บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖-๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/ ว ๙๙ **วันที่** ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล / ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าฝ่าย

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ฉบับลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานในข้อที่ ๓.๓ ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าคะแนนจากกองพัฒนาคุณภาพไปแล้ว นั้น

ในการนี้ กองพัฒนาคุณภาพสำนักงานมหาวิทยาลัยได้ขอปรับเปลี่ยนภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ในหัวข้อดังกล่าวข้างต้น ตามบันทึกข้อความกองพัฒนาคุณภาพ ที่ อว ๖๙.๒.๑๐/๑๖๙ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากเดิม ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน

เป็น ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)

เนื่องด้วยปัจจุบันบุคลากรได้จัดทำแบบข้อตกลงภาระงาน TOR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไปแล้ว นั้น จึงเห็นควรให้ปรับเปลี่ยนภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานในข้อที่ ๓.๓ เป็น ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยให้มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๐ เป็นต้นไป) เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไขแบบข้อตกลงภาระงาน TOR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งนี้ การรายงานภาระงานตามข้อตกลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นควรให้ใช้คะแนนระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) แทนค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

ในการนี้ ผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพได้มีข้อสังเกตว่า ตามประกาศเดิมฯ ข้อ ๓.๓ กำหนดให้มีการประเมินในระดับหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาว่าควรปรับปรุงประกาศฯ ฉบับใหม่ให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่ายด้วย

คณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบการปรับเปลี่ยนภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานในข้อที่ ๓.๓ เป็น ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยให้มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป) ทั้งนี้ ให้ครอบคลุมถึงระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย

๒. เห็นชอบแนวทางการใช้คะแนนระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) แทนค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย สำหรับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓. ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์)
หัวหน้างานประชุม
เลขานุการคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย

งานประชุม กองกลาง
รับที่ 891
วันที่ 13 ก.ค. 2569
เวลา .....

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล งานตำแหน่งและอัตรากำลัง โทร.๓๑๓๔
ที่ อว ๖๙.๒.๓.๒/๓๕๘ **วันที่** ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขอปรับเปลี่ยนภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน เลขานุการคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ฉบับลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ในข้อที่ ๓.๓ ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าคะแนนจากกองพัฒนาคุณภาพ ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ กองพัฒนาคุณภาพ สำนักงานมหาวิทยาลัย ได้ขอปรับเปลี่ยนภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ในหัวข้อดังกล่าวข้างต้น ตามบันทึกข้อความ กองพัฒนาคุณภาพ ที่ อว ๖๙.๒.๑๐/๑๖๙ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากเดิม ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย
เป็น ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)

เนื่องด้วยปัจจุบันบุคลากรได้จัดทำแบบข้อตกลงภาระงาน TOR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไปแล้ว นั้น จึงเห็นควรให้ปรับเปลี่ยนภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานในข้อที่ ๓.๓ เป็น ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยให้มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป) เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากในการแก้ไขแบบข้อตกลงภาระงาน TOR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ทั้งนี้ การรายงานภาระงานตามข้อตกลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นควรให้ใช้คะแนนระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) แทนค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทราบต่อไปด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

(นายธนภัทร ปัญญาวงค์)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีรชัย ศรีเงินยวง)
รองอธิการบดี
13 กค. 2569

-ร่าง-

ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่ พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงออกหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๒ ให้ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยยึดถือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ อย่างเคร่งครัด

ข้อ ๓ ให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

บัญชีแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป
ลงวันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ก) องค์ประกอบของการประเมิน

ภาระงาน	ระดับตำแหน่ง				หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกอง	หัวหน้าฝ่าย	หัวหน้างาน	สายสนับสนุน	
องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐)					
๑. งานบริหาร	๔๐	๓๐	๒๐	-	
๑.๑) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน	(๒๕)	(๒๐)	(๕)	-	๑) พิจารณาจากผลการดำเนินงานจากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนพัฒนาของส่วนงาน/หน่วยงาน
๑.๒) การบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา	(๑๕)	(๑๐)	(๑๐)	-	๒) พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนางานการป้องกันปัญหา ทั้งนี้ ผู้ถูกประเมินจะต้องเสนอประเด็นที่ต้องการพัฒนา/ป้องกันปัญหา/แก้ไขปัญหาในปีการประเมินนั้น ๆ จำนวน ๓ ประเด็น
๑.๓) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป	-	-	(๕)	-	
๒. งานประจำ	-	๑๐	๒๐	๔๐	ให้กำหนดรายละเอียดภาระงานและค่าน้ำหนักของภาระงานย่อยตามตำแหน่งหน้าที่รายบุคคล
๓. งานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	
๓.๑) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (รองอธิการบดีที่กำกับดูแล)	(๑๕)	(๑๕)	-	-	พิจารณาตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ผลที่ได้รับแจ้งจากกองแผนงาน
๓.๒) ภาระงานบริหารอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	(๑๕)	(๑๕)	-	-	พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาตามความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงาน

๓.๓) ค่าเฉลี่ยคะแนน...

ภาระงาน	ระดับตำแหน่ง				หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกอง	หัวหน้าฝ่าย	หัวหน้างาน	สายสนับสนุน	
องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) (ต่อ)					
๓.๓) ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)	-	-	(๕)	(๕)	ใช้ค่าคะแนนที่ได้รับแจ้งจากกองพัฒนาคุณภาพ
๓.๔) ค่าคะแนนประเมินคุณภาพภายในระดับสำนักงานมหาวิทยาลัย	(๑๐)	(๑๐)	(๕)	(๕)	ใช้ค่าคะแนนที่ได้รับแจ้งจากกองพัฒนาคุณภาพ
๓.๕) ภาระงานบริหารอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงาน	-	-	(๓๐)	(๓๐)	ให้แต่ละหน่วยงานเป็นผู้กำกับรายละเอียดและหลักเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับภาระงานตามตำแหน่ง/งานประจำ
องค์ประกอบที่ ๒ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐)					
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติ 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)	๒๐ (๑๐)	๒๐ (๑๐)	พิจารณาจากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๒.๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	(๑๐)	(๑๐)	(๑๐)	(๑๐)	ให้คะแนนตามค่าน้ำหนักและประเมินในภาพรวม

ข) กำหนดเกณฑ์...

ข) กำหนดเกณฑ์การประเมิน

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

๑.๑) ระดับความสำเร็จในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

๑.๒) ระดับคะแนนรวมผลการดำเนินงานกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการกอง

คะแนนเฉลี่ย	ค่าร้อยละ	การแปลความหมาย
๕	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม
๔	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีมาก
๓	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี
๒	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง
๑	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

๒) ภาระงานประจำ

ให้พิจารณาถึงการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงานตามข้อตกลงภาระงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	คำอธิบายระดับคะแนน
๕	ปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง โดยแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
๔	ปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง โดยแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน
๓	ปฏิบัติได้ตามที่ควรหรือตามที่คาดหวัง
๒	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง ควรมีความตั้งใจมากขึ้น
๑	ปฏิบัติได้น้อยหรือไม่ได้ตามที่ควรหรือตามที่คาดหวัง จนอาจก่อผลเสียหายแก่ส่วนงาน

ค) การบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ให้ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าฝ่าย เป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างของหน่วยงานตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผ่านความเห็นชอบของอธิการบดี หรือรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่กำกับดูแลหน่วยงาน

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงินของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย

งานสำนักเลขานุการและนิติการ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
รับที่ 417
วันที่ 9 ก.ค. 2569
เวลา 14.00

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองพัฒนาคุณภาพ งานพัฒนาคุณภาพ โทร. ๓๓๑๒
ที่ อว ๖๙.๒.๑๐.๒/๑๖๙ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขอปรับเปลี่ยนภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ในองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ในข้อที่ ๓.๓ ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย โดยให้ใช้ค่าคะแนนที่ได้รับแจ้งจากกองพัฒนาคุณภาพ นั้น

เนื่องจาก มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้กำหนดให้ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) เป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพที่มหาวิทยาลัยเลือกใช้ รวมถึงได้กำหนดประเด็นดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัยด้วยแล้ว นั้น

ในการนี้ กองพัฒนาคุณภาพ จึงขอเสนอปรับเปลี่ยนภาระงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
จากเดิม ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย
เป็น ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)

ทั้งนี้ ขอให้กำหนดภาระงานดังกล่าว ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยด้วย เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล สนับสนุน และร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx ภายในหน่วยงาน เช่นเดียวกับหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

(นางจุดารัตน์ ชิดทอง)
ผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อโปรดพิจารณา เห็นควรให้งานตำแหน่งเสนอไปยังคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย พิจารณา หากเห็นชอบ เห็นควรลงนามในเอกสารแนบท้าย

10 ก.ค. 69

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ)
ผู้ช่วยอธิการบดี
7 ก.ค. 2569

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ ชัยยุทธนายุทธ)
รองอธิการบดี



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติที่ประชุมรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงออกหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ฉบับลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๒ ให้ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยยึดถือหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ อย่างเคร่งครัด

ข้อ ๓ ให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ ๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

บัญชีแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป
ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ก) องค์ประกอบของการประเมิน

ภาระงาน	ระดับตำแหน่ง				หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกอง	หัวหน้าฝ่าย	หัวหน้างาน	สายสนับสนุน	
องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐)					
๑. งานบริหาร	๔๐	๓๐	๒๐	-	๑) พิจารณาจากผลการดำเนินงาน จากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนพัฒนาของส่วนงาน/หน่วยงาน ๒) พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา ทั้งนี้ ผู้ถูกประเมินจะต้องเสนอประเด็นที่ต้องการพัฒนา/ป้องกันปัญหา/แก้ไขปัญหา ในปีการประเมินนั้น ๆ จำนวน ๓ ประเด็น
๑.๑) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน	(๒๕)	(๒๐)	(๕)	-	
๑.๒) การบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา	(๑๕)	(๑๐)	(๑๐)	-	
๑.๓) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป	-	-	(๕)	-	
๒. งานประจำ	-	๑๐	๒๐	๔๐	ให้กำหนดรายละเอียดภาระงานและค่าน้ำหนักของภาระงานย่อยตามตำแหน่งหน้าที่รายบุคคล
๓. งานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	
๓.๑) ระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดซึ่งถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (รองอธิการบดีที่กำกับดูแล)	(๑๕)	(๑๕)	-	-	พิจารณาตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ผลที่ได้รับแจ้งจากกองแผนงาน
๓.๒) ภาระงานบริหารอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	(๑๕)	(๑๕)	-	-	พิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารที่กำกับดูแลหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาตามความสำเร็จของการบริหารงานเป็นไปตามแผนงาน

ภาระงาน	ระดับตำแหน่ง				หมายเหตุ
	ผู้อำนวยการกอง	หัวหน้าฝ่าย	หัวหน้างาน	สายสนับสนุน	
องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) (ต่อ)					
๓.๓) ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินคุณภาพภายใน CUPT-QMS ระดับมหาวิทยาลัย	-	-	(๕)	(๕)	ใช้ค่าคะแนนที่ได้รับแจ้งจากกองพัฒนาคุณภาพ
๓.๔) ค่าคะแนนประเมินคุณภาพภายในระดับสำนักงานมหาวิทยาลัย	(๑๐)	(๑๐)	(๕)	(๕)	ใช้ค่าคะแนนที่ได้รับแจ้งจากกองพัฒนาคุณภาพ
๓.๕) ภาระงานบริหารอื่นที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงาน	-	-	(๓๐)	(๓๐)	ให้แต่ละหน่วยงานเป็นผู้กำกับรายละเอียดและหลักเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับภาระงานตามตำแหน่ง/งานประจำ
องค์ประกอบที่ ๒ : ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐)					
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติ ๒.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ก) สมรรถนะหลัก ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) บริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๕) การทำงานเป็นทีม (ข) สมรรถนะการบริหาร ๑) สภาวะผู้นำและศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๒) วิสัยทัศน์และการวางกลยุทธ์ ๓) การสอนงานและการมอบหมายงาน	๒๐ (๑๐)	๒๐ (๑๐)	๒๐ (๑๐)	๒๐ (๑๐)	พิจารณาจากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๒.๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	(๑๐)	(๑๐)	(๑๐)	(๑๐)	ให้คะแนนตามค่าน้ำหนักและประเมินในภาพรวม

ข) กำหนดเกณฑ์การประเมิน

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

๑.๑) ระดับความสำเร็จในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

๑.๒) ระดับคะแนนรวมผลการดำเนินงานกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย

คะแนนเฉลี่ย	ค่าร้อยละ	การแปลความหมาย
๕	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม
๔	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีมาก
๓	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี
๒	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง
๑	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

๒) ภาระงานประจำ

ให้พิจารณาถึงการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงานตามข้อตกลงภาระงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	คำอธิบายระดับคะแนน
๕	ปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง โดยแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
๔	ปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง โดยแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน
๓	ปฏิบัติได้ตามที่ควรหรือตามที่คาดหวัง
๒	ปฏิบัติได้น้อยกว่าที่ควรหรือตามที่คาดหวัง ควรมีความตั้งใจมากขึ้น
๑	ปฏิบัติได้น้อยหรือไม่ได้ตามที่ควรหรือตามที่คาดหวัง จนอาจก่อผลเสียหายแก่ส่วนงาน

ค) การบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ให้ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าฝ่าย เป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างของหน่วยงานตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผ่านความเห็นชอบของอธิการบดี หรือรองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดี ที่กำกับดูแลหน่วยงาน

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้พิจารณาบริหารวงเงินของผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย