

คำอธิบายรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. แนวทางการพิจารณาให้คะแนนองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

| องค์ประกอบการประเมิน | แนวทางการพิจารณา | แนวทางในการให้คะแนน |
|---|--|---|
| ๑.๑ ปริมาณงาน | จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานตามเป้าหมาย ข้อตกลง หรือตามเวลาที่กำหนด | คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ค่าคะแนน ๑๗ - ๒๐ = ผลผลิตของงานที่ทำได้มากกว่าที่กำหนดและเสร็จเร็วกว่าเวลาที่กำหนด ค่าคะแนน ๑๑ - ๑๖ = ผลผลิตของงานที่ทำได้เป็นไปตามที่กำหนดและตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ค่าคะแนน ๐ - ๑๐ = ผลผลิตของงานที่ทำได้น้อยกว่าปริมาณและเกินระยะเวลาที่กำหนด |
| ๑.๒ คุณภาพของงาน (ความถูกต้องครบถ้วน ประหยัด เรียบร้อย) | ผลผลิตของงานมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ เรียบร้อย ประณีต ไม่ต้องแก้ไขหรือแก้ไขในสิ่งที่เป็นเรื่องเล็กน้อย | คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ค่าคะแนน ๒๖ - ๓๐ = ผลผลิตของงานเกินเป้าหมายที่กำหนด มีการพัฒนางานอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน ค่าคะแนน ๑๖ - ๒๕ = ผลผลิตของงานครบถ้วนสมบูรณ์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ค่าคะแนน ๐ - ๑๕ = ผลผลิตของงานมีข้อบกพร่อง ต้องแก้ไขในสาระสำคัญ ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด |
| ๑.๓ ความรวดเร็วตรงตามเวลาที่กำหนด | การส่งผลผลิตของงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมายหรือส่งผลผลิตของงานก่อนเวลาที่กำหนด | คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ค่าคะแนน ๙ - ๑๐ = ผลผลิตของงานครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนเวลาที่กำหนดและไม่มีการแก้ไข ค่าคะแนน ๖ - ๘ = ผลผลิตของงานครบถ้วนสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดอาจมีการแก้ไขบ้างเล็กน้อย ค่าคะแนน ๑ - ๕ = ผลผลิตของงานเสร็จเกินเวลาที่กำหนด |
| ๑.๔ ความประหยัด/ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร | ความสามารถในการผลิตผลงาน โดยใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ้มค่า | คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ค่าคะแนน ๙ - ๑๐ = มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เกิดประสิทธิภาพ ค่าคะแนน ๖ - ๘ = ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า ค่าคะแนน ๑ - ๕ = ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า เกิดการสูญเสียโดยไม่จำเป็น |

๒. แนวทางการพิจารณาให้คะแนนองค์ประกอบการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

| องค์ประกอบการประเมิน | แนวทางการพิจารณา | แนวทางการให้คะแนน |
|--|--|--|
| ๒.๑ ความรับผิดชอบ | รับรู้และตระหนักถึงภาระงานที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย และกำหนดเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องมีการทวงถามจากผู้มอบหมายหรือผู้รับบริการ | คะแนนเต็มของแต่ละองค์ประกอบ ๕ คะแนน ค่าคะแนน ๕ = แสดงพฤติกรรมในด้านนั้นอย่างโดดเด่นเกินความคาดหวังด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ |
| ๒.๒ ความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเอง และงานที่รับผิดชอบ | มีความตั้งใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นอยู่เสมอและมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้น | ค่าคะแนน ๔ = แสดงพฤติกรรมในด้านนั้นอย่างเห็นได้ชัด สามารถเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น ในการปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น |
| ๒.๓ ความเสียสละ อุทิศตน ในงานที่รับผิดชอบ และงานของส่วนรวม | เสียสละ และอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ โดยไม่เกี่ยงงาน ไม่ละเลยต่องาน มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ แม้จะไม่ใช่งานของตน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ | ค่าคะแนน ๓ = แสดงพฤติกรรมในด้านนั้นอย่างสม่ำเสมอ รักษามาตรฐานการทำงานในระดับที่น่าพอใจ พยายามทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาด้วยความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียร |
| ๒.๔ ความเอาใจใส่ทุ่มเท กระตือรือร้น เต็มใจในการปฏิบัติงาน | มีความมุ่งมั่น อุทิศสละ มานะ อดทน เอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย ไม่เฉื่อยชา และมีความขยันหมั่นเพียร | ค่าคะแนน ๒ = แสดงพฤติกรรมในด้านนั้นอย่างเป็นครั้งคราว ยังคงต้องปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น |
| ๒.๕ ความซื่อสัตย์สุจริต และการรักษา วินัย | มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่ปิดความรับผิดชอบ เต็มใจ และกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่จะเกิดขึ้น ไม่อ้าคัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ข้อบังคับกฎเกณฑ์การทำงานและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นศรัทธา ยึดมั่น และปฏิบัติตาม | ค่าคะแนน ๑ = แสดงพฤติกรรมในด้านนั้นต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ขาดจิตสำนึก ละเลยต่อกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัยที่กำหนด |

| องค์ประกอบการประเมิน | แนวทางการพิจารณา | แนวทางการให้คะแนน |
|--|--|-------------------|
| ๒.๖ การตรงต่อเวลา วันลา การมาปฏิบัติงานสาย/ขาด | การรักษาวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ยอมรับและถือปฏิบัติตามกติกา มารยาท ระเบียบแบบแผนอันดีของสังคม | |
| ๒.๗ ภาวะผู้นำ (ความสามารถในการเป็นผู้นำและมีทักษะในการบังคับบัญชา สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน) | ความสามารถในการเป็นผู้นำและมีทักษะในการบังคับบัญชา สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย | |
| ๒.๘ ความสามารถในการพัฒนางานและคน | ความตั้งใจหรือความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน มหาวิทยาลัย หรืองานของบุคคลนั้น | |
| ๒.๙ การคิดเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการคาดการณ์ กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม | ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ การมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาว รวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันหรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะในระดับสูง รวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย | |

| องค์ประกอบการประเมิน | แนวทางการพิจารณา | แนวทางการให้คะแนน |
|--|---|-------------------|
| ๒.๑๐ มีการคิด การตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ | ความสามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสังเกตเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นอย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญหรือแนวคิดในสาขาวิชาซีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | |
| ๒.๑๑ มีคุณธรรม จริยธรรม เมตตาธรรม และยุติธรรม รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและหลักคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักการในวิชาชีพของตนเองโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อสนับสนุนและผลักดันให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความสามารถในการรับฟังและเข้าใจทั้งความหมายตรง และความหมายแฝง ตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มาติดต่อด้วย | |