

แบบบันทึกข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

รอบการประเมิน [/] ครั้งที่ 1 (ตั้งแต่ 1 ส.ค.2562..... - 31 ม.ค.2563.....)	[] ครั้งที่ 2 (ตั้งแต่ 1 ก.พ. 25..... -31 ก.ค.25.....)
ชื่อผู้รับการประเมินนางสาวเพ็ญศรี..สวยงาม.....	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล.....
สังกัดงานทรัพยากรบุคคล..ฝ่ายทรัพยากรบุคคล.....	คณะ/สถาบันส่วนงานหรือเทียบเท่า ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน
ผู้ประเมินนางสาวจิงใจ..มากมาย.....	ตำแหน่งหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล.....

ส่วนที่ 2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้พนักงานและผู้ประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผล

ผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ70

หมายเหตุ การกำหนดร้อยละข้อตกลงการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องกำหนดให้ครบทุกด้าน ขึ้นอยู่กับภาระงานและการให้น้ำหนักความสำคัญของงานแต่ละบุคคล

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ) โดยผลรวม ทุกตัวชี้วัดเท่ากับ 70	ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (เลือกจากปริมาณ, คุณภาพ, เวลา, ความคุ้มค่า หรือ ความ พึงพอใจ)	เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน							
			A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)			
ส่วนที่ 1 : KPI บังคับส่วนกลาง										
ภาระงานตามยุทธศาสตร์หรือวิสัยทัศน์ ร้อยละ10										
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ	3	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด							
2. ระดับความสำเร็จของกระบวนการคุณภาพในการทำการ จัดการความรู้ (KM) หรือการบริหารจัดการแบบลีน (Lean management)	3	คุณภาพ,	คะแนนประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด							
		เวลา,								
		ความคุ้มค่า								
3. ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง	3	คุณภาพ,	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง							
		ความพึงพอใจ								
4. เป็นผู้มีวัฒนธรรมความปลอดภัย	1	คุณภาพ	ได้ทำ	ได้ทำ	ได้ทำ	ได้ทำ	ได้ทำ			
			ตามเกณฑ์	ตามเกณฑ์	ตามเกณฑ์	ตามเกณฑ์	ตามเกณฑ์			
			5 ข้อ	4ข้อ	3 ข้อ	2 ข้อ	1 ข้อ			
ภาระงานส่วนกลางของส่วนงาน ร้อยละ 10										
5. คะแนนผลการดำเนินงานกิจกรรม 5 ส.ของหน่วยงาน	2	ความคุ้มค่า	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง							
6. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ งาน/หน่วยงาน ได้แก่ CQI , นวัตกรรม, วิจัย, R2R, สิทธิบัตร (อย่างใดอย่างหนึ่ง)	4	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด							
7. คะแนนความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4	ความพึงพอใจ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง							

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ) โดยผลรวม ทุกตัวชี้วัดเท่ากับ 70	ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (เลือกจากปริมาณ, คุณภาพ, เวลา, ความคุ้มค่า หรือ ความ พึงพอใจ)	เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน				
			A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)
ส่วนที่ 2 : KPI รายบุคคล							
ภาระงานหลัก ร้อยละ 50							
1. เข้าร่วมประชุม/อบรมด้านงานพัฒนาคุณภาพทั้งภายในและภายนอก	5	คุณภาพ	นำโครงการ มาพัฒนางาน	เข้ามากกว่า 2 ครั้ง	เข้าร่วม 2 ครั้ง	เข้าร่วม 1 ครั้ง	ไม่เข้าอบรม
2. OKR ด้านโรงพยาบาลคุณธรรม (บริการด้วยใจ ไผ่สามัคคี มีความรับผิดชอบ)							
2.1 ออกหน่วยรับเสด็จ/ออกหน่วยแพทย์ตามที่ได้รับมอบหมาย	10	คุณภาพ	≥ 2 ครั้ง	1 ครั้ง	-	-	-
เช่น การบริการด้วยใจ =จิตอาสาที่ตอบสนององค์กร, จิตอาสาออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่							
มีความรับผิดชอบ = มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา							
3. OKR การเพิ่มรายรับ/ลดรายจ่าย							
3.1 ลดการใช้กระดาษเอกสารแนบ.....	10	ความคุ้มค่า	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง				
เช่น ลดกระดาษ/ ลดการเบิกค่าปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน(OT)							
4. ร้อยละความถูกต้องในการจัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง				
5. กกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง				
6. กกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง				
7. กกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง				
8. กกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง				
เหลือ 25 % ให้เป็น KPI รายบุคคล จากภาระงานหลักตาม TOR ที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน							

ส่วนที่ 3 การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ให้ผู้ประเมินพิจารณากำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังทั้งสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยและสมรรถนะประจำสายงานคิดเป็นร้อยละ 30							
สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย(University Core Competency) คิดเป็นร้อยละ 10				ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง			
				ดูได้จากตารางสมรรถนะที่คาดหวังตามตำแหน่ง			
				(คู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ2560)			
1.ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)				2			
2.การทำงานอย่างชาญฉลาด (Work Smart)				2			
3.ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Unity)				2			
4.ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)				2			
5.ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม(Morals)				2			
สมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency)¹ คิดเป็นร้อยละ 15				ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง			
				ดูได้จากตารางสมรรถนะที่คาดหวังตามตำแหน่ง			
				(คู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ2560)			
1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)				2			
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking)				2			
3. การสืบหาข้อมูล (Information Seeking)				2			
4. การดำเนินการเชิงรุก(Proactiveness)				2			
5. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)				2			
สมรรถนะหลักศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน คิดเป็นร้อยละ				ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง			
				ดูได้จากตารางสมรรถนะที่คาดหวังตามตำแหน่ง			
				(คู่มือสมรรถนะศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน)			
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)				2			
2. การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW)				2			

หมายเหตุ:							
1. ส่วนงานสามารถพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดยเลือกจากสมรรถนะประจำสายงานตามคู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2560							
2. ผลรวมของสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักส่วนงาน (ถ้ามี) ต้องเท่ากับร้อยละ 20							
ส่วนที่ 4 ลงชื่อรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติงาน							
ลงชื่อผู้รับการประเมิน				ลงชื่อผู้ประเมิน			
(นางสาวเพ็ญศรี สวยงาม)				(นางสาวจริงใจ..มากมาย)			
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล				ตำแหน่ง หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล			
วันที่ 15..../...ส.ค.../..2562.....				วันที่ 15..../...ส.ค.../..2562.....			