นทำจนเสร็จ แต่บางครั้งถึงจะมาก่อน จะยังไม่เริ่มงานจะเริ่มเมื่อถึงเวลาทำงาน** | **มาตรงเวลาหรือมาก่อนเวลาเสมอ และเริ่มทำงานทันทีโดยไม่คำนึงถึงเวลา หรือมีคนอื่นทำงานหรือไม่กลับตรงเวลาหรือหลังจากงานเสร็จเรียบร้อยแล้วเท่านั้น แต่ถ้าหน่วยงานยังยุ่งอยู่ก็จะช่วยก่อน** |  |  |
| **กิจกรรม** | **เกณฑ์การประเมิน** | **คะแนนจากการประเมินตนเอง** | **คะแนนจากเพื่อนร่วมงาน** |
| **2** | **3** | **4** | **5** |
| **5. บุคลิกและพฤติกรรม** | **บุคลิกภาพเหมาะสมเป็นบางครั้งแต่งกายบางครั้งถูกต้อง บางครั้งก็ผิดระเบียบ พูดจาโดยขาดความระมัดระวัง ไม่คำนึงถึงผู้ฟังว่าจะรู้สึกอย่างไร ให้บริการเพื่อให้เสร็จโดยไม่คำนึงถึงว่าผู้รับบริการต้องการอะไร ส่วนใหญ่จะถูกว่าพูดจาดุ หรือพูดไม่เพราะ หรือหน้างอ หรือขาดการให้ความรู้ ความสามารถในการให้บริการ** | **บุคลิกภาพเหมาะสม แต่งกายส่วนใหญ่ถูกต้อง มีบางครั้งผิดระเบียบ พูดจาด้วยความระมัดระวัง คำนึงถึงผู้ฟังว่าจะรู้สึกอย่างไร ให้บริการมีบางครั้งคำนึงถึงว่าผู้รับบริการต้องการอะไร มีบางครั้งที่พูดจาดุ หรือพูดไม่เพราะ หรือหน้างอ หรือขาดการให้ความรู้ความสามารถในการให้บริการ** | **บุคลิกภาพเหมาะสม แต่งกายโดยส่วนใหญ่ถูกระเบียบ เอาใจใส่ผู้รับบริการดี พูดจาสุภาพ ให้บริการด้วยสีหน้าท่าทางที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ** | **บุคลิกภาพเหมาะสม แต่กายถูกต้องตามระเบียบ พูดจาสุภาพไพเราะ เป็นที่ประทับใจของผู้ฟัง มีการพัฒนาตนเองในการให้บริการที่ประทับใจต่อผู้ใช้บริการและผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีของผู้ร่วมงานทุกคน** |  |  |
| **6. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน** | **เห็นแก่ตัว เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานเสมอในทุกเรื่อง มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานบางคนบ่อยครั้ง เพื่อน ๆ ไม่อยากร่วมงานด้วยถ้าทำได้** | **ค่อนข้างเห็นแก่ตัว ทำงานในส่วนของตนเอง โดยไม่สนใจว่าผลที่ทำกระทบถึงคนอื่นหรือหน่วยงานหรือไม่ หรือในการอยู่เวร ไม่ยอมให้ใครแลกหรือขึ้นให้ใคร** | **ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นบางครั้ง เมื่อถูกขอร้อง แต่ถ้าปกติก็จะทำงานเฉพาะงานของตนเอง ยอมแลกเวรบ้างเป็นบางครั้ง แต่แลกยาก** | **ให้ความร่วมมือกับทุกคนดี โดยไม่ต้องร้องขอ ทุกคนยอมรับและพร้อมที่จะทำงานด้วยไม่อยากให้ย้ายหน่วยงาน** |  |  |
| **กิจกรรม** | **เกณฑ์การประเมิน** | **คะแนนจากการประเมินตนเอง** | **คะแนนจากเพื่อนร่วมงาน** |
| **2** | **3** | **4** | **5** |
| **7. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง** | **ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำงานในหน่วยงานเดิมตั้งแต่มาปฏิบัติงาน ถึงแม้นมีโอกาสให้แสดงความจำนงในการเปลี่ยนงานก็จะไม่เปลี่ยน หรือหากมีการให้เปลี่ยนงานหรือหน่วยงาน ก็จะไม่ยอมรับ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งงานที่ทำ หรือพฤติกรรมหากไม่ได้รับการตักเตือนก็จะไม่ยอมรับและไม่ปฏิบัติตาม** | **ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในการเปลี่ยนงานหรือหน่วยงาน จะไม่มีการแสดงความจำนงในการเปลี่ยนงสนเลย แต่ถ้าถูกบังคับหรือสั่งให้ทำก็จะทำตามแต่จะมีการต่อต้านบ้างทั้งที่แสดงออกและไม่แสดงออก เคยปฏิบัติงานเพียง 1-2 หน่วยงานเท่านั้น ตั้งแต่ปฏิบัติมาและเป็นการย้ายจากการสั่งให้ย้ายไม่ใช่จากการสมัครใจ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะเปลี่ยนแปลงบ้างเมื่อถูกตักเตือนแต่ก็จะเปลี่ยนในระยะแรก ๆ เท่านั้น** | **ยอมรับการเปลี่ยนแปลงบ้างแต่ไม่มาก ยอมรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยดี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนในด้านการทำงานและการเปลี่ยนหน่วยงานยอมรับการที่จะเปลี่ยนเมื่อมีการสั่งการมาให้เปลี่ยนแต่จะไม่เสนอตัวในการเปลี่ยนแปลง** | **ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงงานที่ทำโดยพยายามที่จะปรับตัวเองให้ไปอยู่ในงานที่เหมาะสมและกล้าแสดงออกที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ยอมรับในการถูกวิจารณ์ หรือข้อเสนอแนะพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจ** |  |  |
| **กิจกรรม** | **เกณฑ์การประเมิน** | **คะแนนจากการประเมินตนเอง** | **คะแนนจากเพื่อนร่วมงาน** |
| **2** | **3** | **4** | **5** |
| **8. การพัฒนาตนเอง** | **ไม่มีการพัฒนาตนเองเท่าที่ควรไม่เคยสมัครเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา และหากได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา พยายามที่จะบ่ายเบี่ยงเสมอ และหากปฏิเสธได้ก็พยายามที่จะปฏิเสธทุกครั้ง แต่ถ้าปฏิเสธไม่ได้ก็จะไปอย่างไม่เต็มใจ และเมื่อกลับมาก็ไม่ได้นำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติหรือถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานได้ทราบ ไม่มีความพยายามในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ในรอบปีที่ผ่านมาไม่เคยสมัครเรียนต่อใด ๆ เลย** | **ไม่มีการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ไม่เคยสมัครเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา แต่ถ้าถูกส่งชื่อไปก็จะไปเข้าร่วม แต่เมื่อกลับมาไม่มีการนำมาใช้ในหน่วยงานหรือไม่ถ่ายทอดให้คนอื่นได้ทราบ มีความพยายามในการศึกษาจากเอกสารบ้าง หรือมีความพยายามในการที่จะสอบเรียนต่อในระดับสูงขึ้นบ้าง** | **มีการพัฒนาตนเองพอสมควร มีการสมัรคเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา บ้างทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อส่งชื่อเข้าร่วม ประชุม/อบรม/สัมมนา ก็ยินดีที่จะเข้าร่วมและเมื่อกลับมาก็จะนำความรู้มาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานทราบแต่การนำมาปฏิบัติค่อนข้างน้อย ในรอบปีมีการสอบเพื่อศึกษาต่อหรือมีการเรียนต่อเพื่อพัฒนาตนเอง** | **มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งการพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา หรือการศึกษาต่อมีการศึกษาด้วยตนเองและมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สามารถนำมาพัฒนางานได้ มีการเสนอความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง** |  |  |
| **9. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางนโยบายพันธกิจของหน่วยงาน** | **ไม่รู้ว่ามี หรือไม่มีนโยบาย/พันธกิจ ไม่สามารถตอบได้ว่าคืออะไร และไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำ** | **ทราบว่ามีในหน่วยงานแต่ตอบไม่ได้ว่ามีนโยบายอะไร และพันธกิจอะไรเพราะไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำและไม่มีการชี้แจงและแจ้งให้ทราบจากหัวหน้างาน** | **ทราบว่ามีในหน่วยงาน รู้ว่าติดไว้ที่ไหน แต่ข้อความมีว่าอย่างไรตอบไม่ได้หมด มีส่วนร่วมในการจัดทำบ้างและได้รับแจ้งให้ทราบว่ามีไว้ในหน่วยงาน** | **ทราบว่ามีและสามารถตอบได้ มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือมีส่วนร่วมที่จะผลักกันในหน่วยงานมีพันธกิจที่ชัดเจนและกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามพันธกิจ** |  |  |
| **กิจกรรม** | **เกณฑ์การประเมิน** | **คะแนนจากการประเมินตนเอง** | **คะแนนจากเพื่อนร่วมงาน** |
| **2** | **3** | **4** | **5** |
| **10. การพัฒนาตนเองและสิ่งที่คิดว่าควรได้รับการพัฒนาอะไรบ้าง ทั้งการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ประชุม/ดูงาน และพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ** | **ความรู้ เรื่อง** | **พฤติกรรม เรื่อง** | **เทคนิคประสบการณ์ เรื่อง** | **อื่น ๆ ระบุ เรื่อง** |  |  |
| **11. ข้อเสนอ เรื่องงาน** |  **c ควรทำงานต่อที่เดิม** |  **c ควรย้ายไปหน่วยงาน.......................................................** |  |  |
| **12. เสนอขั้นเงินเดือน ระบุ.........................................................................** |
| **สรุปผลการประเมิน โดย กรรมการกลุ่มการฯ** |  **c เสนอครึ่งขั้น** |  **c เสนอ 1 ขั้น** |  **c เสนอ 1 ขั้นครึ่ง** |  **c เสนอ 2 ขั้น** | **หมายเหตุ** |
|  |  |  |  |
|  **c เสนอไม่เลื่อนขั้น เพราะ....................................................................................................................................................** |
| **รับทราบ...........................................................ผู้ถูกประเมิน** |  **หัวหน้างาน............................................................ผู้แจ้งให้ทราบ** |
| **วันที่รับทราบ............................................................** |  **วันที่แจ้งให้ทราบ.....................................................................** |