บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖, ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/๓๗๓ **วันที่** ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี

เรียน ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิโรจน์ สินณรงค์) /
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล /
เลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

สืบเนื่องจากมติคณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘ ได้มอบให้ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิโรจน์ สินณรงค์) พิจารณาดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี

๒. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่ายสำนักงานมหาวิทยาลัย

ในการนี้ ผู้ช่วยอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิโรจน์ สินณรงค์) ได้จัดทำ “ร่าง” หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี และกลุ่มผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย สำนักงานมหาวิทยาลัย เสนอที่ประชุมคณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อพิจารณา ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ พิจารณาแล้วเห็นชอบในหลักการและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ในองค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ข้อ ๒.๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ควรให้คะแนนค่าน้ำหนักและประเมินในภาพรวม เพื่อให้เกิดการพัฒนางานให้ดีขึ้น

๒. สำหรับหลักเกณฑ์การประเมินของผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย ควรเป็นประกาศในภาพรวมของมหาวิทยาลัยไม่แยกเฉพาะสำนักงานมหาวิทยาลัย

ที่ประชุมมีมติมอบให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาดำเนินการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

(นางพัชรี คำรินทร์)
ผู้อำนวยการกองกลาง
เลขานุการคณะกรรมการที่ประชุมรองอธิการบดีฯ

ฉบับปรับปรุง* (ตามที่ประชุมหารือกับ กบค. และกองแผนงาน ณ วันที่ 13 มี.ค.68)

-ร่าง-

หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

---

๑. วัตถุประสงค์ของการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี

๑) เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ในช่วงระยะเวลาของการประเมิน

๒) เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

๓) เพื่อประเมินภาวะผู้นำในการบริหารงาน

๔) เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะเสนอต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย

๕) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการตัดสินใจของอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัยในการกำกับติดตามการปฏิบัติหน้าที่และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๒. ระยะเวลาการประเมิน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๓. หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผล

๓.๑) ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖) **(เอกสารประกอบ ๑.๑)** กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

๓.๑.๑) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ตำรงตำแหน่งนอกเหนือจากอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่ง พรบ.มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นเป็น “ผู้ประเมิน”

๓.๒.๒) ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงาน (TOR) ในแต่ละปีงบประมาณ ตามความเห็นร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๒.๓) แบบข้อตกลงภาระงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

๓.๒) ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับความคาดหวังของสมรรถนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ต.ค. ๒๕๖๗)

๔. องค์ประกอบและค่าน้ำหนักในการติดตาม และประเมินผล

องค์ประกอบและค่าน้ำหนักในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) มีองค์ประกอบและค่าน้ำหนัก ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ดังนี้

องค์ประกอบในการติดตาม และประเมินผล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)		วิธีการเก็บข้อมูล/การประเมินผล
	รองอธิการบดี	ผู้ช่วยอธิการบดี	
องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน **๑.๑ งานบริหาร** **๑) ภาระงานบริหาร** จากผลการดำเนินงานตามแผน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ ในปีงบประมาณที่อธิการบดีและ/หรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ตามระบบติดตามงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Gantt Chart) (เอกสารประกอบ ๑.๒) **๒) ภาระงานบริหารอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย** (เอกสารประกอบ ๑.๓)	๘๐ (๓๐) (๕๐)	๖๐ (๒๐) (๔๐)	๑) พิจารณาจากผลการดำเนินงาน **ที่กองแผนงานรายงาน**โดยเทียบเคียงกับตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และหลักเกณฑ์การให้คะแนน ๒) พิจารณาจากผลการดำเนินงาน**ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งมอบหมายงาน** จากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงาน
๑.๒ งานตามพันธกิจ	-	๒๐	พิจารณาจากผลการ**ดำเนินงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ**ของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน **๒.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน** **(ก). สมรรถนะหลัก** ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) บริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕) การทำงานเป็นทีม **(ข) สมรรถนะการบริหาร** ๑) สภาวะผู้นำและศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๒) วิสัยทัศน์และการวางกลยุทธ์ ๓) การสอนงานและการมอบหมายงาน	๒๐ (๑๐)	๒๐ (๑๐)	พิจารณาจากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๒.๒ พฤฒิกรรมในการปฏิบัติงาน แนวทางที่ ๑ : กำหนดหัวข้อการประเมิน ดังนี้ ๑) การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ๒) ความเสียสละทุ่มเทให้กับหน่วยงาน	๑๐ (๒)	๑๐ (๒)	* เสนอที่ประชุมพิจารณาเลือกแนวทางการประเมิน

องค์ประกอบในการติดตาม และประเมินผล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)		วิธีการเก็บข้อมูล/การประเมินผล
	รอง อธิการบดี	ผู้ช่วย อธิการบดี	
๓) วุฒิภาวะทางอารมณ์และความมีเหตุผล	(๒)	(๒)	
๔) การตรงต่อเวลา (ขาด/ลา/มาสาย/กลับก่อน)	(๒)	(๒)	
๕) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	(๒)	(๒)	
แนวทางที่ ๒ : กำหนดค่าคะแนนรวม และให้ผู้ประเมินพิจารณาตามดุลยพินิจ จากหัวข้อพฤติกรรมข้างต้น โดยไม่จำแนกค่าคะแนนรายหัวข้อ	(๒)	(๒)	
รวม	๑๐๐		

๕. คะแนนและระดับความสำเร็จในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี

๕.๑ เกณฑ์การเทียบคะแนนผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมาย สำหรับประเมินผลการดำเนินงานองค์ประกอบที่ ๑ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๘๐/๖๐) โดยเปรียบเทียบค่าเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนกับผลการดำเนินงานว่าสำเร็จเพียงใด โดยมีการประเมินระดับคะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย
๕	ผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดเกิน ร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป
๔	ผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐ ถึง ร้อยละ ๒๐
๓	ผลการดำเนินงานสำเร็จเท่ากับเป้าหมายที่กำหนด ± ไม่เกินร้อยละ ๑๐
๒	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐ ถึง ร้อยละ ๒๐
๑	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดเกิน ร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป

๕.๒ ระดับคะแนนรวมผลการดำเนินงานกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี

คะแนนเฉลี่ย	ค่าร้อยละ	การแปลความหมาย
๔.๕๐ – ๕.๐๐	๙๐.๐๐-๑๐๐.๐๐	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม
๔.๐๐ – ๔.๔๙	๘๐.๐๐-๘๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีมาก
๓.๕๐ – ๓.๙๙	๗๐.๐๐-๗๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี
๓.๐๐ – ๓.๔๙	๖๐.๐๐-๖๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า ๓.๐๐	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

****

เสนอที่ประชุมพิจารณา

๑. ให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ร่าง **หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

๒. มอบหมาย กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

- ปรับปรุง/แก้ไขเพิ่มเติม/เสนอ กบม. พิจารณา ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

- ปรับระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

สรุปความรับผิดชอบของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย และตัวชี้วัดในแผนบริหารมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
อธิการบดี	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย 9 ด้าน</u> 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.2 ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 3.1.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ 3.1.2 จำนวนนักศึกษาต่างชาติทุกระดับ / ทุกหลักสูตร 3.1.3 จำนวนอาจารย์/นักวิจัยแลกเปลี่ยน หรือบุคลากรชาวต่างชาติ (Inbound/Outbound) 3.1.4 จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนทุกระดับ ทุกหลักสูตร หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมชาวต่างชาติ (Inbound/ Outbound) 3.1.5 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษ (CEFR) ตั้งแต่ B1 ขึ้นไป 3.1.6 จำนวนองค์ความรู้ด้านการเกษตรที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย 9 ด้าน</u> 3.1.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ	วิทยาลัยนานาชาติ กองวิเทศสัมพันธ์

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
รองอธิการบดี (รศ.ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)	<u>1.นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้าน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 2.1.1 จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรี 2.1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาของหลักสูตร 2.1.6 ผลการประกันคุณภาพภายใน 2.1.7 จำนวนรายวิชาเรียนรู้ตลอดชีวิต 2.1.8 จำนวนรางวัลที่นักศึกษา บุคลากร ศิษย์เก่า หรือส่วนงาน ได้รับในระดับชาติ หรือนานาชาติ	<u>1.นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ กองพัฒนาคุณภาพ กองแผนงาน
รองอธิการบดี (รศ.จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและองค์ความรู้ ■ ด้านโครงสร้าง และด้านการกำกับติดตามแบบบูรณาการ 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR)	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและองค์ความรู้ ■ ด้านโครงสร้าง ■ ด้านการกำกับติดตามแบบบูรณาการ	กองแผนงาน กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	1.1.2 ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 1.1.5 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking 2.1.3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี 2.1.4 ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต 2.1.5 รายได้เริ่มต้นเฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิตระดับปริญญาตรี 4.1.1 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ หรือผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ 4.1.2 รางวัลด้านผู้ประกอบการ 4.1.3 งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ 4.1.4 บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม 4.1.5 งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ		

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	4.1.6 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม 5.1.1 ร้อยละของงบประมาณเงินรายได้ต่องบประมาณทั้งหมด 5.1.2 จำนวนเงินรายได้จากการให้บริการ 5.1.3 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง 5.1.4 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา		
รองอธิการบดี (ผศ.ดร.สุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล)	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ■ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและองค์ความรู้ ■ ด้านบุคลากร และด้านการสื่อสารองค์กร 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.2 ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 1.1.6 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ■ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและองค์ความรู้ ■ ด้านบุคลากร และด้านการสื่อสารองค์กร 1.1.6 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์ 1.1.7 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านเกษตรอัจฉริยะ (Intelligent Agriculture) 1.1.8 ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรแพทย์แผนไทย	สำนักวิจัยฯ คณะผลิตกรรมฯ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายสื่อสารองค์กร MAP

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	1.1.7 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านเกษตรอัจฉริยะ (Intelligent Agriculture) 1.1.8 ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรแพทย์แผนไทย 2.2.1 จำนวนเงินวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2.2.2 จำนวนเงินวิจัยด้านสังคมศาสตร์ 2.2.3 จำนวนครั้งในการนำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ 2.2.4 ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานวิชาการของ กพอ. 2.2.5 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 2.2.6 จำนวนผลงานวิจัยที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/บัญชีนวัตกรรม/นวัตกรรมต้นแบบ 2.3.1 จำนวนงบประมาณบริการวิชาการ 2.1.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของชุมชนจากการบริการวิชาการ 2.5.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)		

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	2.5.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 2.5.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงกว่ามาตรฐาน		
รองอธิการบดี (ผศ.ดร.ประภากร ธาราฉาย)	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านดิจิทัล 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 2.1.9 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านกระบวนการพัฒนาพัฒนาให้เป็นพลเมืองโลกด้วยกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21 2.4.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านดิจิทัล ■ ด้านการสื่อสารองค์กร OKR: การเตรียมความพร้อมในการเป็นเจ้าภาพกีฬามหาวิทยาลัย ซึ่งจะจัดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ.2569	กองพัฒนานักศึกษา กองเทคโนโลยีดิจิทัล กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
รองอธิการบดี (รศ.ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านทรัพย์สิน การเงิน และการลงทุน 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 4.1.1 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ หรือผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ 4.1.2 รางวัลด้านผู้ประกอบการ	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านทรัพย์สิน การเงิน และการลงทุน	กองบริหารงานทรัพย์สิน กองคลัง กองแผนงาน ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	4.1.3 งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ 4.1.4 บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม 4.1.5 งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ 4.1.6 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม 5.1.1 ร้อยละของงบประมาณเงินรายได้ต่องบประมาณทั้งหมด 5.1.2 จำนวนเงินรายได้จากการให้บริการ 5.1.3 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง		
ผู้ช่วยอธิการบดี รศ.ดร.นิโรจน์ สินณรงค์)	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านดิจิทัล 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 2.1.9 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านกระบวนการพัฒนาพัฒนาให้เป็นพลเมืองโลกด้วยกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านดิจิทัล ■ ด้านการสื่อสารองค์กร OKR: การเตรียมความพร้อมในการเป็นเจ้าภาพกีฬามหาวิทยาลัย ซึ่งจะจัดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ.2569	กองพัฒนานักศึกษา กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม กองแผนงาน กองวิเทศสัมพันธ์

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	2.4.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568		
ผู้ช่วยอธิการบดี (ผศ.ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ)	<u>1.นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้าน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 2.1.6 ผลการประกันคุณภาพภายใน 2.1.7 จำนวนรายวิชาเรียนรู้ตลอดชีวิต	<u>1.นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้าน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	กองพัฒนาคุณภาพ
ผู้ช่วยอธิการบดี (อ.ดร.แสนวสันต์ ยอดคำ)	1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 1.1.5 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking 5.1.4 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา		กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม กองแผนงาน

สรุป ภาระงานบริหารที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ของรองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย และตัวชี้วัดในแผนบริหารมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผู้บริหาร	ภาระงานบริหารที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
รองอธิการบดี (รศ.ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)	กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน สั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดีตามกรอบภาระงาน ดังต่อไปนี้ ๑. กองกลาง ๒. กองพัฒนาคุณภาพ ๓. กำกับดูแลสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ๔. กำกับดูแลสำนักหอสมุด ๕. งานขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ๖. งานด้านพัฒนาวิชาการสู่ความเป็นนานาชาติ และขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งสู่ มหาวิทยาลัยอาเซียนและนานาชาติด้านวิชาการ รวมทั้งการจัดลำดับมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ ๗. งานพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ๘. งานด้านสร้างและพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการให้แก่นักศึกษา ๙. นำทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง ๙ ด้าน ไปพิจารณาดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผล และถ่ายทอดให้บุคลากร ประชาสัมพันธ์ได้รับรู้อย่างทั่วถึง ๑๐. งานอื่นๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย	สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ กองพัฒนาคุณภาพ กองแผนงาน
รองอธิการบดี (รศ.จักรพงษ์ พิมพ์พิมล)	กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน สั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดี ตามกรอบภาระงาน ดังต่อไปนี้ ๑. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ๒. กองแผนงาน ๓. กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม ๔. ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ ๕. งานพัฒนาระบบแผน งบประมาณ กายภาพและสิ่งแวดล้อม ๖. งานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวม เช่น การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (กลุ่มที่ ๒) การขับเคลื่อน	กองแผนงาน กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ

ผู้บริหาร	ภาระงานบริหารที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	เทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตทางการเกษตรอย่างยั่งยืนเพื่อสุขภาวะและสุขภาพชีวิตที่ดี (Intelligence Well-being Agriculture: IWA) เป็นต้น ๗. งานการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกส่วนงาน รวมถึงการแบ่งส่วนงานภายใน ให้สอดคล้องกับความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๘. กำกับ ดูแล การประสานงานเรื่องที่มหาวิทยาลัยขอใช้พื้นที่กับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ พื้นที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ และพื้นที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร จังหวัดชุมพร รวมถึงพื้นที่อื่น ๆ ที่พึงจะมีในอนาคต ๙. งานบริหารจัดการโครงการที่มีลักษณะเป็นกิจการพิเศษ หรือเป็นการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนประสานความร่วมมือในการดำเนินงานของคณะกรรมการ Strategic Program Management Office (SPO) เช่น โครงการจัดการพลังงานในองค์กรด้วยระบบดิจิทัล ๑๐. นำทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง ๙ ด้าน ไปพิจารณาดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผล ๑๑. งานอื่นๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย	
รองอธิการบดี (ผศ.ดร.สุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล)	กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน สั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดี ตามกรอบภาระงาน ดังต่อไปนี้ ๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ฝ่ายกฎหมาย ๓. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๔. ฝ่ายสื่อสารองค์กร ๕. กำกับดูแลสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร ๖. โครงการพระราชดำริและโครงการส่วนพระองค์ ที่อยู่ในความดูแลของมหาวิทยาลัย ๗. งานด้านศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมเกษตรล้านนา ๘. ศูนย์การเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ ๙. งานด้านเกษตรอินทรีย์และสมุนไพร ๑๐. งานด้านคลินิกเทคโนโลยี ๑๑. งานพัฒนาและบริหารจัดการฐานเรียนรู้ รวมถึงโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร	สำนักวิจัยฯ คณะผลิตกรรมฯ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายสื่อสารองค์กร MAP

ผู้บริหาร	ภาระงานบริหารที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	๑๒. การลงนามในสัญญาเกี่ยวกับการวิจัยและบริการวิชาการ ตลอดจนการรับทุนจากหน่วยงานภายนอกอันเกี่ยวกับการวิจัยและบริการวิชาการ ๑๓. งานส่งเสริมและพัฒนางานนวัตกรรมให้มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์และตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ๑๔. งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อการจัดการหรือวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑๕. งานพัฒนาระบบบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล ๑๖. งานพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคล ๑๗. งานพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ ๑๘. งานวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร ตลอดจนวิเคราะห์ และทบทวนโครงสร้างองค์กรในภาพรวม ๑๙. งานประสานงานความร่วมมือกับสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ๒๐. งานขับคลื่อน รวบรวม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ กฎหมายของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบันและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ๒๑. นำทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง ๙ ด้าน ไปพิจารณาดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผล ๒๒. งานอื่น ๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย	
รองอธิการบดี (ผศ.ดร.ประภากร ธาราฉาย)	กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน สั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดี ตามกรอบภาระงาน ดังต่อไปนี้ ๑. กองเทคโนโลยีดิจิทัล ๒. กองพัฒนานักศึกษา ๓. กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ๔. กำกับดูแลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ ๕. กำกับดูแลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ๖. งานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย	กองพัฒนานักศึกษา กองเทคโนโลยีดิจิทัล กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ผู้บริหาร	ภาระงานบริหารที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	๗. งานด้านกิจกรรมนักศึกษาและการให้บริการนักศึกษา ตลอดจนงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การนักศึกษา สภานักศึกษา สโมสรนักศึกษา และชมรมนักศึกษา ๘. งานประสานงานและสนับสนุนการจัดการภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษา และศิษย์เก่าสัมพันธ์ ๙. งานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับระเบียนกิจกรรมนักศึกษา ๑๐. งานประสานงาน และสนับสนุนการจัดตั้งวิทยาเขตมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร ๑๑. สนับสนุนและประสานงานการจัดทำ Solar Floating ๑๒. นำทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง ๙ ด้าน ไปพิจารณาดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผล ๑๓. งานอื่นๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย	
รองอธิการบดี (รศ.ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)	กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน สั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดี ตามกรอบภาระงาน ดังต่อไปนี้ ๑. กองคลัง ๒. กองบริหารทรัพย์สินและกิจการพิเศษ ๓. กำกับดูแลหน่วยงานวิสาหกิจ ๔. กำกับดูแล บริษัทร่วมทุน MAGROW ๕. งานจัดทำแผนธุรกิจของมหาวิทยาลัย (Business Plan) ๖. บริหารเงินฝากธนาคาร ตามนโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ๗. มีอำนาจในการลงนามในสัญญาเช่าพื้นที่ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย และสัญญาเกี่ยวกับการหารายได้ของมหาวิทยาลัย ๘. งานประสานและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารงานแบบวิสาหกิจ และหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยที่เป็นเฉพาะภารกิจ เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมอันจะนำไปสู่การสร้างรายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย ๙. งานบริหารและจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย งานจัดหาประโยชน์และรายได้ จากทรัพย์สิน รวมถึงทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย ที่ราชพัสดุ อาคารราชพัสดุในความดูแล ของมหาวิทยาลัยให้เกิดผลตอบแทนคุ้มค่า ตลอดจนการลงนามในสัญญาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ๑๐. การกำกับดูแลนโยบายด้านกัญชง กัญชา และพืชเศรษฐกิจที่มีมูลค่าสูง	กองบริหารงานทรัพย์สิน กองคลัง กองแผนงาน ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ

ผู้บริหาร	ภาระงานบริหารที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	๑๑. การประสานงานกับคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัยแม่โจ้และมูลนิธิพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ๑๒. การประสานงานกับหน่วยงาน บุคคลและองค์กรภายนอก รวมทั้งมูลนิธิต่าง ๆ เช่น มูลนิธิพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ มูลนิธิพระช่วงเกษตรศิลปการ มูลนิธิศาสตราจารย์ ดร.วิภาต บุญศรี วังซ้าย เป็นต้น ๑๓. ประสานงาน และผลักดันการดำเนินโครงการด้านย่านนวัตกรรมเกษตรและอาหาร (MAID) และการสร้างบัณฑิตผู้ประกอบการ (Stat Up) ๑๔. นำทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง ๙ ด้าน ไปพิจารณาดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผล ๑๕. งานอื่น ๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย	
ผู้ช่วยอธิการบดี (รศ.ดร.นิโรจน์ สินณรงค์)	กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน สั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดีตามกรอบภาระงาน ดังต่อไปนี้ ๑. สนับสนุนการปฏิบัติงานของรักษาการแทนรองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภากร ธาราฉาย) ๒. งานพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ๓. สนับสนุน ขับเคลื่อนงานด้านกิจกรรมนักศึกษาและการให้บริการนักศึกษา ตลอดจนงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การนักศึกษา สภานักศึกษา สโมสรนักศึกษา และชมรมนักศึกษา ๔. สนับสนุน ขับเคลื่อนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ ๕. การลงนามในสัญญากองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ๖. สนับสนุนงานขับเคลื่อนการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน ๗. นำทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง ๙ ด้าน ไปพิจารณาดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผล ๘. งานอื่นๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย	กองพัฒนานักศึกษา กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม กองแผนงาน กองวิเทศสัมพันธ์
ผู้ช่วยอธิการบดี (ผศ.ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ)	กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน สั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดีตามกรอบภาระงาน ดังต่อไปนี้ ๑. สนับสนุนการปฏิบัติงานของ รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง) ๒. งานด้านพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Credit bank, Module : Lifelong learning) ๓. งานพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมถึงการจัดทำแผนงานหรือโครงการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัย ๔. งานด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา	กองพัฒนาคุณภาพ

ผู้บริหาร	ภาระงานบริหารที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนงาน/หน่วยงานสนับสนุนหลัก
	๕. สนับสนุนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การประกันคุณภาพด้วยระบบ EdPex ๖. สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านป้องกันความเสี่ยงและควบคุมภายใน ๗. นำทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง ๙ ด้าน ไปพิจารณาดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผล ๘. งานอื่น ๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย	
ผู้ช่วยอธิการบดี (อ.ดร.แสนวสันต์ ยอดคำ)	กำกับดูแล กำกับการบริหารงาน สั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดีตามกรอบภาระงาน ดังต่อไปนี้ ๑. สนับสนุนการปฏิบัติงานของรองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล) ๒. สนับสนุน ขับเคลื่อนงานด้านการจัดการพลังงาน อาทิ การจัดการและอนุรักษ์พลังงาน การใช้พลังงานสะอาด เป็นต้น ๓. สนับสนุน ขับเคลื่อนงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม อาทิ การดำเนินงานสำนักงานสีเขียว การจัดการก๊าซเรือนกระจกสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Cabon Neutrality) ๔. สนับสนุนการพัฒนางานด้านอาคารสถานที่ ๕. สนับสนุนการพัฒนางานด้านระบบสาธารณูปโภค ๖. นำทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้ง ๙ ด้าน ไปพิจารณาดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผล ๗. งานอื่นๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม กองแผนงาน

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และความในข้อ ๗ (๖) และข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"ผู้บริหาร" หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่นอกเหนือจากตำแหน่งอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐

"ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย" หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้"

"ผู้ประเมิน" หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น

"ผู้รับการประเมิน" หมายความว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในส่วนงานหรือหน่วยงาน

ข้อ ๕ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงภาระงานก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ โดยเป็นการจัดทำซึ่งมีความเห็นร่วมกับผู้ประเมิน ทั้งนี้ ผู้ประเมินอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติม หรืออาจมีการปรับปรุงภาระงานระหว่างปีเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

ผู้รับการประเมินผู้ใดได้รับการจ้างระหว่างรอบปีการประเมิน ให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงภาระงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน

ผู้รับการประเมินผู้ใดเปลี่ยนประเภทตำแหน่งหรือเปลี่ยนระดับตำแหน่งระหว่างปีงบประมาณ หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระหว่างปีงบประมาณ ให้ส่วนงานพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงานและผู้รับการประเมินเป็นสำคัญ

ผู้รับการประเมินผู้ใดถูกสั่งให้ช่วยปฏิบัติงานแบบไม่เต็มปีงบประมาณ ให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงภาระงานที่ครอบคลุมทั้งในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ ส่วนงานต้นสังกัด และส่วนงานหรือหน่วยงานที่ไปช่วยปฏิบัติงาน โดยให้เป็นความตกลงร่วมทั้งสองหน่วยงาน

การเปลี่ยนแปลงผู้ประเมินระหว่างปีงบประมาณ ให้เป็นความตกลงร่วมกันระหว่างส่วนงานหรือภายในของส่วนงาน แล้วแต่กรณี โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสม รวมถึงประโยชน์ของส่วนงานและผู้รับการประเมินเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยดังนี้

(๑) กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละสองครั้ง ดังนี้

(ก) ครั้งที่ ๑ ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป มาใช้ในการประเมิน

(ข) ครั้งที่ ๒ ให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปี มาใช้ในการประเมิน

(๒) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ได้แก่ พนักงานส่วนงานและลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละหนึ่งครั้ง โดยให้นำผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป มาใช้ในการประเมิน

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ผู้ใดไม่จัดทำข้อตกลงภาระงานหรือไม่รายงานผลการปฏิบัติงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งไม่ขอรับสิทธิหรือประโยชน์อื่นใดที่ต้องพิจารณาจากผลการประเมินดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำหนังสือตักเตือนบุคคลดังกล่าว พร้อมทั้งรายงานต่ออธิการบดีได้รับทราบ และกรณีที่ไม่มีจัดทำข้อตกลงภาระงานหรือไม่รายงานผลการปฏิบัติงานเกินกว่าสองรอบการประเมิน ให้มีการสอบวินัยบุคคลดังกล่าว เนื่องจากถือว่าไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ให้ส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่สังกัดส่วนงานนั้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณาถึงมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าวมายังหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลเพื่อเสนออธิการบดีรับทราบก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศฉบับนี้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ตามข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พิจารณาตามองค์ประกอบดังนี้

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย

(ก) ประเภทวิชาการ

(๑) ภาระงานตามพันธกิจ

(๒) ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานหรือหน่วยงาน

(๓) ภาระงานบริหาร (ถ้ามี)

(ข) ประเภทสนับสนุน

(๑) ภาระงานประจำ

(๒) ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงานหรือหน่วยงาน

(๓) ภาระงานบริหาร (ถ้ามี)

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ : สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(ก) สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(๑) สมรรถนะหลัก

(๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

(๓) สมรรถนะบริหาร (ถ้ามี)

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สำหรับสัดส่วนและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงานดำเนินการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นการเฉพาะตัว

ข้อ ๑๑ ผู้รับการประเมินผู้ใดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด และรายงานให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยทราบ

กรณีที่ผู้รับการประเมินเห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการตามข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๑๒ แบบข้อตกลงภาระงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน หรือแบบอื่นใด ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีที่มหาวิทยาลัยจัดทำระบบประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ให้ใช้ระบบดังกล่าวแทนการจัดทำในรูปแบบเอกสาร

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

บัญชีการกำหนดสัดส่วนและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(แนบท้ายประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖)

๑) คำอธิบายภาระงาน :

หัวข้อภาระงาน	คำอธิบาย	การกำหนดเกณฑ์ประเมิน
ภาระงานบริหาร	การบริหารงานตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง	มหาวิทยาลัยกำหนด
ภาระงานตามพันธกิจ	ภาระงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์	มหาวิทยาลัยกำหนด/ ส่วนงานกำหนด
ภาระงานประจำ	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง	มหาวิทยาลัยกำหนด/ ส่วนงานกำหนด
ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรือหน่วยงาน	ภาระงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน ต้องการขับเคลื่อนในปีการประเมินนั้น ๆ เช่น ยุทธศาสตร์ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย การประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานที่ผลักดันตัวชี้วัดตามคำรับรอง หรือแผนยุทธศาสตร์ของส่วนงาน เป็นต้น	๑) ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด ๒) ยุทธศาสตร์ส่วนงานหรือหน่วยงาน ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานเป็นผู้กำหนด
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	สมรรถนะซึ่งปรากฏตามคู่มือสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยกำหนด
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	พฤติกรรม ทัศนคติในการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมการมาทำงาน เช่น การลา มาสาย การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	ส่วนงาน/หน่วยงานกำหนด

ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์การประเมินในหัวข้อใดที่กำหนดให้ส่วนงานหรือหน่วยงานเป็นผู้กำหนดนั้น ให้จัดทำเป็นประกาศของส่วนงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้รับทราบโดยทั่วกัน รวมถึงจัดทำสำเนามายังมหาวิทยาลัยเพื่อรับทราบด้วย

๒) สัดส่วนภาระงานประเภทวิชาการ :

ภาระงาน	น้ำหนักภาระงาน (ร้อยละ)										
	ระดับมหาวิทยาลัย		ระดับส่วนงาน								
			คณะ/สำนัก		วิสาหกิจที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย		งานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	หลักสูตร			สายวิชาการทั่วไป
	รองอธิการบดี	ผู้ช่วยอธิการบดี	รองคณบดี / รอง ผอ.สำนัก	ผู้ช่วยคณบดี	ผอ.วิสาหกิจ	รอง ผอ. วิสาหกิจ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ประธานหลักสูตร	เลขานุการหลักสูตร	กรรมการหลักสูตร	
องค์ประกอบที่ ๑ : (ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐)											
๑. งานบริหาร	๘๐	๖๐	๕๐	๔๐	๕๐	๔๐	๓๐	๓๐	๒๐	๑๐	-
๒. งานตามพันธกิจ	-	๒๐	๓๐	๔๐	๓๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐
๓. งานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานหรือหน่วยงาน [๑]	-	-	-	-	-	-	๑๐	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐
องค์ประกอบที่ ๒ : ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐)											
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน[๒]	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐

หมายเหตุ :[๑] ให้ผู้รับผิดชอบหลัก, ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ช่วยปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย, ประธานสภาพนักงาน, ผู้อำนวยการวิสาหกิจในส่วนงาน ได้รับสัดส่วนน้ำหนักภาระงานในหัวข้อดังกล่าวเต็มจำนวน

[๒] ตำแหน่งที่ไม่มีภาระงานบริหารหรือภาระงานตามพันธกิจ ให้ยกเว้นการประเมินสมรรถนะบริหารหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงานด้วย แล้วแต่กรณี

๓) สัดส่วนภาระงานประเภทสนับสนุน :

ภาระงาน	น้ำหนักภาระงาน (ร้อยละ)									
	ระดับมหาวิทยาลัย		ระดับส่วนงาน							
			สำนัก	วิสาหกิจที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย		คณะ/สำนัก			งานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	สายสนับสนุนทั่วไป
	รองอธิการบดี	ผู้ช่วยอธิการบดี	รอง ผอ.สำนัก	ผอ.วิสาหกิจ	รอง ผอ. วิสาหกิจ	ผอ.กอง/เทียบเท่า	หน.ฝ่าย	หน.งาน	ผู้รับผิดชอบหลัก	
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐)										
๑. งานบริหาร	๘๐	๖๐	๕๐	๕๐	๔๐	๔๐	๓๐	๒๐	๓๐	-
๒. งานประจำ	-	-	-	-	-	-	๑๐	๒๐	๔๐	๔๐
๓. งานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานหรือหน่วยงาน [๑]	-	๒๐	๓๐	๓๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๑๐	๔๐
องค์ประกอบที่ ๒ : ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐)										
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน[๒]	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐

หมายเหตุ : [๑] ให้ผู้รับผิดชอบหลัก, ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ช่วยปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย, ประธานสภาพนักงาน, ผู้อำนวยการวิสาหกิจในส่วนงาน ได้รับสัดส่วนน้ำหนักภาระงานในหัวข้อดังกล่าวเต็มจำนวน

[๒] ตำแหน่งที่ไม่มีภาระงานบริหาร หรืองานประจำ ให้ยกเว้นการประเมินสมรรถนะบริหาร หรือสมรรถนะประจำกลุ่มงานด้วย แล้วแต่กรณี

๔) การกำหนดเกณฑ์การประเมินในส่วนของมหาวิทยาลัย[๑] :

๔.๑) ภาระงานบริหาร : ให้พิจารณาถึงความสำเร็จของการบริหารงานตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยกำหนดระดับค่าคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	คำอธิบายระดับคะแนน
๕	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานอยู่ในระดับร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับดี
๔	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานอยู่ในระดับร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับดี
๓	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานอยู่ในระดับร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับดี
๒	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานอยู่ในระดับร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับดี
๑	ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวัง

๔.๒) ภาระงานตามพันธกิจ : ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการซึ่งปรากฏตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การคิดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ที่ประกาศใช้ในปีนั้น ๆ

๔.๓) ภาระงานประจำ : ให้พิจารณาถึงการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงานตามข้อตกลงภาระงาน ดังนี้

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

๔.๔) ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานหรือหน่วยงาน : ให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทราบเป็นกรณีไป

หมายเหตุ : [๑] การกำหนดเกณฑ์การประเมินภาระงานดังกล่าว ส่วนงานหรือหน่วยงานสามารถกำหนดเพิ่มเติมได้ แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักการที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องจัดทำเป็นประกาศของส่วนงานหรือหน่วยงาน

(ฉบับปรับปรุง* (ตามที่ประชุมหารือกับ กบค. และกองแผนงาน ณ วันที่ 13 มี.ค.68)

-ร่าง-

หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

---

๑. วัตถุประสงค์ของการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย

๑) เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย ในช่วงระยะเวลาของการประเมิน

๒) เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

๓) เพื่อประเมินภาวะผู้นำในการบริหารงาน

๔) เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะเสนอต่อรองอธิการบดีและอธิการบดี

๕) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการตัดสินใจของรองอธิการบดีและอธิการบดีในการกำกับติดตามการปฏิบัติหน้าที่และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๒. ระยะเวลาการประเมิน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๓. หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผล

๓.๑) ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖) **(เอกสารประกอบ ๑.๑)** และ ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป (ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ต.ค. ๒๕๖๖) **(เอกสารประกอบ ๒.๑)** กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

๓.๑.๑) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ตำรงตำแหน่งนอกเหนือจากอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่ง พรบ.มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นเป็น “ผู้ประเมิน”

๓.๒.๒) ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ ตามความเห็นร่วมกับผู้ประเมิน

๓.๒.๓) แบบข้อตกลงภาระงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

๓.๒) ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป (ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ต.ค. ๒๕๖๖)

๓.๓) ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง กำหนดสมรรถนะและระดับความคาดหวังของสมรรถนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ต.ค. ๒๕๖๗)

๔. องค์ประกอบและค่าน้ำหนักในการติดตาม และประเมินผล

องค์ประกอบและค่าน้ำหนักในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) มีองค์ประกอบและค่าน้ำหนัก ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

องค์ประกอบในการติดตาม และประเมินผล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)		วิธีการเก็บข้อมูล/การประเมินผล
	ผอ.กอง	หน.ฝ่าย	
องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน			
๑.๑ งานบริหาร	๔๐	๓๐	
๑) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนแผนงานและพันธกิจของหน่วยงาน	(๒๕)	(๒๐)	๑) พิจารณาจากผลการดำเนินงาน จากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนพัฒนาของส่วนงาน/หน่วยงาน
๒) การบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา	(๑๕)	(๑๐)	๒) พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา ทั้งนี้ ผู้ถูกประเมินจะต้องเสนอประเด็นที่ต้องการพัฒนา/ป้องกันปัญหา/แก้ไขปัญหาในปีการประเมินนั้น ๆ จำนวน ๓ ประเด็น
๑.๒ ภาระงานบริหารอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	๔๐	๔๐	
๑) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (รองอธิการบดีที่กำกับดูแล) **(เอกสารประกอบ ๑.๒)**	(๑๕)	(๑๕)	๑) พิจารณาจากผลการดำเนินงาน ที่กองแผนงานรายงานโดยเทียบเคียงกับตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และหลักเกณฑ์การให้คะแนน เช่นเดียวกับผลของรองอธิการบดีที่กำกับดูแล
๒) ภาระงานบริหารอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย **(เอกสารประกอบ ๒.๒)**	(๑๕)	(๑๕)	๒) พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาตามความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงาน
๓).ผลค่าคะแนนประเมินคุณภาพภายในระดับกอง IQAS	(๑๐)	(๑๐)	๓) ใช้ค่าคะแนนที่ได้รับแจ้งจากกองพัฒนาคุณภาพ
๑.๓ งานประจำ	-	๑๐	กำหนดรายละเอียดภาระงานและค่าน้ำหนักของภาระงานย่อยตามตำแหน่งหน้าที่รายบุคคล โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	๒๐	๒๐	
๒.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
(ก). สมรรถนะหลัก			
๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์			พิจารณาจากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๒) บริการที่ดี			
๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม			

องค์ประกอบในการติดตาม และ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)		วิธีการเก็บข้อมูล/การประเมินผล
๕) การทำงานเป็นทีม **(ข) สมรรถนะการบริหาร** ๑) สภาวะผู้นำและศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๒) วิสัยทัศน์และการวางกลยุทธ์ ๓) การสอนงานและการมอบหมายงาน			
๒.๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน แนวทางที่ ๑ : กำหนดหัวข้อการประเมินดังนี้ ๑) การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ๒) ความเสียสละทุ่มเทให้กับหน่วยงาน ๓) วุฒิภาวะทางอารมณ์และความมีเหตุผล ๔) การตรงต่อเวลา (ขาด/ลา/มาสาย/กลับก่อน) ๕) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ แนวทางที่ ๒ : กำหนดค่าคะแนนรวมและให้ผู้ประเมินพิจารณาตามดุลยพินิจจากหัวข้อพฤติกรรมข้างต้น โดยไม่จำแนกค่าคะแนนรายหัวข้อ	๑๐ (๒) (๒) (๒) (๒) (๒)	๑๐ (๒) (๒) (๒) (๒) (๒)	* เสนอที่ประชุมพิจารณาเลือกแนวทางการประเมิน
รวม	๑๐๐	๑๐๐	

๕. คะแนนและระดับความสำเร็จในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย

๕.๑ เกณฑ์การเทียบคะแนนผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมาย สำหรับประเมินผลการดำเนินงานองค์ประกอบที่ ๑ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๘๐/๖๐) โดยเปรียบเทียบค่าเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนกับผลการดำเนินงานว่าสำเร็จเพียงใด โดยมีการประเมินระดับคะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย
๕	ผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดเกิน ร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป
๔	ผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐ ถึง ร้อยละ ๒๐
๓	ผลการดำเนินงานสำเร็จเท่ากับเป้าหมายที่กำหนด ± ไม่เกินร้อยละ ๑๐
๒	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐ ถึง ร้อยละ ๒๐
๑	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดเกิน ร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป

๕.๒ ระดับคะแนนรวมผลการดำเนินงานกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย

คะแนนเฉลี่ย	**ค่าร้อยละ**	**การแปลความหมาย**
๔.๕๐ – ๕.๐๐	๙๐.๐๐-๑๐๐.๐๐	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม
๔.๐๐ – ๔.๔๙	๘๐.๐๐-๘๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีมาก
๓.๕๐ – ๓.๙๙	๗๐.๐๐-๗๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี
๓.๐๐ – ๓.๔๙	๖๐.๐๐-๖๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า ๓.๐๐	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

****

เสนอที่ประชุมพิจารณา

๑. ให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ร่าง **หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘**

๒. มอบหมาย กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

- **ปรับปรุง/แก้ไขเพิ่มเติม/เสนอ กบม. พิจารณา** ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป (ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ต.ค. ๒๕๖๖)
- **ปรับระบบ** การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

สรุปความรับผิดชอบของผู้บริหารสำนักงานมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย และตัวชี้วัดในแผนบริหารมหาวิทยาลัย แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย	ประกันคุณภาพ
	ตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart		
1. ผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย 9 ด้าน</u> 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.2 ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 3.1.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย 9 ด้าน</u> 3.1.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ		
2. ผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพ	<u>1.นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ▪ ด้าน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 2.1.6 ผลการประกันคุณภาพภายใน	<u>1.นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ▪ ด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	2.1 ผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลของส่วนงาน 2.2 จำนวนกระบวนงาน (SIPOC) ที่ตอบตามพันธกิจหลักของหน่วยงาน	C8.6 C8.7

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย	ประกันคุณภาพ
	ตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart		
			2.3 ผลประเมิน CUPT QMS ใน Criteria ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการส่วนกลางมหาวิทยาลัย 2.4 ร้อยละของการบริหารความเสี่ยงให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือหมดไป 2.5 ร้อยละของการจัดวางการควบคุมภายในให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือหมดไป 2.6 ผลการประเมินคุณภาพการให้บริการ	
3. ผู้อำนวยการกองแผนงาน	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านโครงสร้าง และด้านการกำกับติดตามแบบบูรณาการ 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.2 ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย	<u>1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย</u> ■ ด้านโครงสร้าง ■ ด้านการกำกับติดตามแบบบูรณาการ	4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัย 5.1 ระดับความสำเร็จของแผนแม่บทขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน	C6.1 C6.2 C8.1 C8.2 C8.3

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย	ประกันคุณภาพ
	ตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart		
	1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 1.1.5 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking 2.1.3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี 2.1.4 ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต 2.1.5 รายได้เริ่มต้นเฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิตระดับปริญญาตรี 5.1.1 ร้อยละของงบประมาณเงินรายได้ต่องบประมาณทั้งหมด 5.1.3 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง			

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย	ประกันคุณภาพ
	ตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart		
4. ผู้อำนวยการกองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking 1.1.5 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking 5.1.4 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา		5.1 ระดับความสำเร็จของแผนแม่บทขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน 5.2 ผลประเมิน Green Office สำนักงานมหาวิทยาลัย 5.3 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	C7.1 C7.4
5. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านบุคลากร 2.5.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านบุคลากร	1.3 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย 1.4 ค่าเฉลี่ยภาระงานบริหารของผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย	C6.6 C8.4
6. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านด้านการสื่อสารองค์กร 2.1.9 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านกระบวนการพัฒนาพัฒนาให้เป็นพลเมืองโลกด้วยกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านการสื่อสารองค์กร OKR: การเตรียมความพร้อมในการเป็นเจ้าภาพกีฬามหาวิทยาลัย ซึ่งจะจัดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ.2569	5.3 ผลประเมิน Green Office อาคารอำนวยยศสุข	C2.4 C7.4 C8.4

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย	ประกันคุณภาพ
	ตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart		
7. ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีดิจิทัล	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ด้านดิจิทัล	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ด้านดิจิทัล	3.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	C2.4 C7.2 C7.4
8. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	2.4.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568			C5.1 C5.2 C8.4
9. ผู้อำนวยการกองบริหารงานทรัพย์สิน	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านทรัพย์สิน การเงิน และการลงทุน 5.1.2 จำนวนเงินรายได้จากการให้บริการ	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านทรัพย์สิน การเงิน และการลงทุน	4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัย	
10. ผู้อำนวยการกองคลัง	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านทรัพย์สิน การเงิน และการลงทุน 5.1.3 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านทรัพย์สิน การเงิน และการลงทุน	4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัย	
11. ผู้อำนวยการกองกลาง				C6.6 C8.1
12. ผู้อำนวยการกองตรวจสอบภายใน				

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย	ประกันคุณภาพ
	ตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart		
13. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านบุคลากร 2.5.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงกว่ามาตรฐาน	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านบุคลากร	1.1 ร้อยละบุคลากรประจำที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 1.2 ร้อยละของบุคลากรสำนักงาน ม.ที่มีผลประเมินสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาตรฐาน (Competency)	C6.3 C6.4 C6.5
14. หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 2.5.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ		
15. หัวหน้าฝ่ายสื่อสารองค์กร	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านการสื่อสารองค์กร	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านการสื่อสารองค์กร		C8.4
16. หัวหน้าฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและองค์ความรู้ 4.1.1 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการหรือผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ 4.1.2 รางวัลด้านผู้ประกอบการ	1. นโยบายสภามหาวิทยาลัย ■ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและองค์ความรู้		

ผู้บริหาร	นโยบายสภามหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัย	ประกันคุณภาพ
	ตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ต้องกำหนด OKR เพื่อติดตามการดำเนินงานในระบบ Gantt Chart		
	4.1.3 งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ 4.1.4 บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม 4.1.5 งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ 4.1.6 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม			

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 ให้คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ 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) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาขั้นเหนือขึ้นไป	(๑๕)	(๑๐)	(๕)	-	
๑.๓) การบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน การป้องกันปัญหาและการแก้ไขปัญหา	(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)	ให้ใช้ค่าคะแนนที่ได้รับแจ้งจากกองพัฒนาคุณภาพ
๓.๒) ค่าคะแนนประเมินคุณภาพภายในระดับกอง IQAS ปีงบประมาณที่ผ่านมา	(๕)	(๕)	(๕)	(๕)	ให้ใช้ค่าคะแนนที่ได้รับแจ้งจากกองพัฒนาคุณภาพ
๓.๓) ภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	(๓๐)	(๓๐)	(๓๐)	(๓๐)	ให้แต่ละหน่วยงานเป็นผู้กำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับภาระงานตามตำแหน่ง/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. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	(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) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาขั้นเหนือขึ้นไป

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 และการแก้ไขปัญหา

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