



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์ โทรศัพท์ ๐๙ ๗๓๖๐ ๗๖๙๖

ที่ สธ ๑๑๐๓/๒๐๒๒ วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการคณะพยาบาลศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ด้วยคณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด รอบ ๑ และ ๒/๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

คณะพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงขอส่งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มาเพื่อทราบและดำเนินการ ดังนี้

๑. ลงนามคำรับรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และขอให้ดำเนินการส่งคำรับรองที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลลงนามแล้ว ไปยังคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ภายในวันอังคารที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อนำเสนออธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ลงนามต่อไป (คณะพยาบาลศาสตร์จะจัดส่งไฟล์ผ่านทางไลน์กลุ่ม HR ของแต่ละวิทยาลัย)

๒. จัดส่งข้อมูลพร้อมหลักฐานประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์การประเมินฯ ภายในวันพุธที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปยังคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยจำแนกรายการตามตัวชี้วัดที่กำหนดและรวบรวมเป็น ๑ ชุดเอกสาร เพื่อจกัได้รวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองและสรุปประเมินผลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการ

(นางนิชดา สารถวัลย์แพศย์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สถาบันพระบรมราชชนก



ปฏิบัติการจัดทำคำรับรองและการประเมินผล
การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ของ
วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

งานบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะพยาบาลศาสตร์

คำนำ

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้จัดทำแนวปฏิบัติการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อให้วิทยาลัยดำเนินการตามข้อตกลงที่ได้ลงนามร่วมกับรักษาการในตำแหน่งคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์และรักษาการในตำแหน่งอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ในการจัดทำคำรับรอง และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวปฏิบัตินี้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกแห่ง สามารถนำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ไปถ่ายทอดให้ผู้รับผิดชอบงานของวิทยาลัย เข้าใจกระบวนการกลไก ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในคำรับรองฯ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชน ต่อไป

สารบัญ

๑. ระดับความสำเร็จการดำเนินการรับนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔	๑
๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุข	๔
๓. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย	๗
๔. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคลและ นำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	๙

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบผู้อำนวยการวิทยาลัยรอบ ๑ และ ๒/๒๕๖๔

ประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รอบการรายงาน	
			๖ เดือน	๑๒ เดือน
มิติภายนอก				
การประเมินประสิทธิผล (ร้อยละ ๘๐)	๑. ระดับความสำเร็จการดำเนินการรับนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔	๓๐	✓	✓
	๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข	๒๕	✓	✓
	๓. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ งานวิจัย	๒๕	✓	✓
การประเมินประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๒๐)	๔. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคลและนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	๒๐	✓	✓
รวม		๑๐๐		

พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
รอบ ๑ และรอบ ๒/๒๕๖๔

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑. ระดับความสำเร็จการดำเนินการรับนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔

๒. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๐

๔. คำอธิบาย :

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการรับสมัครบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๙ การวางแผนการผลิตและรับบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขตามแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข หรือรับเพิ่มพิเศษจากแผนผลิตและหน่วยงานอื่นที่ขอความร่วมมือตามศักยภาพของสถานศึกษา เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาเป็นภารกิจหนึ่งของสถาบันพระบรมราชชนก การดำเนินการรับนักศึกษาที่สถาบันพระบรมราชชนกจัดการเรียนการสอนในแต่ละปี การศึกษาเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ การได้มาซึ่งนักศึกษาเพื่อเข้าศึกษา ในหลักสูตรต่าง ๆ จะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของกำลังคนของพื้นที่และเขตสุขภาพ ความสามารถในการจ้างงานของ หน่วยบริการ การให้ทุนการศึกษา และสัมพันธ์กับการคงอยู่ภายในพื้นที่ของบุคลากรเมื่อสำเร็จการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข

ระดับความสำเร็จการดำเนินการรับนักศึกษาใหม่ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ หมายถึง การรับนักศึกษาใหม่เพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเปิดการเรียนการสอนผลิตบุคลากรด้านสุขภาพในปีการศึกษา ๒๕๖๔ โดยดำเนินการรับนักศึกษาเข้าใหม่ตามโควตา หลักเกณฑ์ วิธีการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข

๕. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานแต่ละระดับ ดังนี้

ขั้นตอน การดำเนินงาน	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%)

แนวทางการประเมินผล : ประเมิน ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๖.๑ การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๖.๒ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ค่าคะแนนที่ได้ การประเมินรอบ ๖ เดือน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	-	ขั้นตอนที่ ๒	-	ขั้นตอนที่ ๓

ค่าคะแนนที่ได้ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน
๑	มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๙	เอกสารประชาสัมพันธ์
๒	วางแผนการผลิตและการดำเนินการรับสมัคร และคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่สอดคล้องกับที่สถาบันพระบรมราชชนก กำหนด (ตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข)	รายงานการประชุม หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการวางแผนการผลิตของวิทยาลัย
๓	ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกตามแผน ขั้นตอนที่ ๒	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ สมัคร
๔	วิเคราะห์และประเมินผล ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะการดำเนินการคัดเลือกฯ	รายงานสรุปการวิเคราะห์และ ประเมินผลการรับสมัครตามเวลาที่ กำหนด
๕	สรุปผลการดำเนินการฯเสนอสถาบันพระบรม ราชชนกผลการรับนักศึกษา - วพบ.(≥ ๙๕%)	ผลการรับสมัคร (จำนวนนักศึกษา)

๗. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ร้อยละของจำนวนนักศึกษาใหม่ เทียบกับเป้าหมายตามแผนการรับเข้า	ร้อยละ	๙๓.๒๙	๙๒.๙๙	-

๘. แหล่งข้อมูล/ วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ฐานข้อมูลการรับนักศึกษาแต่ละวิทยาลัย

๙. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ผู้รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัย

ตัวชี้วัดที่ ๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองระบบบริการสุขภาพของกระทรวง
สาธารณสุข

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/ผู้นิเทศฯ 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 หรือหน่วยงานอื่น ๆ 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 ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๖.๑ การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๖.๒ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ค่าคะแนนที่ได้ การประเมินรอบ ๖ เดือน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	-	ขั้นตอนที่ ๒	-	ขั้นตอนที่ ๓

ค่าคะแนนที่ได้ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน
๑	มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหา ผู้รับผิดชอบหลักและร่วมฯ	-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมฯ -แผนดำเนินงานฯ/แผนปฏิบัติการฯ
๒	กำหนดแนวทาง (Core course) ของหลักสูตรที่ ตอบสนองระบบบริการ	-ร่าง Core course -Core course
๓	มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรใหม่ทั้งจาก สถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือ วิทยาลัย ในสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	-รายงานการประชุม -รายงานการเข้าร่วมประชุมและ/ หรือ แบบตอบรับเข้าร่วมประชุม
๔	วิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	-รายงานการประชุมวิพากษ์หลักสูตร -สรุปเอกสารหลักสูตรที่ผ่านการรับรอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือคณะกรรมการพัฒนา หลักสูตร
๕	๕.๑ มีหลักสูตรที่พัฒนาใหม่เพิ่มตอบสนองระบบ บริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขอย่างน้อย หลักสูตร หรือ ๕.๒ มีการขยายการพัฒนาให้ครอบคลุมบุคลากร สาธารณสุขสายงานอื่น ๆ (นอกเหนือจาก แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ และเภสัชกร	-จำนวนหลักสูตรใหม่ที่พัฒนาขึ้นอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือ -มีหลักสูตรใหม่ที่ขยายการพัฒนาสายงาน อื่น ๆ

๗. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนอง ระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข	ระดับ	-	-	-

๘. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล : รวบรวมเอกสารสรุปการดำเนินการอบรมจากวิทยาลัยทุกแห่งในสังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก

๙. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง
ผู้จัดเก็บตัวชี้วัด : ผู้รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัย

๑. ตัวชี้วัดที่ ๓. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย

๒. หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

๓. น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๕

๔. คำอธิบาย :

ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย หมายถึง ระดับความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ โดยการนำเสนอในเวทีวิชาการหรือตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือการนำไปใช้ประโยชน์

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

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

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำทั้งหมดของวิทยาลัย ไม่นับรวมผู้ที่ลาศึกษาต่อหรือไปช่วยราชการที่อื่น

ขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินงาน ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์

ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนำไปใช้ประโยชน์

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมตามที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๔ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๕ สรุปรายงาน

๕. สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานแต่ละระดับ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีนโยบาย หรือแผนยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์
๒	มีแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนำไปใช้ประโยชน์
๓	ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมตามที่กำหนด
๔	มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน
๕	มีผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในวิทยาลัย

๗. แนวทางการประเมินผล : ประเมิน ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๗.๑ การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๗.๒ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ค่าคะแนนที่ได้ การประเมินรอบ ๖ เดือน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	-	ขั้นตอนที่ ๒	-	ขั้นตอนที่ ๓

ค่าคะแนนที่ได้ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕

ขั้นตอน การดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการประเมิน
๑	กำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ นำไปใช้ประโยชน์	แผนยุทธศาสตร์
๒	จัดทำแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมสนับสนุนการนำผลงาน วิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนำไปใช้ประโยชน์	แผนงาน/โครงการสนับสนุน ผลงานวิจัย
๓	ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมตามที่กำหนด	ผลการดำเนินงานโครงการวิจัย
๔	ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	เอกสารรายงานผลการดำเนินงาน
๕	สรุปรายงาน	เอกสารสรุปรายงานผลการดำเนินงาน/โครงการวิจัย

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ งานวิจัย	ระดับ	-	๕	-

หมายเหตุ -ตัวชี้วัดเริ่มวัดในปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๙. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล : จัดเก็บเอกสารตามหลักฐานประกอบการประเมิน

๑๐. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัย

๑.ตัวชี้วัดที่ ๔. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคลและ
นำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

๒.หน่วยวัด : ระดับ

๓.น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

๔. คำอธิบาย :

การถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคล หมายถึง การดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัด (Cascading) และเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล โดยมีวิธีการ/กระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานสู่ระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ

การนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน หมายถึง การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดจากหน่วยงานสู่ระดับบุคคลของบุคลากรรายบุคคลไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รอบ ๖ เดือน ภายในปีงบประมาณ

ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคลและนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน หมายถึง ทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัด (Cascading) และเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล โดยมีวิธีการ/กระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานสู่ระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ และนำตัวชี้วัดและผลการประเมินของบุคลากรรายบุคคลไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง รอบ ๖ เดือน ภายในปีงบประมาณ

๕.สูตรการคำนวณ : ไม่มี

๖. เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน
๑	หน่วยงานจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) เพื่อแสดงให้เห็นถึงระบบในการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้	- แผนที่ยุทธศาสตร์/แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่ามีการจัดทำ - เอกสาร/หลักฐานการถ่ายทอดระดับจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล
๒	- มีการสื่อสาร ทำความเข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงกระบวนการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากองค์การสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง - การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานถึงระดับบุคคล ต้องมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเป็นไปได้อย่างจริง	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากองค์การทั่วทั้งองค์กร เช่น รายงานการประชุม ฯลฯ - เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคลรวมทั้งมีความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๓	- มีการจัดทำข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรในทุกระดับ เพื่อเป็นการผูกมัด (Commitment) ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดและมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามข้อตกลงซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเป้าหมายรวมถึงเกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (KPI Template) เป็นรายบุคคล	- เอกสาร/หลักฐาน ตามแบบฟอร์มที่ ๑ - ๓ ตามภาคผนวกรอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔)
๔	-มีระบบติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานและประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับตามข้อตกลง เพื่อติดตาม กำกับให้มีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย -หน่วยงานประเมินผลการดำเนินการดำเนินงานตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมิน ๒ รอบ สมรรถนะรายบุคคลในรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้าง	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานและประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละระดับเช่น รายงานการประชุมหน่วยงานประจำเดือนฯ - เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้นำผลการประเมินมาใช้ในการประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)
๕	หน่วยงานประเมินผลการดำเนินงานตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงและประเมินสมรรถนะรายบุคคลรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้าง	- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าได้นำผลการประเมินมาใช้ในการประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน / ค่าจ้างรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

๗.แนวทางการประเมินผล : ประเมิน ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

๗.๑ การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๗.๒ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ค่าคะแนนที่ได้ การประเมินรอบ ๖ เดือน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	-	ขั้นตอนที่ ๒	-	ขั้นตอนที่ ๓

ค่าคะแนนที่ได้ การประเมินรอบ ๑๒ เดือน				
๑	๒	๓	๔	๕
ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕

๘. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ระดับบุคคลและนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ระดับ	-	-	-

๙. แหล่งข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล : วิทยาลัยทุกแห่ง

๑๐. ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง

ผู้จัดเก็บตัวชี้วัด : ผู้รับผิดชอบแต่ละวิทยาลัย