**แบบประเมินขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล**

**ตอนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ชื่อ – นามสกุล** |  | **ตำแหน่งงาน** |  |
| **สำนักงาน/ฝ่าย** |  | **งาน** |  |

**ตอนที่ ๒ : การประเมินช่องว่างสมรรถนะ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| สมรรถนะทางการบริหาร | ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง | ระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่ | ผลประเมิน (A - E) | พฤติกรรมที่ต้องการพัฒนา (เฉพาะข้อที่ A < E) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| **ข้อเสนอแนะ หรือ ความคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)**.......................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................... |
| **ผู้ถูกประเมิน** | **ผู้ประเมิน** | **ผู้ตรวจสอบ** |
| .........................................(.......................................)........../................../.......... | .........................................(.......................................)........../................../.......... | .........................................(.......................................)........../................../.......... |

**เอกสารแนบท้าย**

1. Concept การประเมินสมรรถนะ

Expected Level
(ค่า E)

ระดับความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่ง

จุดอ่อน

ตามมาตรฐาน

Actual Level
(ค่า A)

จุดแข็ง

ช่องว่างของความสามารถ

ระดับความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน

1. การประเมิน Competency
* เน้นการประเมินโดยเปรียบเทียบระหว่าง Actual Competency กับ Expected Level โดยพิจารณาจาก ระดับความชำนาญ (Pls) ใน Competency Mapping
* ประเมินเพื่อหาช่องว่าง (Gap) ความสามารถที่เป็นบวกและลบ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแบ่งเป็น

 + หมายถึง A > E

1. หมายถึง A = E

 - หมายถึง A < E

โดยเอาค่าที่ติดลบมากสุดมาพัฒนา

1. กติกาในการประเมิน Competency มีดังนี้
* ให้เริ่มอ่านตัวชี้วัดพฤติกรรมที่ระดับที่ ๑ ก่อนเสมอ (ไม่ว่าจะคาดหวังที่ระดับไหนก็ตาม)
* คำว่า “ผ่าน” ระดับนั้น หมายถึงต้องผ่านครบทุกตัวชี้วัดพฤติกรรมในระดับนั้น ๆ
* ถ้าผ่านหมด ให้ประเมินในระดับต่อไป
* การประเมินระดับถัดไป ต้องประเมินให้ครบทุกตัวชี้วัดพฤติกรรม
* ถ้าไม่ผ่านข้อใดข้อหนึ่งยังไม่ต้องประเมินระดับถัดไป
1. การแบ่งระดับความสามารถที่คาดหวังของสมรรถนะ (ตามกลุ่มตำแหน่ง) ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถแบ่งได้ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| กลุ่มตำแหน่ง | ระดับความสามารถที่คาดหวัง |
| สมรรถนะหลัก | สมรรถนะทางการบริหาร |
| กลุ่มบริหาร |
| * ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้บริหารที่กำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง (รองอธิการบดี คณบดี ผอ. สถาบัน/สำนัก หรือเทียบเท่า) และผู้บริหารฝ่ายสนับสนุน (ผอ.สำนักงาน หรือ เทียบเท่า)
 | ระดับ ๕ | ระดับ ๕ |
| * ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารที่กำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง (ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผอ. สถาบัน/สำนัก หัวหน้าภาควิชา หรือเทียบเท่า) และผู้บริหารฝ่ายสนับสนุน (ผอ. กอง หรือเทียบเท่า)
 | ระดับ ๔ | ระดับ ๔ |
| * ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานหัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า
 |  |  |
| * ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานหัวหน้างาน หรือเทียบเท่า
 | ระดับ ๓ | ระดับ ๓ |
| กลุ่มวิชาการ |
| * รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ
 | ระดับ ๕ | - |
| * ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ชำนาญการพิเศษ
 | ระดับ ๔ | - |
| * อาจารย์/ปฏิบัติการ(วุฒิ ป.โทขึ้นไป)/ชำนาญการ
 | ระดับ ๓ | - |
| * ปฏิบัติการ
 | ระดับ ๒ | - |
| * พนักงานใหม่
 | ระดับ ๑ | - |
| กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มอำนวยการ |
| * เชี่ยวชาญพิเศษ/เชี่ยวชาญ
 | ระดับ ๕ | - |
| * ชำนาญการพิเศษ
 | ระดับ ๔ | - |
| * ปฏิบัติการ (วุฒิ ป.โทขึ้นไป)/ชำนาญการ
 | ระดับ ๓ | - |
| * ปฏิบัติการ
 | ระดับ ๒ | - |
| * พนักงานใหม่
 | ระดับ ๑ | - |
| กลุ่มบริการ |
| * ชำนาญงานพิเศษ
 | ระดับ ๓ | - |
| * ชำนาญงาน
 | ระดับ ๓ | - |
| * ปฏิบัติงาน
 | ระดับ ๒ | - |
| * บุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ
 | ระดับ ๒ | - |
| * พนักงานใหม่
 | ระดับ ๑ | - |

**ตัวอย่าง แบบประเมินช่องว่างความสามารถ**

|  |  |
| --- | --- |
| ชื่อ – นามสกุล | ตำแหน่งงาน |
| คุณสุดสวย มีรูปเป็นทรัพย์ | หัวหน้างานฝึกอบรม |
| สมรรถนะหลัก | ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง | ระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่ | ผลประเมิน (A-E) | พฤติกรรมที่ต้องการพัฒนา (เฉพาะข้อที่ A<E) |
| 1. ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. พัฒนาฝึกอบรม
 | ๓ | ๒ | - ๑ | ๒.๒ XXXXXXXX |
| 1. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนงานฝึกอบรม
 | ๓ | ๓ | ๐ |  |
| 1. ทักษะการวางแผนงาน
 | ๓ | ๓ | ๐ |  |
| 1. ทักษะการแก้ไขปัญหาตัดสินใจ
 | ๓ | ๑ | - ๒ | ๑.๑ XXXXXXX |
| 1. มนุษยสัมพันธ์
 | ๓ | ๔ | ๑ |  |
| ข้อเสนอแนะ หรือ ความคิดเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี).................................................................................................................................................................. |
| ผู้ถูกประเมิน | ผู้ประเมิน | ผู้ตรวจสอบ |
| .........................................(.......................................)........../................../.......... | .........................................(.......................................)........../................../.......... | .........................................(.......................................)........../................../.......... |

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