



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....ศูนย์บริหารกลยุทธ์และพัฒนานวัตกรรม คณะแพทยศาสตร์ (โทร. 36227)

ที่ อว 8393(8)-ศ.บพ/ 10150

วันที่ ๑๙ ก.ค. ๒๕๖๗

เรื่อง.....แจ้งกำหนดการการประเมินผลการปฏิบัติงานระบบ MEDCMU PMS ตามแนวทางการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (OD67)

เรียน หัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย/งาน และศูนย์ฯ ทุกท่าน

ตามบันทึกข้อความคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ อว 8393(8).ศ.บพ/ 263 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2566 ได้กำหนดหัวข้อ และแนวทางการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (OD) ประจำปีงบประมาณ 2567 ในหัวข้อเรื่อง “MEDCMU PMS: Performance Acceleration to MEDS Excellence” นั้น

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนองค์กร รวมไปถึงการวางรากฐานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานของคณะแพทยศาสตร์พัฒนาไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งคณะฯ ได้ดำเนินการ MEDS Check-in แล้ว จึงขอแจ้งกำหนดการการประเมินผลการปฏิบัติงานระบบ MEDCMU PMS โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ให้อุบลการและหัวหน้าทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ลงในระบบ PMS ส่วน OKRs/KPIs (Goals Setting) ของบุคลากร โดยให้ประเมินภายในวันที่ 31 ก.ค.2567 เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. แจ้งสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามประกาศคณะแพทยศาสตร์ เรื่อง แนวทางเอกสารเกี่ยวกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2567 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1. แบบข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนด (TOR JA)

- องค์กรประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 40
- องค์กรประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30

2.2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน MEDCMU PMS

- OKRs และ KPIs คิดเป็นร้อยละ 30

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง.
ทั้งนี้ได้แนบกำหนดเวลาตามขั้นตอนการดำเนินโครงการ OD ปีงบประมาณ 2567 มาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

สแกน QR CODE เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ OD67



<https://cmu.to/pms-67>

สแกนเข้าร่วม MEDCMU Forum Coaching Community



<https://forms.office.com/r/Xvbw0J1p1e>

(ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) นายแพทย์บรรณกิจ โสจนากิจวิน)

คณบดีคณะแพทยศาสตร์

กำหนดเวลาตามขั้นตอนการดำเนินโครงการ OD ปีงบประมาณ 2567
ในหัวข้อ “MEDCMU PMS : Performance Acceleration to MEDS Excellence”

	รายการ	ช่วงเวลา
1	ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (OD) ประจำปีงบประมาณ 2567	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67
2	Kickoff โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรประจำปีงบประมาณ 2567 โดย MEDHRI HR /Q&A Session	9 ม.ค. 2567
3	ผู้บริหารถึงบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตาม OD 66 ในระบบ PMS โดยประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน ที่ลิงก์ https://mis.med.cmu.ac.th/pms	1 ธ.ค. – 31 ธ.ค. 2566
4	MEDS Check-in ครั้งที่ 1 ตั้งเป้าหมาย OKR และ IDP 1.ผู้บังคับบัญชาหารือและตั้งความคาดหวังที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากร 2.บุคลากรร่างเป้าหมาย/OKRs/KPIs แบบ SMART ที่มีความยืดหยุ่นต่อความสำเร็จของคณะฯ 3.บุคลากรทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย ร่วมกับผู้บังคับบัญชา สำหรับสายปฏิบัติการ กลุ่มไม่ต่ำกว่า ป.ตรี - ส่งเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระบบ PMS ที่ลิงก์ https://mis.med.cmu.ac.th/pms - ส่งแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลในระบบ CMU IDP ที่ลิงก์ https://hrportal.cmu.ac.th/idp สำหรับสายวิชาการ และสายปฏิบัติกลุ่มอื่นๆ - ส่งเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน และ แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ 2567 ลงในระบบ PMS ที่ลิงก์ https://mis.med.cmu.ac.th/pms	1 ม.ค. – 29 ก.พ. 2567
5	MEDS Check-in ครั้งที่ 2 และบันทึกข้อมูลสำคัญ และความก้าวหน้าลงในระบบ PMS วัตถุประสงค์ของการ Check-in: เพื่อให้แน่ใจว่าความคาดหวังต่อบุคลากรนั้นชัดเจน และให้เกิดการแบ่งปัน Feedback หรือความต้องการในการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของผลปฏิบัติงานโดยมีขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1.ตั้งความคาดหวังที่ชัดเจน: นำเป้าหมายกลับมาดูอีกครั้ง และปรับแก้ไข ให้เกิดความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วม สามารถจัดลำดับความสำคัญและยืดหยุ่นกับเป้าหมายองค์กร 2.โค้ชและให้ Feedback อย่างต่อเนื่อง: โค้ชโดยใช้ GROW Model ให้ Feedback โดยการสื่อสารแบบสองทาง ความก้าวหน้าผลงานของบุคลากรเทียบกับความคาดหวังที่วางไว้ และสิ่งที่หัวหน้าต้องช่วยเหลืออย่างไรเพื่อสนับสนุนบุคลากร 3.หารือเพื่อการพัฒนา: หลังจากบุคลากรทราบดีว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไรบ้างแล้ว จึงหารือและวางแผนต่อในสิ่งที่ทำได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การเรียนรู้ แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4.บันทึกข้อมูลสำคัญ และความก้าวหน้าลงในระบบ PMS	1 เม.ย. – 30 มิ.ย. 2567
6	ผู้บริหารถึงบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตาม OD 67 ในระบบ PMS	1 มิ.ย. – 31 ก.ค. 2567
7	MEDS Check-in ครั้งที่ 1 สำหรับปี 2568 ตั้งเป้าหมาย OKR และ KPI 1.ผู้บังคับบัญชาหารือและตั้งความคาดหวังที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากร 2.บุคลากรร่างเป้าหมาย/OKRs/KPIs แบบ SMART ที่มีความยืดหยุ่นต่อความสำเร็จของคณะฯ 3.บุคลากรทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	1 ก.ค. – 30 ก.ย. 2567

หมายเหตุ: การโค้ชและการให้ Feedback นั้นสามารถทำได้ตลอดเวลาไม่ใช่ว่าเฉพาะในการ Check-in

เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (OD) ประจำปีงบประมาณ 2567
“MEDCMU PMS : Performance Acceleration to MEDS Excellence”



<https://o365cmu.sharepoint.com/sites/MEDCMU-PMS>

หากมีข้อสงสัยประการใดกรุณาติดต่อ ศูนย์บริหารกลยุทธ์ และพัฒนาศักยภาพ
หมายเลขโทรศัพท์ 0 5393 6227 หรือ อีเมล : patipak.wipa@cmu.ac.th



ประกาศ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง แนวทางเอกสารเกี่ยวกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสัปดาห์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
พ.ศ. 2567

.....
โดยที่เป็นการสมควรกำหนดแบบฟอร์มที่ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 5 ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารประจำคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการประชุม ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ.2567 จึงกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสัปดาห์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1.แบบข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนดเอกสารในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หรือ MEDCMU PMS ได้แก่

2.แบบข้อตกลงเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน (Performance Goal Setting – OKRs/KPIs)

3.แบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (MEDS Check-in)

4.แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)

ให้กำหนดสัปดาห์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามองค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามข้อ 1 เป็นร้อยละสี่สิบ และองค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามข้อ 1 เป็นร้อยละ 30 และการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ MEDCMU PMS ตามข้อ 2 - 4 เป็นร้อยละสามสิบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่รอบการประเมิน พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

2a

(ศาสตราจารย์(เชี่ยวชาญพิเศษ) นายแพทย์บรรณกิจ โฉงน่านวัฒน์)
คณบดีคณะแพทยศาสตร์

คำอธิบาย/ความหมาย แบบประกาศ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง แนวทางเอกสารเกี่ยวกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2567

หัวข้อ	คำอธิบาย	เอกสารแนบ/ลิงก์ที่เกี่ยวข้อง
1.แบบข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนด	แบบข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนด (TOR JA) มีองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	https://hr.oop.cm u.ac.th/menu/pa/index.php
ข้อ 2 – 4 เป็นแบบฟอร์มในระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ ของคณะฯ หรือ MEDCMU PMS		
2 แบบข้อตกลงเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน (Performance Goal Setting – OKRs/KPIs)	ข้อตกลงร่วมกันจากการตั้งความคาดหวังผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายภาระงาน การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ตอบกลยุทธ์ และเหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งคณะฯใช้รูปแบบในการตั้งเป้าหมายคือ วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญ (OKRs) และ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของผลงาน (KPIs)	https://mis.med.cmu.ac.th/pms/
3 แบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (MEDS Check-in)	การบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการตามแนวทาง MEDS Check-in และบันทึกข้อมูลสำคัญ และความก้าวหน้าลงในแบบฟอร์มใน MEDCMU PMS 1.ตั้งความคาดหวังที่ชัดเจน: นำเป้าหมายกลับมาดูอีกครั้ง และปรับแก้ไข ให้เกิดความชัดเจนให้บุคลากรมีส่วนร่วม สามารถจัดความสำคัญและยึดโยงกับเป้าหมายองค์กร 2.โค้ชและให้ Feedback อย่างต่อเนื่อง: การสื่อสารสองทาง ถึงความก้าวหน้าผลงานของบุคลากรเทียบความคาดหวังที่วางไว้ และสิ่งที่หัวหน้าต้องช่วยเหลืออย่างไรเพื่อสนับสนุนบุคลากร 3.หารือเพื่อการพัฒนา:หารือและวางแผนต่อในสิ่งที่ทำไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การเรียนรู้ แผนการพัฒนาศักยภาพ	https://o365cmu.sharepoint.com/sites/MEDCMU-PMS/SitePages/MEDS-Check-in.aspx และ https://mis.med.cmu.ac.th/pms/
4.แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)	การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งต้องกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเทียบกับมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ใน ข้อ 2	https://mis.med.cmu.ac.th/pms/
สัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นดังนี้ 1.แบบข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนด (TOR JA) - องค์ประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 40 - องค์ประกอบที่ 2: พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30 ข้อ 2-4 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน MEDCMU PMS - OKRs และ KPIs คิดเป็นร้อยละ 30	