



คู่มือ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานและลูกจ้าง

คณะดนตรีและการแสดง มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี ดนตรีและการแสดง มหาวิทยาลัยบูรพา

## คำนำ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๕๕๘/๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้ส่วนงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างในสังกัดในแต่ละรอบการประเมิน และจัดส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันสุดท้ายของรอบการประเมินเพื่อรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยบูรพา และเสนออธิการบดี

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างในสังกัดคณะดนตรีและการแสดง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเข้าใจตรงกัน คณะกรรมการบริหารคณะดนตรีและการแสดง ได้กำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) และเห็นชอบในหลักการให้ใช้คู่มือฉบับนี้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

(คณบดีคณะดนตรีและการแสดง)

คณะดนตรีและการแสดง

๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ฉบับปรับปรุงตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะดนตรีและการแสดง ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘

เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘

ลงวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักเกณฑ์และองค์ประกอบของการประเมิน	๔
๒. วิธีการและขั้นตอนการประเมิน	๕
๓. แนวทางการกำหนดกิจกรรม/โครงการ/งาน และตัวชี้วัดที่เป็นผลสัมฤทธิ์ของงาน	๘
๔. แนวทางการกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติ(สมรรถนะ)	๑๔
๕. ภาคผนวก	๒๑

## หลักเกณฑ์และองค์ประกอบของการประเมิน

### ๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินได้แก่คณบดีคณะดนตรีและการแสดง ทั้งนี้คณบดีคณะดนตรีและการแสดง มอบหมายให้ประธานสาขาวิชาหรือเทียบเท่า ละหัวหน้าหน่วยงานภายในคณะดนตรีและการแสดง ทำหน้าที่กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้น

### ๒. รอบการประเมิน

ให้ประเมินปีละ ๑ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน

### ๓. องค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน

ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วตรงเวลาในการปฏิบัติงาน สัดส่วนในการประเมิน ร้อยละ ๗๐ ดังนี้

(ก) หน้าที่หลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติจริง (JD)

(ข) งานที่พัฒนาบุคลากรตามสายงาน

(ค) งานตามแผนยุทธศาสตร์หรือนโยบาย

(ง) งานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของคณาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(จ) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง (สมรรถนะ) โดยประเมินจากสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะทางการบริหาร สัดส่วนในการประเมิน ร้อยละ ๓๐

### ๔. การจัดระดับและช่วงคะแนนในแต่ละระดับของการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำคะแนนผลการประเมินมาจัดกลุ่มโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยคณะกรรมการบริหาร ได้กำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ดีเด่น	คะแนน	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	คะแนน	๘๐ - ๘๙
ดี	คะแนน	๗๐ - ๗๙
พอใช้	คะแนน	๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	คะแนน	ต่ำกว่า ๖๐

หมายเหตุ ในกรณีคะแนนเป็นเศษทศนิยมต่ำกว่า .๕๐ ให้ปัดลง เท่ากับหรือสูงกว่า .๕๐ ให้ปัดขึ้น