

**แบบประเมินพนักงานสถาบัน**

**(ตำแหน่งบริหาร)**

**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**ทำการประเมินวันที่ .......... เดือน .............................. พ.ศ. ...................**

**ส่วนที่ 1 การประเมิน**

**ตำแหน่งบริหาร ที่มาจาก** 🌕 ตำแหน่งวิชาการ 🌕 ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ 🌕 ตำแหน่งบริหาร

□ **การประเมินทดลองปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างครั้งที่ 1**

โดยเริ่มบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ .......... เดือน .............................. พ.ศ. ...................

และได้ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา ........... ปี ........... เดือน .......... วัน

□ **การประเมินสัญญาจ้างครั้งที่ 1 เพื่อต่อสัญญาจ้างครั้งที่ 2**

 การทำสัญญาจ้างครั้งที่ 2

ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทดลองปฏิบัติงาน และทำสัญญาจ้างครั้งที่ 1 แล้ว

เมื่อวันที่ .......... เดือน .............................. พ.ศ. ...................

โดยเริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างครั้งที่ 1 เป็นระยะเวลารวม 2 ปี

เมื่อวันที่ .......... เดือน .............................. พ.ศ. ................ ถึงวันที่ .......... เดือน .............................. พ.ศ. ...................

 □ **การประเมินสัญญาจ้างครั้งที่ 2 เพื่อเปลี่ยนเป็นพนักงานประจำ**

ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างครั้งที่ 2 แล้ว

เมื่อวันที่ .......... เดือน .............................. พ.ศ. ...................

โดยเริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างครั้งที่ 2 เป็นระยะเวลารวม 3 ปี

เมื่อวันที่ .......... เดือน .............................. พ.ศ. ................ ถึงวันที่ .......... เดือน .............................. พ.ศ. ...................

 □ **การประเมินเพื่อเพิ่มค่าจ้างประจำปี**

 รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. ................... ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. ...................

 □ **การประเมินเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานสถาบัน**

 จากเดิมตำแหน่ง..............................................................................................................................

เปลี่ยนเป็นตำแหน่ง.........................................................................................................................

**-2-**

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสถาบัน (Personal Data)**

|  |  |
| --- | --- |
| **ชื่อ-สกุล** |  |
| **ตำแหน่ง** |  |
| **ตำแหน่งทางการบริหาร** |  |
| **อัตราเลขที่** |  |
| **สังกัด** |  |
| **วุฒิการศึกษา** |  |
| **วันเริ่มปฏิบัติงาน** |  |
| **ผู้ประเมิน****(ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นมา)** | **ชื่อ :****ตำแหน่ง :** |
| **ข้อมูลการขาด / การลา** |
| **การขาด** | จำนวน...................ครั้ง  |
| **การลา** |
| □ การลาพักผ่อน | จำนวน...................ครั้ง ....................วัน พร้อมใบลาแนบ |
| □ การลาป่วย | จำนวน...................ครั้ง ....................วัน พร้อมใบลาแนบ |
| □ การลากิจส่วนตัว | จำนวน...................ครั้ง ....................วัน พร้อมใบลาแนบ |
| □ การลาคลอดบุตร | จำนวน...................ครั้ง ....................วัน พร้อมใบลาแนบ |
| □ การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีทางศาสนา | จำนวน...................ครั้ง ....................วัน พร้อมใบลาแนบ |
| □ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล | จำนวน...................ครั้ง ....................วัน พร้อมใบลาแนบ |
| □ การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน | จำนวน...................ครั้ง ....................วัน พร้อมใบลาแนบ |
| □ การลาอื่นๆ (โปรดระบุ)............................................................................. | จำนวน...................ครั้ง ....................วัน พร้อมใบลาแนบ |

**กรณีตำแหน่งบริหาร ที่มาจากตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ**

|  |
| --- |
| **การมาสาย / การกลับก่อนเวลา** |
| **การมาสาย** | จำนวน...................ครั้ง (หากสายเกิน 36 ครั้ง จะไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปี) |
| **การกลับก่อนเวลา** | จำนวน...................ครั้ง  |

**-3-**

**ส่วนที่ 3 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)**

**ตำแหน่งบริหาร ที่มาจาก**

🌕 ตำแหน่งวิชาการ (อาจารย์)

ให้นำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มาจากระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ Performance – based Payment (PBP)

|  |  |
| --- | --- |
| **ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)** | **คะแนนการประเมิน** |
| **ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน****ตามระบบประเมินคุณภาพบุคลากรสายวิชาการ Performance – based Payment (PBP**) |  |
| **เมื่อคิดคะแนนตามน้ำหนัก 50% ได้** |  |

🌕 ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ

 ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ที่กำหนดร่วมกันล่วงหน้า โดยพิจารณาตามข้อมูลตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภทของงาน** | **ภาระงาน/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (KPI)** | **ร้อยละ****(น้ำหนัก)\*** | **ผลการประเมิน****(คะแนน 2-0)\*\*** | **ร้อยละ(น้ำหนัก) x คะแนนการประเมิน** |
| 1. งานหลัก(ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80) | 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |
| 2.งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย(ตามสัดส่วนงานหลัก) | 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |
| **รวมคะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)** |  |
| **เมื่อคิดคะแนนตามน้ำหนัก 50% ได้** |  |

**\***ร้อยละ (น้ำหนัก) นำมาจากใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ที่กำหนดร่วมกันล่วงหน้า

**\*\***เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 2 หมายถึง บรรลุสูงกว่าค่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนด

คะแนน 1 หมายถึง บรรลุเท่ากับค่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนด

คะแนน 0 หมายถึง ไม่บรรลุค่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนด

**-4-**

**ส่วนที่ 4 การประเมินสมรรถนะของพนักงานสถาบัน (Competency)** ให้ผู้ประเมินพิจารณาสมรรถนะหลัก โดยประเมินตามคำจำกัดความสมรรถนะที่แนบตามใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ที่กำหนดร่วมกันล่วงหน้า

 **4.1 การประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** | **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง**  | **ระดับสมรรถนะที่ทำได้** | **ผลคะแนน** |
| 1. ผูกพัน รัก สจล. (KMITL Engagement) |  |  |  |
| 2. บริหารทรพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Management) |  |  |  |
| 3. ความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) |  |  |  |
| 4. ความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้ (Transparency) |  |  |  |
| 5. ภาวะผู้นำ (Leadership) |  |  |  |

**4.2 การประเมินสมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะตามหน้าที่ตามที่สถาบันกำหนด** **(Functional Competency of KMITL)** | **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง**  | **ระดับสมรรถนะที่ทำได้** | **ผลคะแนน** |
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) |  |  |  |
| 2. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) |  |  |  |
| 3. การบริการที่ดี (Service Mind) |  |  |  |
| 4. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) |  |  |  |
| 5. การประสานงาน (Coordination) |  |  |  |
| **สมรรถนะทางการบริหาร** **(Managerial Competency)** | **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง**  | **ระดับสมรรถนะที่ทำได้** | **ผลคะแนน** |
| 1. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) |  |  |  |
| 2. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making) |  |  |  |
| 3. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management) |  |  |  |
| 4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) |  |  |  |
| 5. การควบคุมตนเอง (Self Control) |  |  |  |
| 6. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) |  |  |  |
| 7. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) |  |  |  |
| 8. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) |  |  |  |
| 9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) |  |  |  |
| 10. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) |  |  |  |

**-5-**

**4.2 การประเมินสมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) (ต่อ)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สมรรถนะตามหน้าที่ตามที่หน่วยงานกำหนด****(Functional Competency of Department / Division / Faculty / parallel)** | **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง**  | **ระดับสมรรถนะที่ทำได้** | **ผลคะแนน** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**ผลการประเมินสมรรถนะของพนักงานสถาบัน (Competency)**

|  |  |
| --- | --- |
| **สมรรถนะของพนักงานสถาบัน (Competency)** | **ผลคะแนน** |
| **รวมคะแนนผลการประเมินผลสมรรถนะ (Competency) (รวมข้อ 4.1 และ 4.2)** |  |
| **เมื่อคิดคะแนนตามน้ำหนัก 50% ได้** |  |

**ส่วนที่ 5 สรุปผลการประเมิน**

**5.1 ผลการประเมิน** (ให้สรุปภาพรวมโดยนำข้อมูลมาจาก) คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) และคะแนนการประเมินสมรรถนะของพนักงานสถาบัน (Competency)

ซึ่งผู้รับการประเมิน ได้คะแนนรวม เท่ากับ .............................. คะแนน (มาจาก ................... + ...................)

ซึ่งอยู่ในระดับ

🌕 ดีเด่น = 90.0 – 100 คะแนน

🌕 ดีมาก = 80.0 – 89.9 คะแนน

🌕 ดี = 70.0 – 79.9 คะแนน

🌕 พอใช้ = 60.0 – 69.9 คะแนน

🌕 ต้องปรับปรุง= ต่ำกว่า 60 คะแนน

**5.2 จุดเด่นของผู้รับการประเมิน**

...................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................................

**5.3 ข้อควรพัฒนา**

...................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................................

**-6-**

**ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ**

**6.1 แผนการพัฒนา (ให้กำหนดเป็นระยะสั้น 1-2 ปี)**

...................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................................

................................................................................................................................................................................... ...................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................................

**6.2 ความเห็นผู้ประเมินร่วม**

|  |  |
| --- | --- |
| ....................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................ลงชื่อ............................................................................วันที่ ............./....................................../...................... | ....................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................ลงชื่อ............................................................................วันที่ ............./....................................../...................... |

**6.3 ความเห็นผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นมา)**

...................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................................

................................................................................................................................................................................... ...................................................................................................................................................................................

ลงชื่อ............................................................................

วันที่ ............./....................................../......................

|  |
| --- |
| **การแจ้งผลการประเมินขั้นสุดท้าย****🌕 รับทราบผลการประเมิน ความคิดเห็น..................................................................................................... ...............................................................................................................................................................................****...............................................................................................................................................................................** ลงชื่อ............................................................................ ผู้รับการประเมินวันที่ ............./....................................../...................... |

**การคำนวณคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)**

**กรณีตำแหน่งผู้บริหาร ที่มาจากตำแหน่งวิชาการ (อาจารย์)**

เทียบบัญญัติไตรยางศ์ผลรวมของคะแนนการประเมินผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) เพื่อหา70% เท่ากับเท่าไร โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

คะแนนตามน้ำหนัก 70% = คะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) x 70

 100

ถ้าผลรวมของคะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) สูงกว่าค่าน้ำหนัก 70% ให้คิดว่าได้คะแนนเต็ม 70 คะแนน

**กรณีตำแหน่งผู้บริหาร ที่มาจากตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ**

1. ร้อยละ (น้ำหนัก) ในงานแต่ละข้อคูณคะแนนผลการประเมินที่ได้

2. รวมคะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) ทั้งหมดที่คำนวณแล้วทุกข้อ

3. เทียบบัญญัติไตรยางศ์ผลรวมของคะแนนการประเมินผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) เพื่อหา50% เท่ากับเท่าไร โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

คะแนนตามน้ำหนัก 50% = (คะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) รวมทุกข้อ) x 50

 100

ถ้าผลรวมของคะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) สูงกว่าค่าน้ำหนัก 50% ให้คิดว่าได้คะแนนเต็ม 50 คะแนน

**การคำนวณคะแนนสมรรถนะ (Competency)**

1. การคำนวณคะแนนสมรรถนะ โดยคำนวณจากระดับสมรรถนะที่ทำได้ เทียบกับระดับมรรถนะที่คาดหวัง หากระดับสมรรถนะที่ทำได้สูงกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ให้คิดว่าได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน

โดยมีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **ระดับสมรรถนะที่ทำได้** | **ผลคะแนน** | **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **ระดับสมรรถนะที่ทำได้** | **ผลคะแนน** | **ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง** | **ระดับสมรรถนะที่ทำได้** | **ผลคะแนน** |
| 5 | 5 | 100 | 3 | 5 | 100 | 1 | 5 | 100 |
| 5 | 4 | 80 | 3 | 4 | 100 | 1 | 4 | 100 |
| 5 | 3 | 60 | 3 | 3 | 100 | 1 | 3 | 100 |
| 5 | 2 | 40 | 3 | 2 | 67 | 1 | 2 | 100 |
| 5 | 1 | 20 | 3 | 1 | 33 | 1 | 1 | 100 |
| 5 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 4 | 5 | 100 | 2 | 5 | 100 |  |
| 4 | 4 | 100 | 2 | 4 | 100 |
| 4 | 3 | 75 | 2 | 3 | 100 |
| 4 | 2 | 50 | 2 | 2 | 100 |
| 4 | 1 | 25 | 2 | 1 | 50 |
| 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |

2. รวมคะแนนผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) ทั้งหมดที่ได้ผลคะแนนแล้วทุกข้อ

3. เทียบบัญญัติไตรยางศ์ผลรวมของคะแนนการประเมินผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) เพื่อหา 50% เท่ากับเท่าไร โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

คะแนนตามน้ำหนัก 50% = (คะแนนผลการประเมินผลสมรรถนะ (Competency) รวมทุกข้อ) x 50

 (จำนวนข้อสมรรถนะทั้งหมด x 100) x 100