



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันพระบรมราชชนก คณะพยาบาลศาสตร์ โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๒๖

ที่ สธ ๑๑๐๓/ ๘๗๗

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตามที่ สถาบันพระบรมราชชนก มอบหมายให้คณะพยาบาลศาสตร์กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทุกท่านได้ทำความเข้าใจกับคำรับรองการปฏิบัติงาน ตามรายละเอียดคำรับรองการปฏิบัติราชการ รายบุคคล ตารางตัวชี้วัด เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ภารกิจหลัก และได้ทำคำรับรองกับอธิการบดี สถาบันพระบรมราชชนกแล้ว ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทุกท่านได้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดังนี้

วันที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓	ประชุมหารือการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัด	คณะพยาบาลศาสตร์
๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓	ประกาศตัวชี้วัด	คณะพยาบาลศาสตร์
๑๙-๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓	ประมวลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	งานบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์
๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓	รวบรวมส่งสถาบันพระบรมราชชนก	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
๑ กันยายน ๒๕๖๓	รับทราบผลการประเมิน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
๑๕ กันยายน ๒๕๖๓	ส่งผลงานการประเมินในระบบ HROPS	กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก

๒. กรอบการประเมิน...

๒. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดังนี้

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

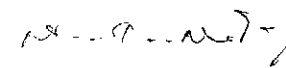
ตัวชี้วัด รอบ ๒/๒๕๖๓	น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
๑. ระดับความสำเร็จของการผลิตบัณฑิต (รับนักศึกษาใหม่)	๓๐
๒. ระดับความสำเร็จของงานวิจัย (ตีพิมพ์/ระดับชาติ/นานาชาติ)	๒๕
๓. ระดับความสำเร็จของการบริการวิชาการ	๒๕
๔. ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดตัวชี้วัด	๒๐
รวม	๑๐๐
จำนวนตัวชี้วัด	๔ ตัว

๒.๒ สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ข้อ ๖-๘ เป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยกำหนดน้ำหนักสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

ข้อ	สมรรถนะหลัก			น้ำหนักคะแนน
	อำนาจการต้น	อำนาจการสูง	เชี่ยวชาญ	
๑.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๒๐
๒.	การบริการที่ดี			๒๐
๓.	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๒๐
๔.	จริยธรรม			๒๐
๕.	ความร่วมมือร่วมใจ			๒๐
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ประเมินรอบ ๒)				
รวมคะแนน				๑๐๐

สถาบันพระบรมราชชนก พิจารณาแล้วเห็นควรประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จึงขอให้ท่านดำเนินการส่งผลงานประเมินตามตัวชี้วัดทางระบบกำกับติดตามตัวชี้วัดที่ <http://data.knc.ac.th/facultyind/> ได้ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ สามารถสอบถามรายละเอียดการส่งข้อมูลผลงานในระบบได้ที่ คุณวรัญญา พรหมสอน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๘๘ ๓๙๗๔

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไปด้วย


 (นายสมชาย ธรรมสารโสภณ)
 รักษาการในตำแหน่งอธิการบดี
 สถาบันพระบรมราชชนก

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จการดำเนินการรับนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓

๒. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๐

๔. คำอธิบาย :

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการรับสมัครบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๙ การวางแผนการผลิตและรับบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขตามแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข หรือรับเพิ่มพิเศษจากแผนผลิตและหน่วยงานอื่นที่ขอความร่วมมือตามศักยภาพของสถานศึกษา เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา เป็นภารกิจหนึ่งของสถาบันพระบรมราชชนก การดำเนินการรับนักศึกษาที่สถาบันพระบรมราชชนกจัดการเรียนการสอนในแต่ละปีการศึกษาเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ การได้มาซึ่งนักศึกษาเพื่อเข้าศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ จะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของกำลังคนของพื้นที่และเขตสุขภาพ ความสามารถในการจ้างงานของ หน่วยบริการ การให้ทุนการศึกษา และสัมพันธ์กับการคงอยู่ภายในพื้นที่ของบุคลากรเมื่อสำเร็จการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข

ระดับความสำเร็จการดำเนินการรับนักศึกษาใหม่ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ หมายถึง การรับนักศึกษาใหม่เพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเปิดการเรียนการสอนผลิตบุคลากรด้านสุขภาพในปีการศึกษา ๒๕๖๓ โดยดำเนินการรับนักศึกษาเข้าใหม่ตามโควตา หลักเกณฑ์ วิธีการรับสมัคร และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข

๕. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานแต่ละระดับ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๙
๒	วางแผนการผลิตและการดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่สอดคล้องกับที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด (ตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข)
๓	ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกตามแผนขั้นตอนที่ ๒
๔	วิเคราะห์และประเมินผล ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการดำเนินการคัดเลือก ฯ
๕	สรุปการดำเนินการ ฯ เสนอสถาบันพระบรมราชชนก ผลการรับนักศึกษา - วพบ.(≥ ๙๕%) - วสส. , วทก.(≥๘๕%)

แนวทางการประเมินผล : ประเมิน ๑ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน ดังนี้

๖.๑ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๑	มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๙	เอกสารประชาสัมพันธ์	๑
๒	วางแผนการผลิตและการดำเนินการรับสมัคร และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่สอดคล้องกับที่สถาบันพระบรมราชชนก กำหนด (ตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข)	รายงานการประชุม หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการวางแผนการผลิตของ วิทยาลัย	๑
๓	ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกตามแผน ขั้นตอนที่ ๒	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการรับสมัคร	๑
๔	วิเคราะห์และประเมินผล ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะการดำเนินการคัดเลือกฯ	รายงานสรุปการวิเคราะห์ และประเมินผลการรับสมัคร ตามเวลาที่กำหนด	๑
๕	สรุปผลการดำเนินการฯเสนอสถาบันพระบรมราช ชนกผลการรับนักศึกษา - วพบ.(≥ ๙๕%) - วสส. วทก. (≥ ๘๕%)	ผลการรับสมัคร (จำนวนนักศึกษา)	๑

๗. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ร้อยละของจำนวนนักศึกษาใหม่ เทียบกับเป้าหมายตามแผนการรับเข้า	ร้อยละ	๙๕.๒๒	๙๓.๒๙	๙๒.๙๙

๘. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฐานข้อมูลการรับนักศึกษาแต่ละวิทยาลัย

๙. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ผู้รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข

๑. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๒. น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๕

๓. คำอธิบาย :

หลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพ หมายถึง หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพ ซึ่งถูกกำหนดโดยกองบริหารการสาธารณสุขทุกระดับ รวมถึงหลักสูตรด้านบริหารและด้านสนับสนุนบริการสุขภาพวิชาชีพด้านสุขภาพทุกระดับ ทั้งหลักสูตรการพัฒนาตามสมรรถนะวิชาชีพและหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการขององค์กร

หลักสูตร หมายถึง แนวทางการจัดประสบการณ์ กิจกรรมและ/หรือโครงการจัดการศึกษาพิเศษ โดยมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ (หลักสูตรตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป และเป็นหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน

หลักสูตรใหม่ หมายถึง เป็นการเพิ่มเติมเนื้อหา/รูปแบบการจัดอบรมจากหลักสูตรเดิมหรือเป็นการสร้างกรอบเนื้อหาการพัฒนาขึ้นใหม่ตอบสนอง Service Plan และความต้องการของพื้นที่

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่ประกอบไปด้วยการสร้างความร่วมมือ (MOU) ระหว่างองค์กรด้านสุขภาพและ/หรือสถาบันการศึกษา เกี่ยวกับการสร้างเนื้อหาวิชาการเพื่อดำเนินการพัฒนา ทั้งนี้รวมถึงการสร้างหลักสูตรใหม่หลักสูตรที่นำมาปรับปรุงให้ทันสมัย

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง การสนับสนุนและ/หรือ สร้างความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศระหว่างสถาบันการศึกษาใน/นอกสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ ให้สามารถพัฒนาหลักสูตร ในระบบสุขภาพที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพ โดยคิดเป็นระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน และความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ โดยมีกระบวนการดำเนินการดังนี้

๑. เป็นคณะกรรมการ และ/หรือ หัวหน้าหลักสูตร/ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/ผู้เนื้อหา ในหลักสูตร

๑.๑ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ทั้งจากสถาบันพระบรมราชชนกและ/หรือวิทยาลัยในสังกัดฯ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ จัดทำแผนดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการฯ

๒. กำหนดแนวทาง (Care course) ของหลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพ

๒.๑ ร่าง Core course

๒.๒ เสนอ Core course

๓. สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพ

๓.๑ การมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตร ทั้งจากสถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือวิทยาลัยในสังกัดฯ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ วิพากษ์หลักสูตรร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจากสถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือวิทยาลัยในสังกัดฯ

๔. เสนอหลักสูตรต่อสภาวิชาชีพหรือคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร และวิพากษ์หลักสูตร

๔.๑ ร่างเอกสารหลักสูตรฯ

๔.๒ เอกสารหลักสูตรตามเกณฑ์และรูปแบบที่สภาวิชาชีพ หรือคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร กำหนด

๕. หลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพที่ได้รับการรับรอง

๕.๑ จำนวนหลักสูตรใหม่ที่พัฒนาขึ้นอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือ

๕.๒ มีหลักสูตรใหม่ที่ขยายการพัฒนาสายงานอื่น ๆ

๔. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๕. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานแต่ละระดับ ดังนี้

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพ - มีการจัดทำแผนดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ
๒	กำหนดแนวทาง (Core course) ของหลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพ
๓	มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรใหม่ ทั้งจากสถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือวิทยาลัยในสังกัดฯ หรือ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๔	วิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
๕	- มีหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือ - มีหลักสูตรใหม่ที่ขยายการพัฒนาสายงานอื่น ๆ

๖. แนวทางการประเมินผล : ประเมิน ๑ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน ดังนี้

๗.๑การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ -
๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๑	มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหา ผู้รับผิดชอบหลักและร่วมฯ	-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมฯ -แผนดำเนินงานฯ/แผนปฏิบัติการฯ	๐.๕ ๐.๕
๒	กำหนดแนวทาง (Core course) ของหลักสูตรที่ ตอบสนองระบบบริการ	-ร่าง Core course -Core course	๐.๕ ๐.๕
๓	มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรใหม่ทั้งจาก สถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือ วิทยาลัย ในสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	-รายงานการประชุม -รายงานการเข้าร่วมประชุมและ/ หรือ แบบตอบรับเข้าร่วมประชุม	๐.๕ ๐.๕
๔	วิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	-รายงานการประชุมวิพากษ์ หลักสูตร -สรุปเอกสารหลักสูตรที่ผ่านการ รับรอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณ กรรมการพัฒนาหลักสูตร	๐.๕ ๐.๕
๕	๕.๑ มีหลักสูตรที่พัฒนาใหม่เพิ่มตอบสนองระบบ บริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขอย่างน้อย หลักสูตร หรือ ๕.๒ มีการขยายการพัฒนาให้ครอบคลุมบุคลากร สาธารณสุขสายงานอื่น ๆ (นอกเหนือจาก แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ และเภสัชกร	-จำนวนหลักสูตรใหม่ที่พัฒนาขึ้น อย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือ -มีหลักสูตรใหม่ที่ขยายการพัฒนา สายงานอื่น ๆ	๑

๗. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนอง ระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข	ระดับ	-	-	-

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล : รวบรวมเอกสารสรุปการดำเนินการอบรมจากวิทยาลัยทุกแห่งในสังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก

๙. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง
ผู้จัดเก็บตัวชี้วัด : ผู้รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัย

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย

๒. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๕

๔. คำอธิบาย :

ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย หมายถึง ระดับความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ โดยการนำเสนอในเวทีวิชาการหรือตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือการนำไปใช้ประโยชน์

ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารในระดับชาติ/นานาชาติ หมายถึง ผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่หรือตีพิมพ์ในรายงาน สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือวารสารวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติตามประกาศของ สมศ.

การนำไปใช้ประโยชน์ หมายถึง การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในรูปแบบการเผยแพร่ต่อยอดองค์ความรู้ สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม ประยุกต์ใช้กับกลุ่มเป้าหมายก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริงอย่างชัดเจน ด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ด้านวิชาการ ด้านนโยบาย ด้านสาธารณะ ด้านพัฒนาองค์กร หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำทั้งหมดของวิทยาลัย ไม่นับรวมผู้ที่ลาศึกษาต่อหรือไปช่วยราชการที่อื่น

ขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินงาน ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์

ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติหรือนำไปใช้ประโยชน์

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมตามที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๔ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๕ สรุปรายงาน

๕. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานแต่ละระดับ ดังนี้

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีนโยบาย หรือแผนยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์
๒	มีแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์
๓	ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมตามที่กำหนด
๔	มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน
๕	มีผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างน้อย ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในวิทยาลัย

๗. แนวทางการประเมินผล : ประเมิน ๑ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน ดังนี้

๗.๑ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
ขั้นตอนการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้	
๑	มีนโยบาย หรือแผนยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์	แผนยุทธศาสตร์	๑	
๒	มีแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัย/นวัตกรรมไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์	แผนปฏิบัติการโครงการ/ขออนุมัติจัดประชุม	๑	
๓	ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมตามที่กำหนด	ผลการดำเนินงานโครงการ/รายงานการประชุม	๑	
๔	มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	เอกสารรายงานผลการดำเนินงาน	๑	
๕	มีผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของจำนวน อาจารย์ทั้งหมดในวิทยาลัย	เอกสารสรุปรายชื่อบทความวิจัย	๑	

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย	ระดับ	-	-	๕

หมายเหตุ -ตัวชี้วัดนี้เริ่มวัดในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๙. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล : จัดเก็บเอกสารตามหลักฐานประกอบการประเมิน

๑๐. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัย

๑.ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคลและ
นำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

๒.หน่วยวัด : ระดับ

๓.น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

๔. คำอธิบาย :

การถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคล หมายถึง การดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัด (Cascading) และเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล โดยมีวิธีการ/กระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดจาก หน่วยงานสู่ระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ

การนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน หมายถึง การนำผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากหน่วยงานสู่ระดับบุคคลของบุคลากรรายบุคคล ไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รอบ ๖ เดือน ภายในปีงบประมาณ

ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคลและนำผล การประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน หมายถึง ทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัด (Cascading) และเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล โดยมีวิธีการ/ กระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานสู่ระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ และนำตัวชี้วัดและผลการประเมิน ของบุคลากรรายบุคคลไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รอบ ๖ เดือน ภายในปีงบประมาณ

๕.สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	หน่วยงานจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) เพื่อแสดงให้เห็นถึงระบบในการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เพื่อผลักดัน ให้เกิดความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้
๒	- มีการสื่อสาร ทำความเข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงกระบวนการ ในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามระบบการถ่ายทอด ตัวชี้วัดและเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง -การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานถึงระดับบุคคล ต้องมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเป็นไปได้อย่างจริง

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
๓	- มีการจัดทำข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรในทุกระดับ เพื่อเป็นการผูกมัด (Commitment) ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด และมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามข้อตกลง ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเป้าหมาย รวมถึงเกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (KPI Template) เป็นรายบุคคล
๔	- มีระบบการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน และประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัด และเป้าหมายในแต่ละระดับตามข้อตกลง เพื่อติดตาม กำกับ ให้มีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย - หน่วยงานประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมินสมรรถนะรายบุคคล ในรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง

๗.แนวทางการประเมินผล : ประเมิน ๑ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน ดังนี้

- ๗.๑ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน	ค่า คะแนน ที่ได้
๑	หน่วยงานจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) เพื่อแสดงให้เห็นถึงระบบในการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้	- แผนที่ยุทธศาสตร์/แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่ามีการจัดทำ - เอกสาร/หลักฐานการถ่ายทอดระดับจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล	๐.๕ ๐.๕

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน	ค่า คะแนน ที่ได้
๒	- มีการสื่อสาร ทำความเข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงกระบวนการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง - การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานถึงระดับบุคคล ต้องมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเป็นไปได้จริง	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า มีการสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากองค์การทั่วทั้งองค์กร เช่น รายงานการประชุม ฯลฯ - เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคลรวมทั้งมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	๐.๕ ๐.๕
๓	- มีการจัดทำข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรในทุกระดับ เพื่อเป็นการผูกมัด (Commitment) ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดและมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามข้อตกลงซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเป้าหมายรวมถึงเกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (KPI Template) เป็นรายบุคคล	- เอกสาร/หลักฐาน ตามแบบฟอร์มที่ ๑ - ๓ ตามภาคผนวกรอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)	๑
๔	- มีระบบติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานและประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับตามข้อตกลง เพื่อติดตาม กำกับให้มีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย - หน่วยงานประเมินผลการดำเนินการดำเนินงานตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมินสมรรถนะรายบุคคลในรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้าง	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานและประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับเช่น รายงานการประชุมหน่วยงานประจำเดือนฯ - เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)	
๕	- หน่วยงานประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมินสมรรถนะรายบุคคลรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือน / ค่าจ้างรอบ ๑๐ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	

	วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) และนำผลการ ประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้าง	(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)	
--	---	--	--

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคล และนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ระดับ	-	-	-

๙. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล : วิทยาลัยทุกแห่ง

๑๐. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง

ผู้จัดเก็บตัวชี้วัด : ผู้รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัย