

หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการ และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550



สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



# ประเด็นนำเสนอ

- คณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล
- หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล
- หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินสมทบจากเงินเพิ่มพิเศษ
- ข้อดีและข้อด้อย
- แนวทางในการพัฒนาการจัดสรรเงินรางวัล



# คณะกรรมการกำหนดคหลักเกณฑ์ การจัดสรรเงินรางวัล

- |                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| ■ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน            | ประธานคณะกรรมการ           |
| ■ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร            | คณะกรรมการ                 |
| ■ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ           | คณะกรรมการ                 |
| ■ คณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์          | คณะกรรมการ                 |
| ■ คณบดีคณะสถิติประยุกต์             | คณะกรรมการ                 |
| ■ ผู้อำนวยการกองแผนงาน              | คณะกรรมการ                 |
| ■ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการและ<br>เลขานุการ |



# หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล

เงินรางวัลทั้งหมด

ส่วนที่หนึ่ง (30 %)

ความร่วมมือในการสร้างผลงาน

ส่วนที่สอง (70 %)

ผลงานโดดเด่นตามแผน/ภารกิจหลัก  
/ตามคำรับรอง



ส่วนที่สอง (70 %)  
ผลงานโดดเด่นตามแผน/ภารกิจหลัก/  
ตามคำรับรอง

จำนวนคน, ค่างาน, ระยะเวลา

กลุ่มการเรียนรู้  
การสอน

คะแนนผลการปฏิบัติงาน



ผลการประเมินรายบุคคล, ค่างาน, ระยะเวลา



กลุ่มสำนัก

คะแนนผลการปฏิบัติงาน



ผลการประเมินรายบุคคล, ค่างาน, ระยะเวลา



กลุ่มสนับสนุน  
(สอธ.)

คะแนนผลการปฏิบัติงาน



ผลการประเมินรายบุคคล, ค่างาน, ระยะเวลา



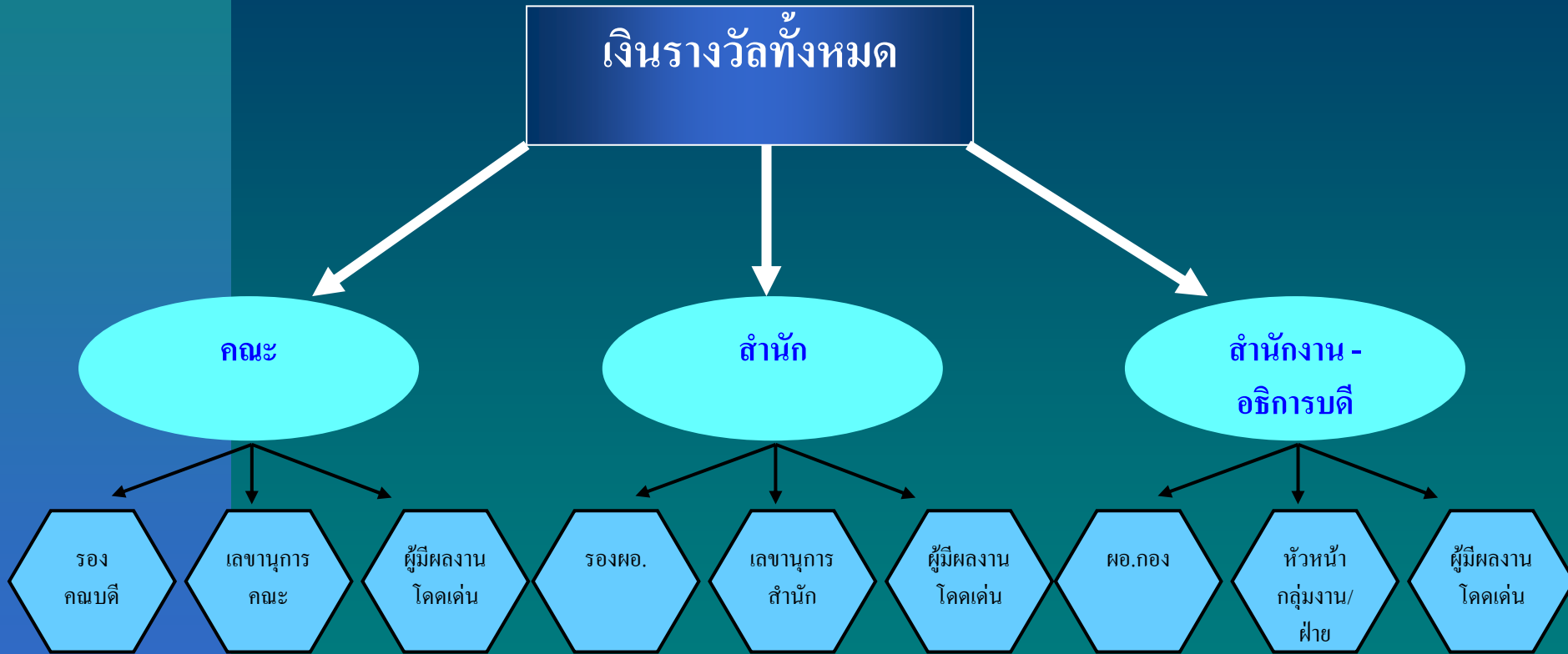


## การกำหนดค่างานของตำแหน่ง

	ระดับค่างาน
■ ตำแหน่งงานอาจารย์/ผู้บริหารระดับกลาง	2.5
■ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย	2.0
■ ตำแหน่งที่บรรจุด้วยวุฒิ ป.ตรี/โท	1.2
■ ตำแหน่งที่บรรจุด้วยวุฒิ ปวช. ปวส.	0.8
และลูกจ้างประจำหมวดฝีมือพิเศษระดับต้นและระดับกลาง	
■ ตำแหน่งลูกจ้างประจำผู้ปฏิบัติงานหมวดแรงงาน หมวดกึ่งฝีมือ และหมวดฝีมือ	0.6



# หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินสมทบ จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร



**วิธีคิด :** ผลการประเมิน, จำนวนวันที่ปฏิบัติงาน, ค่างาน และระดับการมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จ



# หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินสมทบ จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร (ต่อ)

## ■ ผู้มีสิทธิ

- ผู้ปฏิบัติที่ดำรงตำแหน่งและมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง แต่  
ไม่ได้รับเงินรางวัลในฐานะผู้บริหาร
- ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบทุ่มเท มีผลงานโดดเด่นเป็นที่  
ประจักษ์
- ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโครงการสำคัญ หรือได้รับมอบหมาย  
ภาระงานเพิ่มขึ้นจากงานปกติ

## ■ วิธีการ

- หน่วยงานเสนอรายชื่อ





## การกำหนดค่างานของตำแหน่ง (เงินสมทบ)

	ระดับค่างาน
■ ตำแหน่งงานอาจารย์/ผู้บริหารระดับกลาง	2.5
■ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย	2.0
■ ตำแหน่งที่บรรจุด้วยวุฒิ ป.ตรี/โท	1.2



## การกำหนดระดับการมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของสถาบัน

	ระดับ
■ ผู้ช่วยอธิการบดี ที่ปรึกษาอธิการบดี ผู้อำนวยการ คณบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้ปฏิบัติงานโดดเด่น	5
■ รองคณบดี รองผู้อำนวยการสำนัก	4
■ เลขานุการคณะ/สำนัก	3
■ หัวหน้างาน	2
■ ผู้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากข้างต้น	1



# ข้อดีและข้อดีของการจัดสรรเงินรางวัล

## ■ ข้อดี

- สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของ ก.พ.ร.
- หน่วยงานมีส่วนร่วมในการจัดสรรเงินรางวัล
- เป็นธรรม

## ■ ข้อด้อย

- กระบวนการทำงานยาว
- การกำหนดค่างานสูงสุดและต่ำสุดมาก ทำให้ส่วนแบ่งของเงินลงสู่คณะมากกว่าหน่วยสนับสนุน
- หลักเกณฑ์มีรายละเอียดมาก



# แนวทางในการพัฒนาการจัดสรรเงินรางวัล

- ขอข้อมูลจากหน่วยงานที่รับบริการเพื่อ  
ประกอบการประเมินหน่วยงานที่ให้บริการ
- อาจมีการปรับค่างานใหม่ให้ช่องว่างแคบลง

# คำถามและข้อคิดเห็น

---

# จบการนำเสนอ

---





# ตัวชี้วัดในการจัดสรรเงินรางวัล ลงสู่หน่วยงานกลุ่มการเรียนรู้การสอน

1. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับเป้าหมายตามแผน (ปริญญาโทภาคปกติ/นานาชาติ/ภาษาอังกฤษ/ภาคพิเศษและปริญญาเอก)
2. จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่เทียบกับเป้าหมายตามแผน (ปริญญาโทภาคปกติ/นานาชาติ/ภาษาอังกฤษ/ภาคพิเศษและปริญญาเอก)
3. ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตของผู้ใช้บัณฑิต
4. ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ
5. จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่ออาจารย์ประจำ



## ตัวชี้วัด (ต่อ)

6. ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่ได้รับทุนทำวิจัยจากภายใน และภายนอกสถาบันต่ออาจารย์ประจำ
7. ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงใน **refereed journal** หรือในฐานข้อมูลระดับชาติ
8. ร้อยละของกิจกรรมโครงการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของ สังคม ชุมชน ประเทศชาติหรือนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ
9. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่เป็นที่ปรึกษากรรมการวิทยานิพนธ์ ภายนอกในกรรมการวิชาการ และกรรมการวิชาชีพในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ