

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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.....)	
ชื่อผู้รับการประเมิน	นางสาวเพ็ญศรี สวยงาม		ตำแหน่ง <u>นักทรัพยากรบุคคล</u>	
สังกัด	งานทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล		คณะ/สถาบันส่วนงานหรือเทียบเท่า ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน	
วัน เดือน ปีที่บรรจุ	1 กรกฎาคม 2562	อายุงาน 1	ปี	ระดับการศึกษาสูงสุด <u>ปริญญาตรี</u>
ระดับการศึกษาตามตำแหน่งที่จ้าง				
[] ต่ำกว่าปริญญาตรี	[/] ปริญญาตรี	[] ปริญญาโท	[] ปริญญาเอก	
ระดับตำแหน่ง				
[] เชี่ยวชาญพิเศษ	[] เชี่ยวชาญ	[]ชำนาญการพิเศษ	[]ชำนาญการ	[]ปฏิบัติการ
[]ชำนาญงานพิเศษ	[]ชำนาญงาน	[]ปฏิบัติงาน		
ผู้ประเมิน	นางสาวจิงใจ มากมาย		ตำแหน่ง <u>หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล</u>	
การมาปฏิบัติงาน				

ประเภท		จำนวนการลา,ขาดงาน (วัน) / มาสาย(ครั้ง)		หมายเหตุ
		[/] (1 ส.ค.62..... - 31 ม.ค.63.....) [] (1 ก.พ..... - 31 ก.ค.....)		
ลาป่วยและลากิจส่วนตัว		ลาป่วย 3 วัน / ลากิจ 2 วัน		
ลาคลอดบุตร		-		
ลาป่วย เนื่องจากต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน		-		ถ้ามีให้ระบุสาเหตุหรือโรค เช่น ผ่าตัด ...
ลาอุปสมบท/ลาไปประกอบพิธีฮัจย์		-		
ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล		-		
ขาดงาน		-		

ให้ใช้ทศนิยม 3 ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้พนักงานและผู้ประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผล
ผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 70

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก (1) (ร้อยละ) โดยผลรวม ทุกตัวชี้วัดเท่ากับ 70	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ งาน (เลือกจากปริมาณ, คุณภาพ , เวลา, ความคุ้มค่า หรือ ความพึงพอใจ)	ระดับการประเมิน					คะแนนผลการประเมิน	
			A (5)	B (4)	C (3)	D (2)			
			ให้ใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง					(2)	5/5
ส่วนที่ 1 : KPI บังคับส่วนกลาง									
ภาระงานตามยุทธศาสตร์หรือวิสัยทัศน์ ร้อยละ10									
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ	3	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด					4.00	2.400
2. ระดับความสำเร็จของกระบวนการคุณภาพในการทำการ จัดการความรู้ (KM) หรือการบริหารจัดการแบบลีน (Lean management)	3	คุณภาพ, เวลา, ความคุ้มค่า	คะแนนประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด					5.00	3.000
3. ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง	3	คุณภาพ, ความพึงพอใจ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง					4.50	2.700
4. เป็นผู้มีวัฒนธรรมความปลอดภัย	1	คุณภาพ	ได้ทำ	ได้ทำ	ได้ทำ	ได้ทำ	ได้ทำ	3.00	0.600
			ตามเกณฑ์	ตามเกณฑ์	ตามเกณฑ์	ตามเกณฑ์	ตามเกณฑ์		
			5 ข้อ	4ข้อ	3 ข้อ	2 ข้อ	1 ข้อ		
ภาระงานส่วนกลางของส่วนงาน ร้อยละ 10									
5. คะแนนผลการดำเนินกิจกรรม 5 ส.ของหน่วยงาน	2	ความคุ้มค่า	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง					4.88	1.950
6. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ งาน/หน่วยงาน ได้แก่ CQI , นวัตกรรม, วิจัย, R2R, สิทธิบัตร (อย่างใดอย่างหนึ่ง)	4	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด					5.00	4.000
7. คะแนนความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4	ความพึงพอใจ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม 2 ตำแหน่ง					4.17	3.336

ให้ใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง



ช่องนี้ให้ใส่

คะแนน

ร้อยละ



ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก (1) (ร้อยละ) โดยผลรวม ทุกตัวชี้วัดเท่ากับ 70	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ งาน (เลือกจากปริมาณ, คุณภาพ , เวลา, ความคุ้มค่า หรือ ความพึงพอใจ)	ระดับการประเมิน					ผลการ ประเมิน (2)	คะแนนผลการประเมิน = (ค่าน้ำหนัก x ผลการ ประเมิน) / 5 หรือ (1) x (2) / 5	
			A (5)	B (4)	C (3)	D (2)	E (1)			
ส่วนที่ 2 : KPI รายบุคคล										
ภาระงานหลัก ร้อยละ 50										
1. เข้าร่วมประชุม/อบรมด้านงานพัฒนาคุณภาพทั้งภายในและภายนอก	5	คุณภาพ	นำโครงการมา พัฒนางาน	เข้ามากกว่า 2 ครั้ง	เข้าร่วม 2 ครั้ง	เข้าร่วม 1 ครั้ง	ไม่เข้าอบรม	3.00	3.000	
2. OKR ด้านโรงพยาบาลคุณธรรม (บริการด้วยใจ ใฝ่สามัคคี มีความรับผิดชอบ)										
2.1 ออกหน่วยรับเสด็จ/ออกหน่วยแพทย์ตามที่ได้รับมอบหมาย	10	คุณภาพ	≥ 2 ครั้ง	1 ครั้ง	-	-	-	4.00	8.000	
เช่น การบริการด้วยใจ=จิตอาสาที่ตอบสนององค์กร, จิตอาสาออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ มีความรับผิดชอบ = มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา										
3. OKR การเพิ่มรายรับ/ลดรายจ่าย										
3.1 ลดการใช้กระดาษเอกสารแบบ.....	10	ความคุ้มค่า	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม2 ตำแหน่ง					3.00	6.000	
เช่น ลดกระดาษ/ ลดการเบิกค่าปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน(OT)										
4. กกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม2 ตำแหน่ง					4.00	4.000	
5. กกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม2 ตำแหน่ง					3.00	3.000	
6. กกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม2 ตำแหน่ง					2.50	2.500	
7. กกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม2 ตำแหน่ง					3.00	3.000	
8. กกกกก	5	คุณภาพ	คะแนนประเมินตามจริง ทศนิยม2 ตำแหน่ง					3.00	3.000	
ผลการประเมินการปฏิบัติงาน = ผลรวมคะแนนผลการประเมิน									50.49	
ลงชื่อ <u>นางสาวเพ็ญศรี สว่างงาม</u> ผู้รับการประเมิน (<u>นางสาวเพ็ญศรี สว่างงาม</u>) ตำแหน่ง <u>นักทรัพยากรบุคคล</u> วันที่ <u>1 กุมภาพันธ์ 2562</u> ลงชื่อ <u>นางสาวจิงใจ มากมาย</u> ผู้ประเมิน (<u>นางสาวจิงใจ มากมาย</u>) ตำแหน่ง <u>หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล</u> วันที่ <u>1 กุมภาพันธ์ 2562</u>										

ช่องนี้ให้ใช้ทศนิยม 2
ตำแหน่ง

ส่วนที่ 3 การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ให้ผู้ประเมินพิจารณากำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังทั้งสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย สมรรถนะประจำสายงาน คิดเป็นร้อยละ 30

ให้ใช้ทศนิยม 3
ตำแหน่ง

สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย(University Core Competency) คิดเป็นร้อยละ 10	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง (1) ดูได้จากตารางสมรรถนะที่คาดหวัง ตามตำแหน่ง	ผลการประเมิน (2) (รายละเอียดผลการประเมิน ตามคู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัย ศรินครินทรวโรฒ 2560)	หากผลการประเมินมีค่าสูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง ให้ค่าสมรรถนะ = 100
1.ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Resonsibility)	2	2	100.000
2.การทำงานอย่างชาญฉลาด (Work Smart)	2	1	50.000
3.ความเป็นหนึ่งเดียวกัน(Unity)	2	2	100.000
4.ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	2	1	50.000
5.ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม(Morals)	2	2	100.000
ผลรวมค่าสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย			400.000
คะแนนประเมินสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย(a) = (ผลรวมค่าสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย x ร้อยละสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย 10)/500			8.000
สมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency) คิดเป็นร้อยละ 15	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง (1) ดูได้จากตารางสมรรถนะที่คาดหวัง ตามตำแหน่ง	ผลการประเมิน (2) (รายละเอียดผลการประเมิน ตามคู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัย ศรินครินทรวโรฒ 2560)	ค่าสมรรถนะที่ได้รับ = [(2)/(1)] x 100 หากผลการประเมินมีค่าสูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง ให้ค่าสมรรถนะ = 100
1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	2	1	50.000
2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking)	2	2	100.000
3 การสืบหาข้อมูล (Information Seeking)	2	1	50.000
4 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	2	1	50.000
5 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)	2	2	100.000
ผลรวมค่าสมรรถนะประจำสายงาน			350.000
คะแนนประเมินสมรรถนะประจำสายงาน(b) =(ผลรวมค่าสมรรถนะประจำสายงาน x ร้อยละสมรรถนะประจำสายงาน 15)/จำนวนสมรรถนะที่ประเมิน			10.500
สมรรถนะหลักของศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน คิดเป็นร้อยละ 5	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง (1) ดูได้จากตารางสมรรถนะที่คาดหวัง ตามตำแหน่ง	ผลการประเมิน (2) (รายละเอียดตามคู่มือสมรรถนะ ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน)	ค่าสมรรถนะที่ได้รับ = [(2)/(1)] x 100 หากผลการประเมินมีค่าสูงกว่าระดับ ที่คาดหวัง ให้ค่าสมรรถนะ = 100
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)	2	2	100.000
2. การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW)	2	2	100.000
ผลรวมค่าสมรรถนะหลักของศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน			200.000
คะแนนประเมินสมรรถนะหลักส่วนงาน(c) = (ผลรวมค่าสมรรถนะหลักส่วนงาน x ร้อยละสมรรถนะหลักส่วนงาน 5)/จำนวนสมรรถนะที่ประเมิน			5.000
ผลการประเมินสมรรถนะ = คะแนนสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย+ คะแนนสมรรถนะประจำสายงาน+ คะแนนสมรรถนะหลักส่วนงาน			23.50

$$400 \times 10 \div 500 = 8$$

$$350 \times 15 \div 500 = 10.5$$

$$200 \times 5 \div 200 = 5$$

$$8 + 10.5 + 5 = 23.50$$

ทศนิยม 2 ตำแหน่ง

แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนางาน

ส่วนที่ 1 สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 การประเมิน (ให้สรุปภาพรวมโดยนำข้อมูลมาจากการประเมินทั้ง 2 ส่วน)		สรุปผลประเมิน ทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับช่วงคะแนนที่ได้รับ	
รายการประเมิน 1. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (70 คะแนน) 2. ผลการประเมินสมรรถนะ (30 คะแนน) รวม (100 คะแนน)	คะแนนที่ได้ 50.49 23.50 73.99	ให้ใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง [] ดีเด่น = 90.00-100.00 คะแนน [] ดีมาก = 80.00-89.99 คะแนน [/] ดี = 70.00-79.99 คะแนน [] ต้องปรับปรุงและพัฒนา = 60.00-69.99 คะแนน (ไม่เพิ่มค่าจ้าง) [] ไม่ผ่านการประเมิน = ต่ำกว่า 60 คะแนน	
1.2 จุดเด่นของผู้รับการประเมิน		1.3 ข้อควรพัฒนา	
มีความรับผิดชอบในหน้าที่		ความละเอียดรอบคอบในงาน	
ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะ			
2.1 ความเห็นผู้ประเมิน		2.2 ความคิดเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประจำส่วนงาน (ถ้ามี)	
ปฏิบัติหน้าที่มีความรับผิดชอบ			
ลงชื่อ นางสาวจริงใจ มากมาย ผู้ประเมิน (นางสาวจริงใจ มากมาย) ตำแหน่ง หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562		ลงชื่อ () ตำแหน่ง วันที่	
2.3 ความคิดเห็นของคณะกรรมการประจำส่วนงาน (ถ้ามี)			
ลงชื่อ () ตำแหน่ง วันที่			

ส่วนที่ 3 การแจ้งผลประเมินการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมิน [/] ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ 1 แก่ผู้รับการประเมิน หลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน [] ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (รอบที่ 1 และรอบที่ 2) หลังจากมีคำสั่งเพิ่มค่าจ้างที่ได้รับการลงนามจากอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแล้ว [/] ได้แจ้งผลและได้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ [] ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ _____ แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี 1. _____ เป็นพยาน 2 _____ เป็นพยาน ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน (_____) ตำแหน่ง _____ วันที่ _____ 1 กุมภาพันธ์ 2562	ผู้รับการประเมิน [/] ได้รับทราบผลการประเมินและแผนการพัฒนากิจการปฏิบัติงาน ลงชื่อ _____ ผู้รับการประเมิน (_____) ตำแหน่ง _____ วันที่ _____ 1 กุมภาพันธ์ 2562
[] ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน (_____) ตำแหน่ง _____ วันที่ _____	
[] ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน (_____) ตำแหน่ง _____ วันที่ _____	

ส่วนที่ 4 แผนการพัฒนาพนักงาน ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินจัดทำแผนการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ หรือ มาตรฐานความสำเร็จของงาน รวมทั้งกำหนดเกณฑ์/ตัวชี้วัดของงานและวิธีการพัฒนา

แผนการพัฒนา หรือพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	เป้าหมาย ผลลัพธ์ หรือมาตรฐานความสำเร็จของงาน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาในการดำเนินการ
พัฒนาตำนานบริหารบุคคล	นำความรู้ที่ได้จากการอบรม นำมาพัฒนา	อบรม/สัมมนา	ระยะเวลาช่วง 6 เดือน
	ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		

ลงชื่อ	นางสาวเพ็ญศรี สวยงาม	ผู้รับการประเมิน	ลงชื่อ	นางสาวจิ่งใจ มากมาย	ผู้ประเมิน
(	นางสาวเพ็ญศรี สวยงาม	)	(	นางสาวจิ่งใจ มากมาย	)
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล		ตำแหน่ง	หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล	
วันที่	1 กุมภาพันธ์ 2562		วันที่	1 กุมภาพันธ์ 2562	