



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖, ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/๗๕

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี

เรียน ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิโรจน์ สินณรงค์)

ตามที่คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติให้รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ที่กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยร่วมกันพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารวงเงินในภาพรวมของกลุ่มผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น โดยที่ประชุมเสนอให้มีการกำหนดกรอบการประเมินให้มีความชัดเจน ดังนี้

๑. ภาระงานบริหาร

๑.๑ กำหนดให้หน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจัดทำแผนปฏิบัติงาน

๑.๒ แผนการปฏิบัติงานจะต้องเชื่อมโยงกับแผนมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับตัวชี้วัด

ที่รองอธิการบดี ที่กำกับดูแลรับผิดชอบ

๑.๓ กำหนดกระบวนการทำงานหลักที่ช่วยขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ

งานที่กำหนดไว้

๒. ภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ในการนี้ เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการกำหนดตัวชี้วัดในหัวข้อภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายที่มีความหลากหลาย และแตกต่างกันมาก จึงเสนอที่ประชุมพิจารณากำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรเป็นภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากรองอธิการบดีที่กำกับดูแลรับผิดชอบ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘ พิจารณาแล้วเห็นชอบในหลักการและมอบให้ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิโรจน์ สินณรงค์) พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี

๒. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย

สำนักงานมหาวิทยาลัย

เสนอที่ประชุมคณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

(นางพัชรี คำรินทร์)

ผู้อำนวยการกองกลาง

เลขานุการคณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีฯ



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล งานตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง โทร. 3134
ที่ อว 69.2.3.2/694 วันที่ 18 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอฟิจำรณำกำหนดเกณห์การประเมินผลกรปฏิบัติงำนของผู้นบริหาร กลุ่มผู้อำนวยกรสำนักรงำน
มหำวิทยำลัย สังกัดสำนักรงำนมหำวิทยำลัย มหำวิทยำลัยแม่โจ้

เรียน เลขำนกรคณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี

ตำนที่คณะกรรมการกลั่นกรองผลกรปฏิบัติงำนของผู้นบริหารและผู้ปฏิบัติงำน สังกัด
สำนักรงำนมหำวิทยำลัย ในกรประชุมเมือวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ได้มีมติให้ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี
ที่กำกับดูแล กำกับการบริหรงำน ของบุคลำกรสังกัดสำนักรงำนมหำวิทยำลัย ร่วมกันฟิจำรณำกำหนด
หลักเกณห์การประเมินผลกรปฏิบัติงำน กรบริหรงำนวเงินในภำพรวม ของกลุ่มผู้อำนวยกรกอง และ
หัวหนำฝ่ำย สังกัดสำนักรงำนมหำวิทยำลัย ในปีงบประมำน 2568 นั้น โดยที่ประชุมเสนอให้มีกรกำหนด
กรอบกรประเมินให้มีความชัดเจน โดยมีรำยละเอียดเป็งต้น ดังนี้

1. ภำร่งำนบริหร

1.1 กำหนดให้หน่วยงำนภำยใต้สังกัดสำนักรงำนมหำวิทยำลัยจัดทำแผนกรปฏิบัติงำน

1.2 แผนกรปฏิบัติงำนจะต้องเชื่อมโยงกับแผนมหำวิทยำลัย และสอดคล้องกับตัวชี้วัด

ที่รองอธิการบดี ที่กำกับดูแลรับผิดชอบ

1.3 กำหนดกระบวนกรทำงำนหลักที่ช่วยขับเคลื่อนผลกรดำเนินงำนตำนแผน
ปฏิบัติงำนที่กำหนดไว้

2. ภำร่งำนอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมำย

ในกรนี้ เนื่องจำกในปีงบประมำน 2567 มีการกำหนดตัวชี้วัดในหัวข้อภำร่งำนอื่น ๆ ที่ได้รับ
มอบหมำยที่มีความหลำกหลำย และแตกต่างกันมำก ฉะนั้นในปีงบประมำน 2568 ที่ประชุมฯ เสนอให้
กำหนดเกณห์การประเมินที่เป็นไปในทิศทำงเดียวกัน และควรเป็นภำร่งำนที่ได้รับมอบหมำยจำกรองอธิการบดี
ที่กำกับดูแลรับผิดชอบ

จึงเรียนมำเพื่อโปรดทราบและฟิจำรณำดำเนินกรในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะชอบคุณเอ็ง

เจ็ดหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยหกสิบเจ็ด

หนึ่งหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยหกสิบเจ็ด

หนึ่งหมื่นเจ็ดพันเจ็ดร้อยหกสิบเจ็ด

(ขอสงวนสิทธิ์ในวงเล็บ)

(นายธนภัทร ปัญญาวงศ์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เลขานุการคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

(นายธนภัทร ปัญญาวงศ์)
หัวหน้างานประชุม
23 ธ.ค. 2567

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ใจดี)
รักษาการแทนรองอธิการบดี
19 ธ.ค. 2567



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยยึดถือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ อย่างเคร่งครัด

ข้อ ๒ ให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยึด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗/ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

บัญชีแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป
ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ก) องค์ประกอบของการประเมิน

ภาระงาน	ระดับตำแหน่ง				หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกอง	หัวหน้าฝ่าย	หัวหน้างาน	สายสนับสนุน	
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐)					
๑. งานบริหาร	๔๐	๓๐	๒๐	-	
๑.๑) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน	(๑๕)	(๑๐)	(๕)	-	
๑.๒) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป	(๑๕)	(๑๐)	(๕)	-	
๑.๓) การบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา	(๑๐)	(๑๐)	(๑๐)	-	
๒. งานประจำ	-	๑๐	๒๐	๔๐	ให้กำหนดรายละเอียดภาระงานและค่าน้ำหนักของภาระงานย่อยตามตำแหน่งหน้าที่รายบุคคล
๓. งานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	
๓.๑) ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-Qms ระดับมหาวิทยาลัย (ทุก Criteria ที่รับผิดชอบ) ปีการศึกษาที่ผ่านมา	(๕)	(๕)	(๕)	(๕)	
๓.๒) ค่าคะแนนประเมินคุณภาพภายในระดับกอง IQAS ปีงบประมาณที่ผ่านมา	(๕)	(๕)	(๕)	(๕)	
๓.๓) ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	(๓๐)	(๓๐)	(๓๐)	(๓๐)	
					ให้แต่ละหน่วยงานเป็นผู้กำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับการะงานตามตำแหน่ง/งานประจำ

ภาระงาน	ระดับตำแหน่ง				หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกอง	หัวหน้าฝ่าย	หัวหน้างาน	สายสนับสนุน	
องค์ประกอบที่ ๒ : ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐)					
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	ให้เป็นไปตามคู่มือสมรรถนะของมหาวิทยาลัย
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	
๑. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ	(๒)	(๒)	(๒)	(๒)	
๒. ความเสียสละทุ่มเทให้กับหน่วยงาน	(๒)	(๒)	(๒)	(๒)	
๓. วุฒิภาวะทางอารมณ์และความมีเหตุผล	(๒)	(๒)	(๒)	(๒)	
๔. การตรงต่อเวลา (ขาด/ลา/มาสาย/กลับก่อน)	(๒)	(๒)	(๒)	(๒)	
๕. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	(๒)	(๒)	(๒)	(๒)	

ข) การกำหนดเกณฑ์การประเมินงานบริหารและงานประจำ

๑) งานบริหาร

๑.๑) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน

ระดับคะแนน	คำอธิบายระดับคะแนน
๕	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานอยู่ในระดับร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับดี
๔	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานอยู่ในระดับร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับดี
๓	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานอยู่ในระดับร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับดี
๒	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานอยู่ในระดับร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับดี
๑	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวัง

๑.๒) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาขึ้นเหนือขึ้นไป

ระดับคะแนน	คำอธิบายระดับคะแนน
๕	ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงานฯ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับดี
๔	ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงานฯ ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับดี
๓	ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงานฯ ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับดี
๒	ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงานฯ ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับดี
๑	ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงานฯ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงานฯ อยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวัง

๑.๓) การบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไข้ปัญหา

ระดับคะแนน	คำอธิบายระดับคะแนน
๕	มีการบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไข้ปัญหา อยู่ในระดับดีเยี่ยม
๔	มีการบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไข้ปัญหา อยู่ในระดับดีมาก
๓	มีการบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไข้ปัญหา อยู่ในระดับดี
๒	มีการบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไข้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง
๑	มีการบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไข้ปัญหา อยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวัง

๒. งานประจำ

ให้พิจารณาถึงการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงานตามข้อตกลงภาระงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	คำอธิบายระดับคะแนน
๕	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง โดยแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนงาน
๔	ปฏิบัติได้มากกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง โดยแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน
๓	ปฏิบัติได้ตามที่ควรหรือตามที่คาดหวัง
๒	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง ควรมีความตั้งใจมากขึ้น
๑	ปฏิบัติได้น้อยหรือไม่ได้ตามที่ควรหรือตามที่คาดหวัง จนอาจก่อผลเสียหายแก่ส่วนงาน

ค) การกำหนดรายละเอียดผู้ประเมิน

ตำแหน่ง	ผู้ประเมิน
ผู้อำนวยการกอง	อธิการบดี หรือรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่กำกับดูแลหน่วยงาน
หัวหน้าฝ่าย	อธิการบดี หรือรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่กำกับดูแลหน่วยงาน
หัวหน้างาน	ผู้อำนวยการกอง
สายสนับสนุน	หัวหน้างาน และผู้อำนวยการกอง

ง) การบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ให้ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าฝ่าย เป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างของหน่วยงานตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผ่านความเห็นชอบของอธิการบดี หรือรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่กำกับดูแลหน่วยงาน

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงินของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย