



ประกาศวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น  
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานราชการ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) เพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแนวทางการดำเนินการอิงตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

พนักงานราชการ ใช้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ลูกจ้างชั่วคราว ใช้หลักเกณฑ์ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยอนุโลม

ทั้งนี้ องค์กรประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย ๒ องค์กรประกอบ คือ

- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และ
- ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๒๐)

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สายอาจารย์ ประกอบด้วย

๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดของวิทยาลัย

๑) ตัวชี้วัดของผู้ปฏิบัติงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างผู้อำนวยการวิทยาลัย กับ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สายอาจารย์ กำหนดตามภาระงานนโยบายหลัก และตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑.๑) งานผลิตบัณฑิต

๑.๑.๑) ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

๑.๑.๒) คุณภาพแผนการสอน ทั้งภาคทฤษฎี ภาคทดลอง และภาคปฏิบัติ และแผนการนิเทศ (รายบุคคล)

๑.๑.๓) การประเมินคุณภาพการสอน

๑.๑.๔) การมีส่วนร่วมงานบริการและพัฒนานักศึกษา

๑.๑.๕) การทำหน้าที่ในการดูแล และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

๑.๒) งานวิจัย และผลงานวิชาการ

๑.๒.๑) งานวิจัย

๑.๒.๒) ผลงานวิชาการ

๑.๓) งานบริการวิชาการ

- ๑.๔) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๑.๕) การบริหารจัดการงานตามโครงสร้าง
  - ๑.๕.๑) การปฏิบัติงานตามโครงสร้าง
  - ๑.๕.๒) การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย
  - ๑.๕.๓) การจัดการความรู้ (KM)
- ๑.๖) การพัฒนาตนเอง
  - ๑.๖.๑) การใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศ
  - ๑.๖.๒) การพัฒนาตนเองตามความเชี่ยวชาญและตามแผน
- ๑.๗) งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๘) ภาระงานตามเกณฑ์ที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๙) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๒ ผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ คือ ผู้รับผิดชอบควบคุมกำกับในแต่ละพันธกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานสอบทานความถูกต้องก่อนนำไปประมวลผล

๒. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) กรณีพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน ประกอบด้วย

- ๒.๑) งานในหน้าที่รับผิดชอบ
  - ๒.๑.๑) ความถูกต้องของงาน
  - ๒.๑.๒) ความทันเวลา
  - ๒.๑.๓) ความสอดคล้องกับระเบียบ/ข้อกำหนดของทางราชการ
  - ๒.๑.๔) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่แล้วเสร็จ
  - ๒.๑.๕) ปฏิบัติงานได้ครอบคลุมตามบทบาทของตน
  - ๒.๑.๖) มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
  - ๒.๑.๗) เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้งานลุล่วง
  - ๒.๑.๘) จัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตนเองที่สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัย
- ๒.๒) การบริหารจัดการงานโครงสร้าง
  - ๒.๒.๑) การปฏิบัติงานตามโครงสร้าง
  - ๒.๒.๒) การสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กลุ่มโครงสร้างรับผิดชอบ
- ๒.๓) การพัฒนาตนเอง
  - ๒.๓.๑) การใช้ระบบสารสนเทศ
  - ๒.๓.๒) การพัฒนาตนเองตามความเชี่ยวชาญตามแผน
- ๒.๔) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๒.๕) ความพึงพอใจในการให้บริการ

๓. ผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ คือ ผู้รับผิดชอบควบคุมกำกับในแต่ละพันธกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานสอบทานความถูกต้องก่อนนำไปประมวลผล

๔. การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๒๐)

๔.๑ กำหนดสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนดและเกณฑ์มาตรฐานความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ลำดับ	สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะ				
		พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข			ลูกจ้างชั่วคราว
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	บริหารทั่วไป/ปริญญาตรี	บริการ/วุฒิ ปวช./ไม่กำหนดวุฒิ	ปริญญาโท
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑	๑	๑	๑	๑
๒	การบริการที่ดี	๑	๒	๑	๑	๒
๓	ความส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑	๑	๑	๐	๑
๔	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๑	๑	๑	๑	๑
๕	การทำงานเป็นทีม	๑	๑	๑	๐	๑

๔.๒ ผู้ประเมินผลสมรรถนะ คือ

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมินหลายคนเป็นผู้ร่วมประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับการประเมิน ผู้รับบริการหรือลูกค้า โดยกำหนดค่าน้ำหนักผลการประเมินจากผู้ประเมินแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไป ตามความเหมาะสม แล้วนำผลการประเมินจากผู้ประเมินทุกคนมาสรุปรวมกัน

๔.๓ มาตรฐานวัดสมรรถนะหลัก ๕ 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

๕. บุคลากรผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๘ ข้อ ๙ และ ข้อ ๑๐

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางวัชรี อมรโรจนวราวุฒิ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

เกณฑ์การกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัดการประเมินผลสัมฤทธิ์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สายสนับสนุน  
(วงรอบที่ 1 ปี 2561 )

ตัวชี้วัด	รายละเอียด	หน่วยน้ำหนัก	ผู้ประเมิน
1. งานในหน้าที่รับผิดชอบ (40%)	1. ความถูกต้องของงาน	5 %	หัวหน้างาน
ให้ระบุหน้าที่ของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมาย	2. ความทันเวลา	5 %	
	3. ความสอดคล้องกับระเบียบ/ข้อกำหนดของทางราชการ	5 %	
	4. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่แล้วเสร็จ	5 %	
	5. ปฏิบัติงานได้ครอบคลุมตามบทบาทของตน	5 %	
	6. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น	5 %	
	7. เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้งานลุล่วง	5 %	
	8. จัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตนที่สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัย	5 %	
2. ระบบบริหารจัดการงานโครงสร้าง 30%	2.1 การปฏิบัติงานตามโครงสร้าง	20%	หัวหน้างาน
	2.2 การสนับสนุนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กลุ่มโครงสร้างรับผิดชอบ	10%	หัวหน้างาน
3. การพัฒนาตนเอง 10%	3.1 การใช้ระบบสารสนเทศ	5%	หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร
	3.2 การพัฒนาตามความเชี่ยวชาญตามแผน	5 %	
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย	ร่วมกิจกรรมตามปฏิทินกิจกรรม	10%	หัวหน้างานทำนุฯ **คิดตามเกณฑ์ ป. ตรี
5. ความพึงพอใจในการให้บริการ	ความพึงพอใจในการให้บริการ (จากการประเมิน online)	10%	ประเมิน 360 องศา
รวม		100 %	