



ประกาศวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ของบุคลากร ในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น สถาบันพระบรมราชชนก จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เป็นไปตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด องค์ประกอบในการประเมิน มี ๒ องค์ประกอบ คือ ๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ทั้งนี้ การกำหนดน้ำหนักในการประเมินของแต่ละองค์ประกอบ เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑) ข้าราชการ กำหนดสัดส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

๒) พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว กำหนดสัดส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย

๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดของวิทยาลัย

๑) ตัวชี้วัดของผู้อำนวยการวิทยาลัยกำหนดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒) ตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างผู้อำนวยการวิทยาลัย กับ อาจารย์ กำหนดตามภาระงานตามนโยบายหลักและภาระงานตามที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๒.๑) งานผลิตบัณฑิต

๒.๑.๑) ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนรายวิชา
(วงรอบที่ ๑) / การจัดทำ มคอ. ๓,๔ (วงรอบที่ ๒)

๒.๑.๒) คุณภาพการสอน

๒.๑.๓) การวัดและการประเมินผลการศึกษา

๒.๑.๔) การมีส่วนร่วมงานบริการและพัฒนานักศึกษา
(วงรอบที่ ๑) / ผลการสอบขึ้นทะเบียนใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพครั้งที่ ๑ (วงรอบที่ ๒)

๒.๑.๕) การทำหน้าที่ในการดูแลและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาใน
ความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งด้านการเรียน ด้านบริการ
กิจกรรมพิเศษ ด้านการดำเนินชีวิต ด้านสุขภาพ และ
ด้านการแนะนำแหล่งงาน

๒.๑.๖) ผลการประเมิน Teaching portfolio

๒.๒) งานวิจัย และผลงานวิชาการ...

- ๒.๒) งานวิจัย และผลงานวิชาการ
 - ๒.๒.๑) งานวิจัย
 - ๒.๒.๒) การได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยภายนอก
- ๒.๓) งานบริการวิชาการ
- ๒.๔) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๒.๕) ระบบบริหารจัดการงานโครงสร้าง
 - ๒.๕.๑) การปฏิบัติงานตามโครงสร้าง
 - ๒.๕.๒) การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย
 - ๒.๕.๓) การจัดการความรู้ (KM)
- ๒.๖) การพัฒนาตนเอง
 - ๒.๖.๑) การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาล (Faculty practice)
 - ๒.๖.๒) การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ/วิชาชีพ
 - ๒.๖.๓) ความก้าวหน้าในการเรียนภาษาอังกฤษในระบบ E-English online
 - ๒.๖.๔) คะแนนการสอบภาษาอังกฤษ PBRI Test
 - ๒.๖.๕) การส่งเสริมสุขภาพของตนเอง
 - ๒.๖.๖) การใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศ
- ๒.๗) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- ๒.๘) ภาระงานตามเกณฑ์ที่ได้รับมอบหมาย
- ๒.๙) การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
 - ๒.๙.๑) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๒.๙.๒) การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

๓) ตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างผู้อำนวยการวิทยาลัย กับ บุคลากรสายสนับสนุน กำหนดภาระงานตามนโยบายหลักและภาระงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- ๓.๑) งานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓.๑.๑) ความถูกต้องของงาน
 - ๓.๑.๒) ความทันเวลา
 - ๓.๑.๓) ความสอดคล้องกับระเบียบ/ข้อกำหนดของทางราชการ
 - ๓.๑.๔) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่แล้วเสร็จ
 - ๓.๑.๕) ปฏิบัติงานได้ครอบคลุมตามบทบาทของตน
 - ๓.๑.๖) มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น
 - ๓.๑.๗) เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา และดำเนินการเพื่อให้งานลุล่วงสำเร็จได้ด้วยดี

- ๓.๑.๘) จัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตนที่สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัย
- ๓.๒) ระบบบริหารจัดการงานตามโครงสร้าง
 - ๓.๒.๑) การปฏิบัติงานตามโครงสร้าง
 - ๓.๒.๒) การสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กลุ่มโครงสร้างรับผิดชอบ
- ๓.๓) การพัฒนาตนเอง
 - ๓.๓.๑) การใช้ระบบสารสนเทศ
 - ๓.๓.๒) การพัฒนาความเชี่ยวชาญตามแผน
 - ๓.๒.๓) การสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง
- ๓.๔) การมีส่วนร่วมในงานผลิตและพัฒนา นักศึกษา
- ๓.๕) การมีส่วนร่วมในงานวิจัย
- ๓.๖) การมีส่วนร่วมในงานบริการวิชาการ
- ๓.๗) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓.๘) ความพึงพอใจในการให้บริการ
 - ๓.๘.๑) ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่
 - ๓.๘.๒) การมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่

๑.๒ ผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ คือ ผู้รับผิดชอบควบคุมกำกับในแต่ละพันธกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานสอบทานความถูกต้องก่อนนำไปประมวลผล

๒. การประเมินสมรรถนะ

๒.๑ กำหนดสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ (เพิ่มเติม) รวมทั้งหมด ๘ สมรรถนะ ดังนี้

ลำดับ	สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง				
		บุคลากรสายสนับสนุน		ประเภทวิชาการ (อาจารย์)		
		ปฏิบัติงาน/ บริการ/วุฒิปวช./ไม่กำหนด วุฒิปวช.	ชำนาญงาน/ บริหารทั่วไป/ วุฒิปริญญาตรี	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑	๑	๑	๒	๓
๒	การบริการที่ดี	๑	๑	๑	๒	๓
๓	ความสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	๑	๑	๑	๒	๓
๔	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	๑	๑	๑	๒	๓
๕	การทำงานเป็นทีม	๑	๑	๑	๒	๓
๖	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ด้านที่ ๑	๑	๑	๑	๒	๓
๗	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ด้านที่ ๒	๑	๑	๑	๒	๓

ลำดับ	สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง				
		บุคลากรสายสนับสนุน		ประเภทวิชาการ (อาจารย์)		
		ปฏิบัติงาน/ บริการ/วุฒิ ปวช./ไม่กำหนด วุฒิ	ชำนาญงาน/ บริหารทั่วไป/ วุฒิปริญญาตรี	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญ การพิเศษ
๘	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ด้านที่ ๓	๑	๑	๑	๒	๓

หมายเหตุ : สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ ใช้เฉพาะกับ
ข้าราชการและพนักงานราชการ

๒.๒ ผู้ประเมินผลสมรรถนะ คือ

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมินหลายคนเป็นผู้ร่วมประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน ผู้รับการประเมิน ผู้รับบริการหรือลูกค้า โดยกำหนดค่าน้ำหนักผลการประเมินจากผู้ประเมินแต่ละ
คนที่แตกต่างกันออกไป ตามความเหมาะสม แล้วนำผลการประเมินจากผู้ประเมินทุกคนมาสรุปรวมกัน

๒.๓ มาตรฐานวัดสมรรถนะหลัก ๘ ด้าน กำหนด ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐

๓. บุคลากรผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ กฏ ก.พ.
ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๘ ข้อ ๙ และ ข้อ ๑๐

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางวัชรี อมรโรจน์วรวุฒิ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น