**หลักเกณฑ์การประเมินบุคลากรเพื่อเข้าร่วมโครงการ Golden Handshake**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าส่วนงาน ประเมินคุณสมบัติของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าข่าย ให้พิจารณาเข้าร่วมโครงการ Golden Handshake อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีมาตรฐานเดียวกัน

**ข้อมูลผู้รับการประเมิน**

* **ชื่อ-นามสกุล**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**เลขที่ตำแหน่ง**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* **ตำแหน่ง**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**สังกัด**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* **อายุตัว**:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ปี  **อายุงาน**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ปี \_\_\_\_\_\_\_\_\_เดือน\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**เกณฑ์วิธีการให้คะแนน**

แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ รวมคะแนนทั้งหมด 100 คะแนน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

* **พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า 60 คะแนน**   
  ถือว่าเข้าข่ายคุณสมบัติสำหรับการเข้าร่วมโครงการ Golden Handshake
* **กรณีได้คะแนนระหว่าง 60-70 คะแนน**อาจพิจารณาเป็นกรณีพิเศษโดยคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน

**หลักเกณฑ์การประเมิน**

1. **ผลประเมินการปฏิบัติงาน 3 ปีย้อนหลัง (20 คะแนน)**

การปฏิบัติงานไม่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร หรือไม่อาจการปรับตัวด้านเทคโนโลยีรองรับวิธีการทำงานที่ส่งผลกระทบกับการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือผลลัพธ์การทำงานเชิงประจักษ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือปัญหาด้านสุขภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

| **ระดับคะแนน** | **เกณฑ์การพิจารณา** | **คะแนน** |
| --- | --- | --- |
| 1-4 | ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง 3 ปี  (น้อยกว่าร้อยละ 60 ทุกปี) |  |
| 5-8 | ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 2 ปี และอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 1 ปี  (น้อยกว่าร้อยละ 60 จำนวน 2 ปี และระหว่างร้อยละ 60-69 จำนวน 1 ปี) |  |
| 9-12 | ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 1 ปี และอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 2 ปี  (น้อยกว่าร้อยละ 60 จำนวน 1 ปี และระหว่างร้อยละ 60-69 จำนวน 2 ปี) |  |
| 13-16 | ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 3 ปี (ระหว่างร้อยละ 60-79 ทุกปี) |  |
| 17-20 | ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมากอย่างน้อย 2 ปี  (ร้อยละ 80 ขึ้นไปจำนวน 2-3 ปี) |  |

**บันทึกผลคะแนนจริง 3 ปีย้อนหลัง**

| **ปีงบประมาณ** | **คะแนนประเมิน (ร้อยละ)** | **ระดับผลการประเมิน** |
| --- | --- | --- |
| 25\_\_ |  |  |
| 25\_\_ |  |  |
| 25\_\_ |  |  |

**รวมคะแนนหัวข้อที่ 1:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ คะแนน

**ความคิดเห็นเพิ่มเติม:**

**2. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (20 คะแนน)**

| **ระดับคะแนน** | **เกณฑ์การพิจารณา** | **คะแนน** |
| --- | --- | --- |
| 1-4 | ขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างมาก ส่งงานไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา เกินร้อยละ 70 ของงานทั้งหมด และคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญ |  |
| 5-8 | ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างต่ำ ส่งงานล่าช้าเกินร้อยละ 50 ของงานทั้งหมด และคุณภาพงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด |  |
| 9-12 | มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายพอใช้ ส่งงานล่าช้าบ้าง  ประมาณร้อยละ 30-50 ของงานทั้งหมด คุณภาพงานอยู่ในระดับพอใช้ |  |
| 13-16 | มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายดี ส่งงานตรงเวลาเป็นส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 70 ของงานทั้งหมด) คุณภาพงานอยู่ในระดับดี |  |
| 17-20 | มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายดีเยี่ยม ส่งงานตรงเวลา หรือ ก่อนกำหนดเสมอ (มากกว่าร้อยละ 90 ของงานทั้งหมด)  คุณภาพงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม |  |

**ข้อมูลประกอบการพิจารณา:**

1. จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายใน 12 เดือนที่ผ่านมา: \_\_\_\_\_\_\_\_ งาน/โครงการ
2. จำนวนงานที่ส่งตรงเวลาหรือก่อนกำหนด: \_\_\_\_\_\_\_\_ งาน/โครงการ (คิดเป็นร้อยละ \_\_\_\_\_\_\_\_)
3. จำนวนงานที่ส่งล่าช้า: \_\_\_\_\_\_\_\_ งาน/โครงการ (คิดเป็นร้อยละ \_\_\_\_\_\_\_\_)
4. จำนวนงานที่ไม่ได้ส่งหรือไม่เสร็จสมบูรณ์: \_\_\_\_\_\_\_\_ งาน/โครงการ (คิดเป็นร้อยละ \_\_\_\_\_\_\_\_)

**รวมคะแนนหัวข้อที่ 2:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ คะแนน

**ความคิดเห็นเพิ่มเติม:**

**3. พฤติกรรม / แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น (20 คะแนน)**

| **ระดับคะแนน** | **เกณฑ์การพิจารณา** | **คะแนน** |
| --- | --- | --- |
| 1-4 | มีปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ มีประวัติการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย 3 ครั้งใน 12 เดือนที่ผ่านมา |  |
| 5-8 | มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง มีข้อจำกัดในการทำงานเป็นทีม ไม่เต็มใจให้ความร่วมมือ มีประวัติการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน 1-2 ครั้งใน 12 เดือนที่ผ่านมา |  |
| 9-12 | บางครั้งมีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่สามารถทำงานเป็นทีมได้เมื่อมีความจำเป็น ให้ความร่วมมือในระดับพอใช้ ไม่มีประวัติการร้องเรียนอย่างเป็นทางการ แต่มีบันทึกการตักเตือนด้านพฤติกรรมการทำงาน |  |
| 13-16 | สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความร่วมมือที่ดี มีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีมเป็นประจำ ไม่มีประวัติความขัดแย้งที่รุนแรง |  |
| 17-20 | มีความสามารถโดดเด่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอและสร้างสรรค์ในกิจกรรมของทีม เป็นผู้ประสานงานที่ดีและช่วยแก้ไขความขัดแย้งในทีม |  |

**ข้อมูลประกอบการพิจารณา:**

1. จำนวนครั้งที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานใน 12 เดือนที่ผ่านมา: ครั้ง
2. จำนวนครั้งที่ได้รับการตักเตือนด้านพฤติกรรมการทำงานใน 12 เดือนที่ผ่านมา: ครั้ง
3. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ต้องทำงานเป็นทีมที่ได้รับมอบหมายใน 12 เดือนที่ผ่านมา: โครงการ/กิจกรรม
4. จำนวนโครงการ/กิจกรรมทีมที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ: โครงการ/กิจกรรม (คิดเป็นร้อยละ )

**รวมคะแนนหัวข้อที่ 3:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ คะแนน

**ความคิดเห็นเพิ่มเติม:**

**4. ผลลัพธ์และการทำงานเชิงประจักษ์ (20 คะแนน)**

| **ระดับคะแนน** | **เกณฑ์การพิจารณา** | **คะแนน** |
| --- | --- | --- |
| 1-4 | ไม่มีผลงานเชิงประจักษ์ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ผลงานที่ทำไม่บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดมากกว่าร้อยละ 70 ไม่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเลย |  |
| 5-8 | มีผลงานเชิงประจักษ์ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และผลงานที่ทำไม่บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดมากกว่าร้อยละ 60 ไม่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน |  |
| 9-12 | มีผลงานเชิงประจักษ์ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และผลงานที่ทำไม่บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดมากกว่าร้อยละ 50 มีการพัฒนาหรือปรับปรุงงานเล็กน้อย |  |
| 13-16 | มีผลงานเชิงประจักษ์ที่สำคัญในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และผลงานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่กำหนดมากกว่าร้อยละ 60 มีการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน |  |
| 17-20 | มีผลงานเชิงประจักษ์ที่สำคัญในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และผลงานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่กำหนดมากกว่าร้อยละ 80 มีการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง |  |

**ข้อมูลการพิจารณา: ผลงานการทำงานเชิงประจักษ์และความเห็นของคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน**

**คะแนนหัวข้อที่ 4:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ คะแนน

**ความคิดเห็นเพิ่มเติม:**

**5. สุขภาพกาย หรือ สุขภาพจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (20 คะแนน)**

ไม่มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน  
ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานที่ส่วนงานหรือหน่วยงานกำหนดไว้ **ด้วยเหตุ**สุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ตามความเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญของสถานพยาบาลของภาครัฐ หรือสถานพยาบาลที่เป็นส่วนงานของมหาวิทยาลัย

| **ระดับคะแนน** | **เกณฑ์การพิจารณา** | **คะแนน** |
| --- | --- | --- |
| 1-4 | ความสม่ำเสมอ/ความรับผิดชอบ/ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตที่**ส่งผล**ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ในระดับมากที่สุด |  |
| 5-8 | ความสม่ำเสมอ/ความรับผิดชอบ/ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตที่**ส่งผล**ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ในระดับมาก |  |
| 9-12 | ความสม่ำเสมอ/ความรับผิดชอบ/ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตที่**ส่งผล**ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ในระดับปานกลาง |  |
| 13-16 | ความสม่ำเสมอ/ความรับผิดชอบ/ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตที่**ส่งผล**ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ในระดับน้อย |  |
| 17-20 | ความสม่ำเสมอ/ความรับผิดชอบ/ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตที่**ส่งผล**ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ในระดับน้อยที่สุด |  |

**ข้อมูลการพิจารณา: หลักฐานเชิงประจักษ์ และหรือความเห็นของคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน**

**คะแนนหัวข้อที่ 5:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ คะแนน

**ความคิดเห็นเพิ่มเติม:**