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 ๑๑ 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
๑.๑) ระดับความสำเร็จของการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน	(๒๕)	(๒๐)	(๕)	-	
๑.๒) การบริหารงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา และการแก้ไขปัญหา	(๑๕)	(๑๐)	(๑๐)	-	๒) พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนางาน การป้องกันปัญหา ทั้งนี้ ผู้ถูกประเมินจะต้องเสนอประเด็นที่ต้องการพัฒนา/ป้องกันปัญหา/แก้ไขปัญหา ในปีการประเมินนั้น ๆ จำนวน ๓ ประเด็น
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	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	พิจารณาจากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๒.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	(๑๐)	(๑๐)	(๑๐)	(๑๐)	
(ก) สมรรถนะหลัก					
๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
๒) บริการที่ดี					
๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ					
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม					
๕) การทำงานเป็นทีม					
(ข) สมรรถนะการบริหาร					
๑) สภาวะผู้นำและศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน					
๒) วิสัยทัศน์และการวางกลยุทธ์					
๓) การสอนงานและการมอบหมายงาน					
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