



รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัย
กุมภาพันธ์ 2554



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552 – 30 กันยายน 2553) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และ 3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาที่จะเสริมสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยประเมินใน 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล และมิติที่ 3 ด้านผลงาน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบรายงานผลการประเมินตนเองของอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน และแบบสอบถามเพื่อประเมินผลงานของอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน จากผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากร นักศึกษา และผู้ใช้บริการ จำนวน 500 คน ผลการประเมิน พบว่า

1. ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งจำแนก ในแต่ละหน่วยงานได้ ดังนี้

1.1 ผลการดำเนินงานของอธิการบดี พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8951 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.3151 รองลงมา คือ มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.9518 และ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0712

1.2 ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะครุศาสตร์ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2682 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3895 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3860 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0100

1.3 ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.1850 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.5949 รองลงมา คือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.0637 และมิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8871

1.4 ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะวิทยาการจัดการ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3877 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.6660 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.4041 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.1340

1.5 ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0594 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่ามิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3599 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3507 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.4159

1.6 ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3012 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3452 รองลงมา คือ มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3371 และมิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.1879

1.7 ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.9838 และเมื่อพิจารณา พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.6336 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.7993 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2712

1.8 ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.6672 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.3771 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2336 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0820

1.9 ผลการดำเนินงานของคณบดีผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3569 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.6631 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.4694 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.9517

1.10 ผลการดำเนินงานของคณบดีผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2705 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8772 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.4177 และมิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.7234

1.11 ผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3351 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.6987 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34515 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0186

2. ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการในอนาคต

2.1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหารควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลงานควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกระดับ สร้างแรงจูงใจ ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง ตลอดจนส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสุขภาพอนามัยให้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และสอดคล้องกับสาขาวิชาด้านวิชาชีพครู ด้านเกษตรและอาหาร ด้านท่องเที่ยว และด้านเทคโนโลยี

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม โนม่น้าว จูงใจ และสื่อสารกับผู้ร่วมงานให้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน พร้อมนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล

2.2 ด้านธรรมาภิบาล

1) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมดำเนินงาน ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน และตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2) ควรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความเป็นธรรมและเสมอภาค ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

2.3 ด้านผลงาน

1) ควรเปิดสอนในสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน และความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งมีการประเมินผลหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรเก่าอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในหลักสูตรที่เปิดสอน

2) ควรกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้มากขึ้น โดยเน้นการทำวิจัยในลักษณะชุดวิจัยที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ และแลกเปลี่ยนนักวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

3) ควรให้บริการวิชาการตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับ และเน้นการให้บริการวิชาการที่สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการบริการทางวิชาการ

4) ควรบูรณาการกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้ากับการเรียนการสอน จัดงานแสดงศิลปวัฒนธรรมระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานวัฒนธรรมในเขตพื้นที่เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	(1)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(6)
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ระเบียบวิธีการประเมิน	4
ส่วนที่ 2 ข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย	
2.1 แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553	7
2.2 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย	12
ส่วนที่ 3 ผลการประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย	
3.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	20
3.2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	22
3.2.1 ผลการประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวม	22
3.2.2 ผลการประเมินผลงานของอธิการบดี	23
3.2.3 ผลการประเมินผลงานของคณะครุศาสตร์	29
3.2.4 ผลการประเมินผลงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	33
3.2.5 ผลการประเมินผลงานของคณะวิทยาการจัดการ	36
3.2.6 ผลการประเมินผลงานของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	39
3.2.7 ผลการประเมินผลงานของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	42
3.2.8 ผลการประเมินผลงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร	45
3.2.9 ผลการประเมินผลงานของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	47
3.2.10 ผลการประเมินผลงานของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	50
3.2.11 ผลการประเมินผลงานของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	52
3.2.12 ผลการประเมินผลงานของสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	54
ส่วนที่ 4 สรุปผลการประเมิน และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานในอนาคต	
4.1 สรุปผลการประเมิน	57
4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินงานในอนาคต	60
ภาคผนวก 1 ผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	
ภาคผนวก 2 แบบประเมินตนเองการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	
ภาคผนวก 3 แบบสอบถามประเมินผลงานอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	
ภาคผนวก 4 แบบสัมภาษณ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก	
ภาคผนวก 5 คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโดยรวม	22
2	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี	23
3	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะครุศาสตร์	29
4	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	33
5	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะวิทยาการจัดการ	36
6	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	39
7	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	42
8	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร	45
9	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	47
10	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	50
11	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	52
12	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	54

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อปวงชนและเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีประวัติความเป็นมาดังนี้

พ.ศ. 2469 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรม ที่ตำบลอู่เรือ จังหวัดราชบุรี โดยเปิดสอน ครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2469

พ.ศ. 2470 กระทรวงธรรมการมีคำสั่งให้ย้ายโรงเรียนมาตั้งในเขตพระราชวังรามราชนิเวศน์ (วังบ้านปืน) ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี โดยย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรม จังหวัดสมุทรสงคราม และโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรมณฑลนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มารวมด้วยและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรมณฑลแผนกกสิกรรม จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2476 กระทรวงธรรมการได้อนุมัติให้เปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูมูลอีกระดับหนึ่ง และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูล ต่อมาได้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกหัดครูประกาศนียบัตรใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2481 กองทัพบกประสงค์จะใช้สถานที่ของพระราชวังรามราชนิเวศน์ ดังนั้น กระทรวงธรรมการจึงส่งย้ายนักเรียนฝึกหัดครูมูลไปเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูสงขลาและโรงเรียนฝึกหัดครูอยุธยา ส่วนนักเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดให้ย้ายไปเรียนที่บริเวณวัดเกตุ ต.ท่าราบ อ.เมือง จ.เพชรบุรี (ริมฝั่งแม่น้ำตรงข้ามกับพระราชวังรามราชนิเวศน์)

พ.ศ. 2484 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเร่งรัดผลิตครู จึงให้เปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูประชาบาลอีกแผนกหนึ่ง โดยรับนักเรียนที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรียนต่อ 3 ปี สำเร็จแล้วได้วุฒิประกาศนียบัตร (ป.)

พ.ศ. 2485 เปิดรับนักเรียนฝึกหัดครูมูลอีกครั้งหนึ่ง และได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลเพชรบุรี

พ.ศ. 2491 ยกเลิกหลักสูตรครูประชาบาล และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรี

พ.ศ. 2497 ยกเลิกหลักสูตรฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.)

พ.ศ. 2498 ยกเลิกหลักสูตรฝึกหัดครูประกาศนียบัตร(ป.)เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาการศึกษา (ป.กศ.)

พ.ศ. 2508 การผลิตครูเริ่มมีความต้องการเพิ่มขึ้น และเนื่องจากที่ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีเป็นที่ธรณีสงฆ์มีพื้นที่คับแคบไม่สามารถขยายโรงเรียนได้ จึงย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีมาที่แหล่งใหม่ที่ตำบลนาวิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี และดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2512 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้โรงเรียนเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) และได้ประกาศยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีเป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรี เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512

พ.ศ. 2519 วิทยาลัยครูเพชรบุรีได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และเปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา

พ.ศ. 2528 เปิดสอนระดับอนุปริญญาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์

พ.ศ. 2529 เปิดสอนระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีครบ 3 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบุรี” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 โดยมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต ทั้งสาขาวิชาการศึกษาและสาขาวิชาอื่น โดยเปิดสอนระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

พ.ศ. 2538 พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ได้รับการลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2538 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538 เป็นต้นมา ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏมีศักดิ์และสิทธิ์สมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของสถาบัน ราชภัฏในทุกๆ ด้านและส่งผลให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีภารกิจหลัก คือ ให้การศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

พ.ศ. 2541 เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชาการบริหารการศึกษา”

พ.ศ. 2542 เปลี่ยนชื่อคณะเกษตรและอุตสาหกรรม เป็น “คณะเทคโนโลยีการเกษตร” และมีการจัดตั้งคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการในจังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2542

พ.ศ. 2543 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา”

พ.ศ. 2544 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย”

พ.ศ. 2545 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม”

พ.ศ. 2546 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ทางการศึกษา”

พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้รับการลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2547 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 มิถุนายน 2547 เป็นต้นมา ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมีศักดิ์และสิทธิ์สมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่นสร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและ

ยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

พ.ศ. 2548 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา “สาขาหลักสูตรและการสอน สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ และสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์

พ.ศ. 2550 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 60 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

พ.ศ. 2551 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 60 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

ปีการศึกษา 2551 มหาวิทยาลัยได้มีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

พ.ศ. 2552 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 60 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

และในปีการศึกษา 2552 มหาวิทยาลัยยังคงมีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

พ.ศ. 2553 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 42 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 13 สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก 3 สาขาวิชา

และในปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยยังคงมีโครงการความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยชนชาติกวางสี วิทยาลัยภาษาต่างประเทศตงฟาง วิทยาลัยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศกวางสี และมหาวิทยาลัยชนชาติยูนนาน โดยนักศึกษาจากสถาบันดังกล่าวมาเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาภาษาไทย (หลักสูตร 1 ปี) และหลักสูตรปริญญาตรี วิชาภาษาไทย (2 ปี)

ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 50 กำหนดให้คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษา การวิจัย ดังนี้

1. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลของมหาวิทยาลัยและของอธิการบดี โดยรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอธิการบดีประกอบการประเมินผลงาน

2. รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และผลงานของมหาวิทยาลัย และของอธิการบดี พร้อมความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัยทุกปี

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้ออกข้อบังคับฯ ว่าด้วย การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550 โดยมีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ ประเมิน ซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ดำเนินการประเมินและสรุปผลการประเมินพร้อมความเห็นเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- 2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจของอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- 3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาที่จะเสริมสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1.3 ระเบียบวิธีการประเมิน

1.3.1 ขั้นตอนการประเมิน

การประเมินผลงานของอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีวิธีการประเมินตามลำดับ ดังนี้

- 1) กำหนดกรอบแนวคิดการประเมินผลงานของอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน โดยการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ศึกษาแนวคิดและการประเมินงานจากเอกสารและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดระบบและกลไกติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน จัดทำกรอบการประเมิน
- 2) จัดทำแบบประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานของอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น และสอบถามความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดเก็บ
- 3) ติดตามข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสัมภาษณ์บุคคลเพื่อหาข้อมูลเชิงลึก และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้แทนนักศึกษา ผู้แทนคณาจารย์ ผู้แทนบุคลากรสายสนับสนุน ผู้รับบริการ

4) สรุปลงและรายงานผลการตรวจ ติดตาม และประเมินผลงานของอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก โดยคณะกรรมการวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และสรุปประเด็นพร้อมข้อเสนอแนะ

5) นำเสนอรายงานผลงานต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

1) แบบรายงานประเมินตนเองการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำหรับอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก รายงานผลของตนเองตามตัวชี้วัด และเกณฑ์การให้คะแนนใน 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล และมิติที่ 3 ด้านผลงานพร้อมหลักฐานแสดงผลงาน

2) แบบสอบถามเพื่อประเมินผลงานของอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับสอบถามผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณาจารย์ นักศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน ในมิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล จำนวน 45 ข้อ

3) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร (อธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการ) จำนวน 6 ข้อ

1.3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ผู้บริหารระดับอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก จำนวน 11 คน

2) คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนและนักศึกษา จำนวน 500 คน

1.3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

1) ประชุมกรรมการ เดือนมิถุนายน 2553

2) คณะกรรมการประชุมหารือร่วมกับอธิการบดีและคณะผู้บริหารพิจารณาร่างแผนการติดตามฯ และกรอบการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลงาน เดือนสิงหาคม 2553

3) อนุกรรมการยกร่างแผน/กรอบ/ระยะเวลาการติดตามฯเสนอสภามหาวิทยาลัย เดือนกันยายน 2553

4) จัดทำรายละเอียดการประเมินส่งให้อธิการบดีคณบดี/ผู้อำนวยการจัดเตรียมข้อมูล เดือนกันยายน 2553

5) มหาวิทยาลัยคณะ/สำนักจัดเตรียมข้อมูลตามระยะเวลาส่งให้คณะกรรมการติดตาม เดือนตุลาคม 2553

6) เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคลากรหรือหน่วยงาน เดือนตุลาคม 2553

7) วิเคราะห์/สรุปข้อมูล และยกร่างรายงานการประเมินเบื้องต้น เดือนธันวาคม 2553

8) ประชุมคณะกรรมการพิจารณาร่างรายงานการประเมิน เดือนมกราคม 2554

9) ประชุมหารือร่วมกันกับอธิการบดี/ผู้เกี่ยวข้องเพื่อรับฟัง/ตรวจสอบความถูกต้องของรายงาน เดือนมกราคม 2554

10) จัดทำรายงานเสนอสภามหาวิทยาลัย เดือนกุมภาพันธ์ 2554

1.3.5 เกณฑ์การแปลผล

ในการแปลผลระดับผลงานของผู้บริหารใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน	1.00 – 1.50	ไม่ผ่านการประเมิน
คะแนน	1.51 – 2.50	ต้องปรับปรุง
คะแนน	2.51 – 3.50	พอใช้
คะแนน	3.51 – 4.50	ดี
คะแนน	4.51 – 5.00	ดีเด่น

ส่วนที่ 2

ข้อมูลภาพรวมของมหาวิทยาลัย

2.1 แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

2.1.1 ปรัชญา

“คุณธรรมนำความรู้ ค้ำชูสังคม ”

2.1.2 วิสัยทัศน์

“เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพระดับสากลเพื่อสังคมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

2.1.3 ค่านิยมองค์กร

“ทำงานเชิงรุก สร้างประโยชน์สุขที่เป็นธรรม สำนึกนำความรับผิดชอบ กอบกิจเป็นหนึ่งเดียว” (PBRU : Proactive Benefit Responsibility Unity)

2.1.4 พันธกิจ

- 1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมนำความรู้ และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- 2) สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ โดยเน้นพัฒนาด้านวิชาชีพครู การท่องเที่ยว อาหารและเทคโนโลยี
- 3) บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4) พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.1.5 เป้าประสงค์

- 1) บัณฑิตมีคุณธรรมนำความรู้ มีความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้ระดับสากลสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม
- 2) มีระบบประกันคุณภาพการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย
- 3) หลักสูตรทั้งหมดได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
- 4) ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย
- 5) แสวงหาองค์ความรู้จากชุมชนเพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
- 6) มีระบบเชื่อมโยงเครือข่ายการวิจัยแหล่งเรียนรู้ชุมชนกับหน่วยงานที่รับผิดชอบภายในมหาวิทยาลัย
- 7) มีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ

- 8) สังคมและชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้
- 9) มีการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและบูรณาการในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย
- 10) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริม และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน และเผยแพร่สู่สากล
- 11) เป็นศูนย์กลางข้อมูล สารสนเทศและองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- 12) องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 13) องค์กรมีความมั่นคงพึ่งพาตนเองได้
- 14) บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

2.1.6 นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้กำหนดนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยเป็นกรอบทิศทางแก่มหาวิทยาลัย ดังนี้

- 1) มุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมและประเทศชาติ
 - (1) กำหนดแนวทาง มาตรการในการดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับศักยภาพและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี
 - (2) วางระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- 2) ส่งเสริมบทบาทของมหาวิทยาลัยในการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อผลประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ
 - (1) สนับสนุนการกระจายโอกาสตามศักยภาพการศึกษาแก่นักเรียนภาคกลางตอนล่าง และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
 - (2) สนับสนุนการวิจัย โดยใช้ปัญหาจากพื้นที่ภาคกลางตอนล่างเป็นประเด็นหลักในการศึกษาและใช้แก้ปัญหาในพื้นที่จริง
 - (3) สนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและบริการวิชาการแก่สังคมในภาคกลางตอนล่าง
 - (4) ส่งเสริมและพัฒนาชุมชน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการมีส่วนร่วมของชุมชน

- (5) สนับสนุนการอนุรักษ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3) ให้ความสำคัญกับการเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นถึงคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี
- (1) วางระบบและกลไกเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม
- (2) สร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4) มุ่งมั่นให้บริการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ด้วยความเสมอภาค
- (1) ปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้เกิดความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส มีผู้รับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้
- (2) เพิ่มช่องทางการรับฟังความเห็นและความต้องการของผู้รับบริการ และมีส่วนได้ส่วนเสีย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะและร่วมติดตามประเมินผล
- (3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถและจิตสำนึกในการให้บริการ อย่างเสมอภาค เป็นธรรมด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม
- 5) ส่งเสริมการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
- (1) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในทุกด้านให้มีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล
- (2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการทำงานอย่างมีคุณภาพ
- (3) ส่งเสริมให้มีระบบและกลไกการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ
- (4) ส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดทุกภาคส่วน
- 6) พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- (1) มุ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและดำเนินงานทุกระบบขององค์กร เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งคุณภาพที่ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานสากล
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนจัดให้มีระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และความรู้ในการปฏิบัติงานทุกระดับเพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- (1) พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- (2) จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับ

- 8) เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี
- (1) เสริมสร้างและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานที่เป็นสุข
 - (2) วางระบบและกลไกเรื่องค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
 - (3) จัดกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชยผู้มีผลงานดีเด่น

2.1.7 ยุทธศาสตร์ 5 ปี เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย จึงกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตและพัฒนาการจัดการศึกษา

- | | | |
|---------------|-----|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ | 1.1 | ยกระดับการผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณธรรมนำความรู้มีความรู้ความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้ระดับสากลสู่การแก้ปัญหา |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 1.2 | พัฒนาระบบประกันคุณภาพการผลิตบัณฑิตบัณฑิต |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 1.3 | ยกระดับคุณภาพของหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 1.4 | ขยายโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการ

- | | | |
|---------------|-----|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ | 2.1 | สร้างองค์ความรู้จากชุมชนเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสังคม |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 2.2 | พัฒนาเครือข่ายการวิจัยเชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 2.3 | ยกระดับมาตรฐานงานวิจัยที่ตอบสนองต่อสำคัญและสอดคล้องกับการพัฒนาการแข่งขันของประเทศ |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

- | | | |
|---------------|-----|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ | 3.1 | ยกระดับสังคมและชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 3.2 | ส่งเสริมการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและบูรณาการในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 3.3 | ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริม และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืนและเผยแพร่สู่สากล |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 3.4 | พัฒนาศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาของท้องถิ่น |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างหลักการบริหารจัดการที่ดี

- | | |
|---------------|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ | 4.1 ยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 4.2 พัฒนาระบบการจัดหารายได้ ให้องค์กรมีความมั่นคงพึ่งพาตนเองได้ |
| ยุทธศาสตร์ที่ | 4.3 พัฒนาและยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย |

2.1.8 เป้าหมายเชิงนโยบาย

เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพระดับสากล เพื่อสังคมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงกำหนดเป้าหมายไว้ ดังนี้

1) ผลิตบัตินิตที่มีคุณธรรมนำความรู้ให้มีความหลากหลายและเน้นความเป็นเลิศในสาขา 4 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่

(1) กลุ่มสาขาวิชาชีพรุ เน้นการพัฒนาคุณภาพการผลิตครู และพัฒนาครูประจำการให้มีคุณภาพและสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

(2) กลุ่มสาขาวิชาด้านการท่องเที่ยว เน้นความเป็นเลิศในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ได้แก่ สาขาการพัฒนา และการจัดการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และสาขาที่เกี่ยวข้อง

(3) กลุ่มสาขาวิชาด้านอาหาร เน้นการพัฒนาการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร วิทยาศาสตร์อาหารประยุกต์และการบริการ และสาขาที่เกี่ยวข้อง

(4) กลุ่มสาขาวิชาด้านเทคโนโลยี เน้นการผลิตและพัฒนาในสาขาวิชา และสาขาที่เกี่ยวข้อง

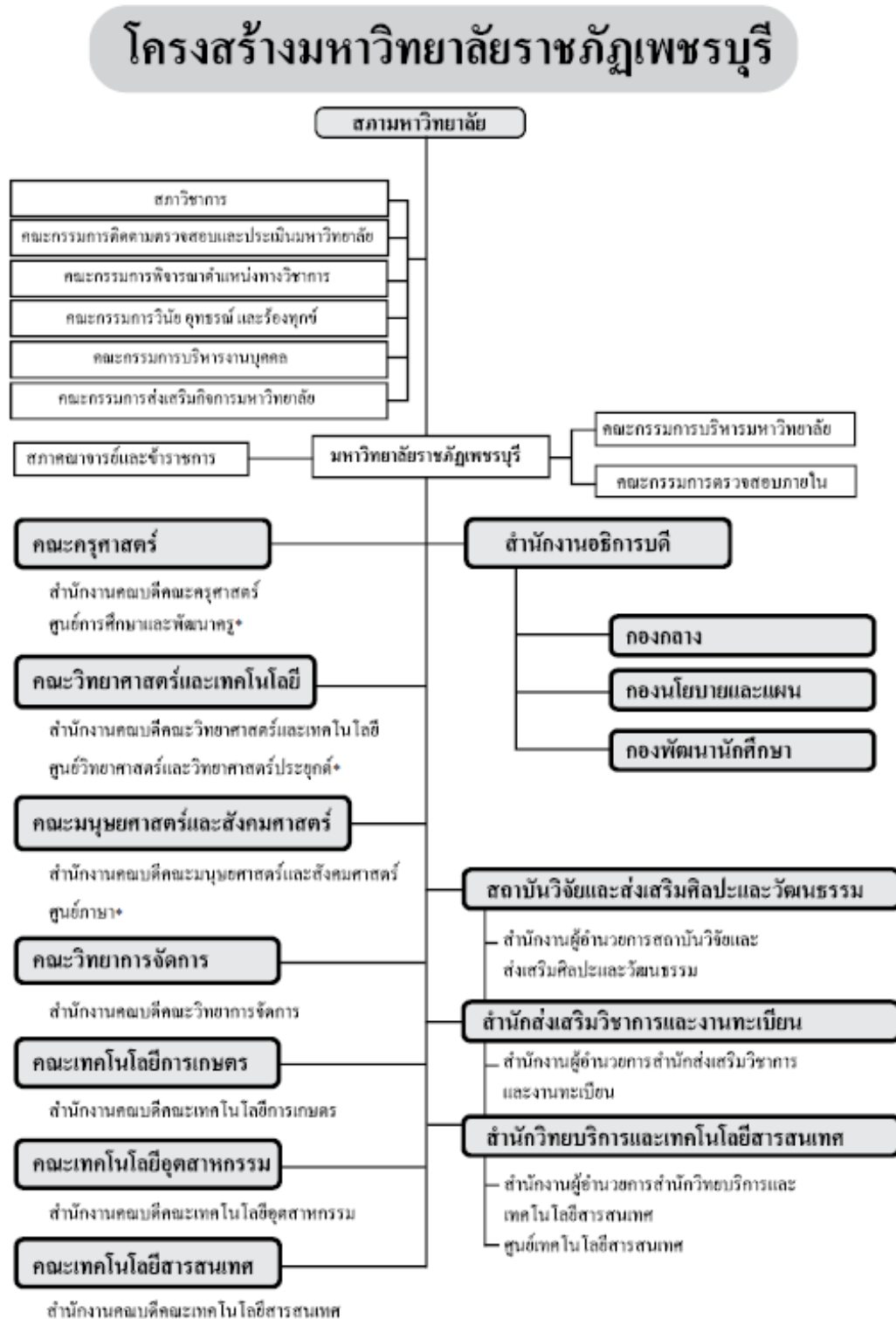
2) วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการและตอบสนองต่อสังคม และการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นพัฒนาองค์ความรู้ในกลุ่มสาขาวิชาด้วยวิชาชีพรุ ด้านการท่องเที่ยว ด้านอาหาร และด้านเทคโนโลยี

3) สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน โดยเน้นการให้บริการวิชาการ และฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของชุมชนและสังคม และส่งเสริมอนุรักษ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นปรับปรุงการปฏิบัติงานระบบบริหารจัดการงานบุคคล การจัดการทรัพยากร และเทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย

2.2.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



2.2.2 ข้อมูลนักศึกษา

จำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา 2553 จำแนกตามคณะ/ศูนย์การศึกษา และประเภท โดยมีจำนวนนักศึกษาทั้งหมด 11,374 คน ระดับปริญญาตรี ภาคปกติ 7,747 คน ภาค กศ.บป. 2,952 คน ระดับบัณฑิตศึกษา ป.บัณฑิต 312 คน ป.โท 291 คน ป.เอก 72 คน

คณะ/ประเภท	ระดับปริญญาตรี		รวมปริญญาตรี	ระดับบัณฑิตศึกษา			รวมบัณฑิตศึกษา	รวม
	ภาคปกติ	ภาค กศ.บป.		ป.บัณฑิต	ป.โท	ป.เอก		
คณะครุศาสตร์	457	72	529	312	81	-	393	922
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	398	0	398	-	9	-	9	407
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	519	174	693	-	9	7	16	709
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	700	60	760	-	15	38	53	813
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1,087	56	1,143	-	49	-	49	1,192
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2,804	1,176	3,980	-	120	27	147	4,127
คณะวิทยาการจัดการ	1,782	1,414	3,196	-	8	-	8	3,204
รวม	7,747	2,952	10,699	312	291	72	675	11,374

2.2.3 ข้อมูลบุคลากร

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีในปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น 500 คน แบ่งเป็นอาจารย์ประจำ 137 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 125 คน วุฒิปริญญาเอก 35 คน ปริญญาโท 210 คน ปริญญาตรี 17 คน ตำแหน่ง ผศ. 68 คน ตำแหน่ง รศ. 7 คน พนักงานราชการ 19 คน ข้าราชการพลเรือน 15 คน ลูกจ้างประจำ 30 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 159 คน พนักงานชั่วคราว 15 คน

หน่วยงานที่สังกัด	อาจารย์ประจำ					พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ			พนักงานราชการ			ข้าราชการพลเรือน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	พนักงานชั่วคราว	รวม
	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่ง		วุฒิการศึกษา			วุฒิการศึกษา							
	ตรี	โท	เอก	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก					
คณะครุศาสตร์	-	15	4	9	3	-	4	2	1			1	4	6	1	38
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	11	4	9	-		4	1	1				-	9		31
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		11	4	7	1	4	7		1			1	3	7	5	43
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	9	1	5		1	10	2	1				2	9	1	37
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	19	4	11	3	3	18	2	2			1	1	16	1	68
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		23	6	14		6	39	1	2			1	1	8	3	90
คณะวิทยาการจัดการ		20	3	13			20	1	1			1		11	1	58
สำนักงานอธิการบดี									6			8	16	53	2	85
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน									2	1			2	7		12
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ									1			1		27	1	30
สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม												1	1	6		8
รวม	3	108	26	68	7	14	102	9	18	1	0	15	30	159	15	500
	137					125			19							
	500															

2.2.4 ข้อมูลงานงบประมาณ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณรายได้ จำนวน 522.3806 ล้านบาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 แบ่งเป็นงบประมาณแผ่นดิน 226.4959 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 54.10 และงบประมาณเงินรายได้ 239.7543 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 45.90 และ 458.7528 ล้านบาท ในปีงบประมาณ 2553 แบ่งเป็นงบประมาณแผ่นดิน 258.1461 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 56.27 และงบประมาณเงินรายได้ 200.6067 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 43.73 โดยภาพรวมลดลงจากปีงบประมาณ 2552 จำนวน 63.6278 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12.18

ประเภท งบประมาณ/ หมวดรายจ่าย	งบประมาณแผ่นดิน				งบประมาณเงินรายได้				เปรียบเทียบ 2552-2553	
	พ.ศ. 2552		พ.ศ. 2553		พ.ศ. 2552		พ.ศ. 2553			
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
งบบุคลากร	82,192,700	29.08	76,807,000	29.75	32,965,700	13.75	23,221,000	11.58	-15,130,400	-13.14
งบดำเนินงาน	41,737,700	14.77	35,145,100	13.61	177,518,500	74.04	144,852,800	72.21	-39,258,300	-17.91
งบลงทุน	130,568,600	46.20	112,142,200	43.44	21,737,800	9.07	9,469,300	4.72	-30,694,900	-20.15
งบอุดหนุน	24,707,300	8.74	27,211,100	10.54	3,832,300	1.60	3,662,600	1.83	2,334,100	8.18
งบรายจ่ายอื่น	3,420,000	1.21	6,840,700	2.65	3,700,000	1.54	19,401,000	9.67	19,121,700	268.56
รวม	282,626,300	100	258,146,100	100	239,754,300	100	200,606,700	100	-63,627,800	-12.18

2.2.5 ข้อมูลสถิติทรัพยากรสารสนเทศ

ปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้จัดหาทรัพยากรสารสนเทศให้บริการแก่ผู้ใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเภท	ภาษาไทย	ภาษาต่างประเทศ	รวม
วัสดุตีพิมพ์			
1. หนังสือ (เล่ม)			
2. วารสาร (ชื่อ)	1,833	258	2,091
3. วารสารเย็บเล่ม (เล่ม)	695	29	724
4. หนังสือพิมพ์ (ชื่อ)	-	-	-
5. วิทยานิพนธ์ (เล่ม)	24	6	30
- วิจัย	91	-	91
- วิทยานิพนธ์	423	-	423
- บทความย่อ	-	-	-
- CD (แผ่น)	50	-	50
วัสดุไม่ตีพิมพ์			
6. โสตทัศนวัสดุ			
- DVD (เรื่อง)	60	-	60
- VCD (เรื่อง)	77	-	77
- VCDM (เรื่อง)	41	-	41

ประเภท	ภาษาไทย	ภาษาต่างประเทศ	รวม
วัสดุอิเล็กทรอนิกส์			
7. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ (ฐาน)			
8. CD-ROM (เรื่อง)	52	-	52
9. กฤตภาคออนไลน์ (ฐาน)	1	-	1
10. ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง (ฐาน)	1	-	1
11. ฐานข้อมูลจดหมายเหตุ (ฐาน)	1	-	1
12. ฐานข้อมูลท้องถิ่นเพชรบุรี - ประจวบฯ (ฐาน)	1	-	1
13. ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัย (ฐาน)	-	-	-
14. ฐานข้อมูลบุคคลสำคัญของท้องถิ่น (ฐาน)	1	-	1
15. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ของห้องสมุด	1	-	1
16. ฐานข้อมูลออนไลน์บอกรับโดย สกอ.	-	5	5

2.2.6 ข้อมูลทรัพยากรด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์

หน่วยงาน	เครื่องคอมพิวเตอร์ แม่ข่าย (Server)	ทั่วไป		การเรียนการ สอน/ ห้องปฏิบัติการ		งาน ทะเบียน pc	สืบค้น ข้อมูล/ internet pc	รวม
		pc	note book	pc	note book			
คณะครุศาสตร์	1	6	-	44	3	-	6	60
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	12	-	-	5	-	-	17
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	12	1	114	11	-	9	149
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	10	-	220	20	-	-	254
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	32	4	91	3	-	10	142
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	1	6	-	98	12	-	-	117
คณะวิทยาการจัดการ	4	10	-	200	12	-	12	238
สำนักงานอธิการบดี								
- กองกลาง	-	29	5	-	-	-	-	34
- กองนโยบายและแผน	1	9	5	-	-	-	-	15
- กองพัฒนานักศึกษา	1	23	4	-	-	-	-	28
สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	1	4	2	-	-	15	-	22

หน่วยงาน	เครื่องคอมพิวเตอร์ แม่ข่าย (Server)	ทั่วไป		การเรียนการสอน/ ห้องปฏิบัติการ		งาน ทะเบียน	สืบค้น ข้อมูล/ internet	รวม
		pc	note book	pc	note book	pc	pc	
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	21	5	50	-	-	17	97
สถาบันวิจัยและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม	-	8	1	-	-	-	-	9
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3	6	95	-	-	98	231
ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ(UBI)	1	2	1	-	-	-	-	4
ศูนย์ภาษา	1	1	-	80	-	-	35	117
รวม	52	188	34	992	66	15	187	1,534

2.2.7 ข้อมูลทรัพยากรอาคารสถานที่

- อาคารทางวิชาการ

ที่	อาคาร		ลักษณะ
1	อาคาร 1	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	คสล. สูง 3 ชั้น
2	อาคาร 2	คณะวิทยาการจัดการ	คสล. สูง 3 ชั้น
3	อาคาร 3	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	คสล. สูง 3 ชั้น
4	อาคาร 4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คสล. สูง 3 ชั้น
5	อาคาร 5	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	คสล. สูง 2 ชั้น
6	อาคาร 6	หอสมุดเก่า	คสล. สูง 2 ชั้น
7	อาคาร 7	อาคารเรียนและปฏิบัติการวิทยาศาสตร์	คสล. สูง 3 ชั้น
8	อาคาร 8	อาคารบัณฑิตศึกษา	คสล. สูง 3 ชั้น
9	อาคาร 9	คณะครุศาสตร์	คสล. สูง 3 ชั้น
10	อาคาร 10	สำนักวิทยบริการ	คสล. สูง 6 ชั้น
11	อาคาร 11	โรงเรียนสาธิต	คสล. สูง 4 ชั้น
12	อาคาร 12	อาคารเรียนชั่วคราว	ชั่วคราว 1 ชั้น
13	อาคาร 14	อาคารวิทยากริมย์	คสล. สูง 9 ชั้น
14	อาคาร 15	อาคารเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คสล. สูง 5 ชั้น

ที่	อาคาร		ลักษณะ
15	อาคาร 17	ศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์	คสล. สูง 4 ชั้น
16	อาคาร 18	คณะวิทยาการจัดการ	คสล. สูง 8 ชั้น
17	อาคารคณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คสล. สูง 2 ชั้น
18	อาคารปฏิบัติการไฟฟ้า	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คสล. สูง 1 ชั้น
19	อาคารปฏิบัติการก่อสร้าง	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คสล. สูง 1 ชั้น
20	อาคารคณะ เทคโนโลยีการเกษตร	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คสล. สูง 1 ชั้น
21	อาคารศิลปะ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	คสล. สูง 2 ชั้น
22	อาคารดนตรี	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	คสล. สูง 2 ชั้น
23	อาคารคหกรรมศาสตร์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คสล. สูง 2 ชั้น
24	หอประชุม		คสล. สูง 1 ชั้น
25	อาคารเฉลิมพระเกียรติ		คสล. สูง 1 ชั้น
26	ศูนย์วิทยาศาสตร์	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คสล. สูง 4 ชั้น
27	อาคารนวกเกษตร	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คสล. สูง 2 ชั้น

- อาคารประกอบ

ที่	อาคารประกอบอื่นๆ	ลักษณะอาคาร	จำนวน(หลัง)
1	บ้านพักอธิการ	บ้านพัก 2 ชั้น	1
2	บ้านพักรับรอง	บ้านพัก 2 ชั้น	1
3	บ้านพักอาจารย์ ข้าราชการ	บ้านพัก 2 ชั้น	77
4	บ้านพักลูกจ้างประจำ	บ้านพัก 1 ชั้น	3
5	อาคารชุดที่พักอาจารย์และข้าราชการ	คสล. สูง 4 ชั้น	1
6	อาคารหอพักชาย	คสล. สูง 2 ชั้น	2
7	อาคารหอพักหญิง	คสล. สูง 2 และ 3 ชั้น	6
8	เพชรคลินิก(คลินิกรักษาสัตว์)	อาคารไม้ สูง 1 ชั้น	1
9	ฟาร์มศึกษาประสบการณ์วิชาชีพ	คสล. ไม้	2
10	อาคารผลิตน้ำดื่ม	คสล. ไม้ สูง 1 ชั้น	1

ที่	อาคารประกอบอื่นๆ	ลักษณะอาคาร	จำนวน(หลัง)
11	โรงจอดรถ	คสล. ไม้ สูง 1 ชั้น	1
12	อาคารศิลปวัฒนธรรม(เรือนไทย)	อาคารไม้ใต้ถุนสูง	1
13	อาคารสโมสรข้าราชการ	อาคารไม้ชั้นเดียว	1
14	อาคารทำน้ำประปาและซ่อมบำรุง	คสล. ไม้	1
15	อาคารเพชรน้ำหนึ่ง	คสล. สูง 4 ชั้น	1
16	โรงอาหาร	คสล. สูง 1 ชั้น	2
รวมทั้งสิ้น			101

2.2.8 ข้อมูลทรัพยากรด้านยานพาหนะ

ที่	รายการ	ยี่ห้อ	จำนวน	ทะเบียนรถ
1	รถยนต์นั่ง 4 ประตู	โตโยต้า	1 คัน	กข 8413 พบ
2	รถยนต์โดยสาร (ตู้)	โตโยต้า	1 คัน	นข 864 พบ
3	รถยนต์โดยสาร (ตู้)	โตโยต้า	1 คัน	นข 1651 พบ
4	รถบัสโดยสาร (42 ที่นั่ง)	มิสซูบิชิ	1 คัน	40-0078 พบ
5	รถบัสโดยสาร (32 ที่นั่ง)	อีซูซุ	1 คัน	40-0079 พบ
6	รถบัสโดยสาร (28 ที่นั่ง)	เบนซ์	1 คัน	40-0100 พบ
7	รถยนต์ (กระบะ)	โตโยต้าวิโก้	1 คัน	กค 5232 พบ
8	รถยนต์ (กระบะ)	อีซูซุ	1 คัน	บต-3200พบ
9	รถยนต์(กระบะ)	นิสสัน	1 คัน	6 ฉ-1158
10	รถยนต์โดยสาร (ตู้)	โตโยต้า	1 คัน	40-0077
11	รถยนต์โดยสาร (ตู้)	โตโยต้า	1 คัน	นข-642
12	รถยนต์โดยสาร (ตู้)	โตโยต้า	1 คัน	นข 104
13	รถยนต์โดยสาร (ตู้)	โตโยต้า	1 คัน	นข-201 พบ.
14	รถยนต์โดยสาร (ตู้)	โตโยต้า	1 คัน	ม-2922 พบ.
15	รถบัสโดยสาร (ฮีโน่)	ฮีโน่	1 คัน	40-0077

ส่วนที่ 3

ผลการประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย

ผลการตรวจ ติดตาม ประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีในด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานประกอบด้วยความสามารถในการบริหาร และภาวะผู้นำด้านธรรมาภิบาล และด้านผลงาน เสนอผลรายงานตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.1.1 ด้านการจัดองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 สำนัก ได้แก่ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และ 1 สถาบัน คือ สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

3.1.2 ด้านการวางแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการวางแผนได้เป็นระบบ มีทั้งแผนระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2553-2567) แผนระยะปานกลาง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2553-2557) และแผนรายปี โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า "เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพระดับสากลเพื่อสังคม ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าประสงค์ในการดำเนินงาน 1) บัณฑิตมีคุณธรรมนำความรู้ มีความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้ระดับสากล สู่การแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม 2) มีระบบประกันคุณภาพการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย 3) หลักสูตรทั้งหมดได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 4) ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย 5) แสวงหาองค์ความรู้จากชุมชนเพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน 6) มีระบบเชื่อมโยงเครือข่ายการวิจัยแหล่งเรียนรู้ชุมชนกับหน่วยงานที่รับผิดชอบภายในมหาวิทยาลัย 7) มีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ 8) สังคมและชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ 9) มีการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและบูรณาการในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย 10) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมและพัฒนาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน และเผยแพร่สู่สากล 11) เป็นศูนย์กลางข้อมูล สารสนเทศและองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาของท้องถิ่น 12) องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 13) องค์กรมีความมั่นคงพึ่งพาตนเองได้ 14) บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิตและพัฒนาการจัดการศึกษา 2) การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการ 3) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) การเสริมสร้างหลักการบริหารจัดการที่ดี

3.1.3 ด้านการจัดการศึกษา

จำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา 2553 จำแนกตามคณะ/ศูนย์การศึกษา และประเภท โดยมีจำนวนนักศึกษาทั้งหมด 11,374 คน ระดับปริญญาตรี ภาคปกติ 7,747 คน ภาค กศ.บป. 2,952 คน ระดับบัณฑิตศึกษา ป.บัณฑิต 312 คน ป.โท 291 คน ป.เอก 72 คน

3.1.4 ด้านการบริหารบุคคล

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีในปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น 500 คน แบ่งเป็น อาจารย์ประจำ 137 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 125 คน วุฒิปริญญาเอก 35 คน ปริญญาโท 210 คน ปริญญาตรี 17 คน ตำแหน่ง ผศ. 68 คน ตำแหน่ง รศ. 7 คน พนักงานราชการ 19 คน ข้าราชการพลเรือน 15 คน ลูกจ้างประจำ 30 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 159 คน พนักงานชั่วคราว 15 คน

3.1.5 ด้านการบริหารงบประมาณ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ จำนวน 522.3806 ล้านบาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 แบ่งเป็นงบประมาณแผ่นดิน 226.4959 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 54.10 และงบประมาณเงินรายได้ 239.7543 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 45.90 และ 458.7528 ล้านบาท ในปีงบประมาณ 2553 แบ่งเป็นงบประมาณแผ่นดิน 258.1461 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 56.27 และงบประมาณเงินรายได้ 200.6067 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 43.73 โดยภาพรวมลดลงจากปีงบประมาณ 2552 จำนวน 63.6278 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12.18

3.1.6 ด้านการบริหารทรัพยากรสารสนเทศ

มีวัสดุตีพิมพ์ วัสดุไม่ตีพิมพ์ และวัสดุอิเล็กทรอนิกส์ เพียงพอต่อการให้บริการทั้งนักศึกษา บุคลากร และผู้ที่สนใจ

3.1.7 ด้านอาคารสถานที่

ในปีงบประมาณ 2553 มหาวิทยาลัยมีอาคารที่ใช้ในการเรียนการสอนและบริหาร 27 รายการ และอาคารประกอบอื่น ๆ เช่น บ้านพักบุคลากร หอพัก ฯลฯ อีกจำนวน 17 รายการ

3.1.8 ด้านยานพาหนะ

ในปีงบประมาณ 2553 มหาวิทยาลัยมียานพาหนะในการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ จำนวน 15 คัน ได้แก่ รถยนต์นั่ง 4 ประตู 1 คัน รถยนต์โดยสาร (ตู้) 7 คัน รถบัสโดยสาร 3 คัน และรถกระบะ 3 คัน ในจำนวนทั้งหมดเป็นรถเช่า จะสิ้นสุดสัญญาเช่าในปี 2555 จำนวน 2 คัน

3.2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวม

ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8951) เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานของคณะ พบว่า อยู่ในระดับดี 3 คณะ และระดับพอใช้ 4 คณะ โดยคณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.1850) มีผลงานอยู่ในระดับดีและสูงเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ คณะบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.9838) และคณะบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.6672) ตามลำดับ

ส่วนผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน อยู่ในระดับพอใช้ทั้ง 3 สำนัก/สถาบัน โดยผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีผลงานอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3569) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3351) และผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2705) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโดยรวม

ผู้บริหาร	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
1. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	3.8951	ดี
2. คณะบดีคณะครุศาสตร์	3.2682	พอใช้
3. คณะบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4.1850	ดี
4. คณะบดีคณะวิทยาการจัดการ	3.3877	พอใช้
5. คณะบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.0594	พอใช้
6. คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3.3012	พอใช้
7. คณะบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.9838	ดี
8. คณะบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3.6672	ดี
9. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3.3569	พอใช้
10. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.2705	พอใช้
11. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	3.3351	พอใช้

3.2.2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของอธิการบดี

1) ผลการดำเนินงานของอธิการบดี พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8951 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.3151 รองลงมา คือ มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.9518 และ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0712 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	3.9518	ดี
1.1 ความสามารถในการบริหาร	4.3500	ดี
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.1553	พอใช้
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.0712	พอใช้
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.1180	พอใช้
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.1848	พอใช้
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	2.9476	พอใช้
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	2.8616	พอใช้
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	3.0896	พอใช้
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.2137	พอใช้
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	4.3151	ดี
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	4.2400	ดี
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.4379	พอใช้
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	5.0000	ดีเด่น
3.4 ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	5.0000	ดีเด่น
ค่าเฉลี่ยรวม	3.8951	ดี

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี โดยรวบรวมจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรควบคุมตนเองและสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับด้วยความ เป็นมิตร ให้เกียรติ ยกย่องไว้วางใจและให้ความเมตตาต่อผู้ร่วมงาน (20 คน) 2. ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกระดับ โดยให้รางวัลและ ความดีความชอบแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ตลอดจน จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสม (14 คน) 3. ควรเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนดเวลา เช่น งานการประเมินความดีความชอบ งานการบริหาร งบประมาณ เป็นต้น (5 คน) 4. ควรกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความสามารถและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน (2 คน) 5. ควรดำเนินการตามที่ได้เสนอวิสัยทัศน์ไว้และมีแนวปฏิบัติ ที่ชัดเจนสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม พร้อมจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง (2 คน) 6. ควรเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนให้บุคลากรให้เหมาะสมกับ ความสามารถและความรับผิดชอบ (2 คน) 7. ควรจัดค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษานอก เวลาราชการระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานให้ เท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานควรได้รับค่าตอบแทนใน อัตราที่ใกล้เคียงกับผู้บริหารระดับสูง (2 คน) 8. ควรพัฒนาบุคลากรในแต่ละหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) โดยส่งเสริม วิทยฐานะ และเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของแต่ละบุคคล อย่างต่อเนื่อง (2 คน) 9. ควรจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนใน สัดส่วนที่เพิ่มขึ้น และจัดหาสื่อสื่อดิจิทัลที่จำเป็นต่อ การเรียนการสอนให้เพียงพอ (1 คน)

ประเด็นการประเมิน	ข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังเหตุผลก่อนตัดสินใจ (5 คน) 2. ควรส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอย่างทั่วถึง (1 คน) 3. ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมและเสมอภาค (1 คน) 4. ควรประชาสัมพันธ์ผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง และสร้างความรู้ความเข้าใจถึงผลการประเมินและร่วมกันแก้ไข (1 คน) 5. ควรมีมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมรวมถึงการตัดสินผลงานอธิการบดีให้มีผลกระทบในการบริหารในทางที่ดีขึ้น (1 คน) 6. การให้ความสำคัญกับระบบและกลไกการตรวจสอบงบประมาณและการเงินของการจัดการศึกษาที่จัดตั้งเป็นเรื่องที่ดี แต่ควรมีระบบและการตรวจสอบให้ครบถ้วนทั่วถึงทุกคนอย่างเสมอภาคกัน (1 คน)
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรตรวจสอบการสอนของคณาจารย์ให้สอนตรงตามเวลาและเนื้อหา (1 คน) 2. ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่อาคาร ให้สวยงามเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย (1 คน) 3. นโยบายการบริการวิชาการแก่ชุมชนตามโครงการ 1 อำเภอ 1 คณะ เป็นโครงการที่ดีควรเร่งรัดให้ดำเนินการตามนโยบายและติดตามความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม (1 คน) 4. การกำหนดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม (1 คน)

(2) ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยผู้รับบริการ และผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ก. จุดเด่น

- อธิการบดีเป็นผู้มีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะพัฒนามหาวิทยาลัย มีนโยบายและแนวคิดใหม่ ๆ ตลอดเวลา
- มหาวิทยาลัย/คณะให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาเป็นอย่างดี

- คณาจารย์มีความเป็นกันเอง และเป็นທີ່ปรึกษาให้กับนักศึกษาได้เป็นอย่างดี
- อาคารสถานที่มีความพร้อม สวยงาม สะอาด และเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้นักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจ และมีความสุขกับการเรียน
- การแต่งกายของนักศึกษาเรียบร้อยมากขึ้น เกิดจากการส่งเสริมและรณรงค์การแต่งกายของมหาวิทยาลัย เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่มหาวิทยาลัย
- นักศึกษามีความรู้ความสามารถ ทำให้ได้รับรางวัลการแข่งขันทางวิชาการในระดับชาติเป็นจำนวนมาก
- หน่วยงานสนับสนุนให้บริการที่ดีขึ้นแก่นักศึกษา บุคลากร และผู้มาติดต่อ
- อธิการบดีให้ความสำคัญกับนักศึกษา มีปัญหาสามารถแจ้ง อธิการบดีได้โดยตรง

ข. ข้อเสนอแนะ

- ควรบริหารงบประมาณและการเงินโดยจัดสรรให้แก่คณะต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และสามารถเบิกจ่ายได้ด้วยความสะดวกคล่องตัว และถูกต้องตามระเบียบ
- ควรบริหารมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเดียวกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ
- ควรสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานให้หน่วยงานระดับคณะหรือเทียบเท่า ทั้งทรัพยากรบุคคล และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ตลอดจนงบประมาณอย่างเพียงพอ เนื่องจากคณะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เช่น งานพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน TQF งานประกันคุณภาพการศึกษา งานติดตามประเมินผล งานพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เป็นต้น
- ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดรับความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความไว้วางใจมากกว่าสั่งการเพียงอย่างเดียว

- ควรกำกับดูแลอาจารย์ที่ดูแลงานกิจการนักศึกษาทุกคนให้มีความคิดที่สอดคล้องกันและมีความชัดเจน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมของนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาสามารถจัดกิจกรรมด้วยความสะดวกและไม่มีปัญหาในการปฏิบัติ
- ควรจัดอุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการให้เพียงพอ และทันสมัย ตลอดจนการซ่อมแซมบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ
- ควรให้ความสำคัญกับกิจการนักศึกษา และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ตลอดจนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา
- ควรส่งเสริมคณาจารย์ให้มีความสามัคคีกัน เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษา
- ควรจัดประชุมและจัดกิจกรรมให้น้อยลงเนื่องจากทำให้คณาจารย์ไม่เข้าสอน และเข้าสอนไม่ตรงเวลา
- ควรปรับปรุงอาคารที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ เนื่องจากเป็นอาคารเก่า และชำรุดทรุดโทรมไม่เหมาะสมกับการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์
- ควรส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนและฝึกประสบการณ์ควบคู่กัน ซึ่งจะทำให้นักศึกษารู้หน้าที่ มีทักษะการทำงาน และมีวินัยมากขึ้น
- ควรมีการจัดโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้เพียงพอ และเข้มข้นมากขึ้น โดยเฉพาะนักศึกษาที่ปฏิบัติผิดระเบียบ และควรมอบหมายคณาจารย์ให้เข้มงวดเป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อให้นักศึกษาทุกคนอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย
- ควรมีระบบคัดเลือกนักศึกษาเข้าศึกษาต่อที่ดี และสามารถคัดเลือกนักศึกษาที่มีความสามารถเข้าเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น
- ควรมีไฟส่องสว่างให้เพียงพอต่อการจัดการด้านกิจกรรม และกีฬาของนักศึกษา
- ควรเพิ่มอาจารย์ในบางสาขาวิชาที่ยังมีไม่ครบตามมาตรฐานหลักสูตร และมีคุณวุฒิไม่สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดสอน

- ควรพัฒนาสมาคมศิษย์เก่าให้เข้มแข็งและเป็นองค์กรที่สนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัย
- ควรให้ความสำคัญดูแลเป็นพิเศษในการผลิตบัณฑิตสายการศึกษา เนื่องจากเป็นบุคลากรสำคัญของชาติที่จะเป็นผู้สอนเด็กในอนาคต จึงควรมีความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมสูงกว่าสาขาอื่น ๆ
- ควรเข้มงวดและดูแลเอาใจใส่การนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาทุกสาขาวิชา
- ควรพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้เป็นที่พึ่งของนักศึกษาได้
- ควรปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มีคุณภาพมากกว่านี้
- ควรปรับปรุงหอพักนักศึกษาให้มีสภาพที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา
- ควรมีทุนการศึกษาให้นักศึกษามากกว่านี้
- ควรเข้มงวดให้อาจารย์ส่งเกรดให้ตรงเวลา เนื่องจากบางรายวิชาเกรดออกช้ามาก
- ควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยให้สามารถเสนอข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ควรกำจัดสุนัขที่ไม่มีเจ้าของเนื่องจากมีมากและเป็นอันตรายต่อนักศึกษา และอาจารย์
- ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมขององค์การนักศึกษาและสโมสรของนักศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3.2.3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของคณบดีคณะครุศาสตร์

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะครุศาสตร์ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2682 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3895 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3860 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0100 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะครุศาสตร์

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	3.0100	พอใช้
1.1 ความสามารถในการบริหาร	2.8000	พอใช้
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.4300	พอใช้
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.3895	พอใช้
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.3778	พอใช้
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.4762	พอใช้
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.3653	พอใช้
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.2872	พอใช้
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	3.3334	พอใช้
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.5002	พอใช้
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	3.3860	พอใช้
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	3.0000	พอใช้
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.5439	ดี
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	4.0000	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2682	พอใช้

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะครุศาสตร์ โดยรวบรวมจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะครุศาสตร์

ประเด็นการประเมิน	ข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ (2 คน) 2. ควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณด้านการเรียนการสอนเป็นลำดับแรก (1 คน) 3. การบริหารจัดการโดยกระจายโอกาสการสอนวันเสาร์ – อาทิตย์ ให้แก่อาจารย์ในคณะให้ทั่วถึงและยุติธรรม (1 คน) 4. ควรมีการประสานงานการจัดการศึกษาสาขาวิชาชีพครูกับคณะต่าง ๆ ที่เปิดสอนในสาขาการศึกษา เพื่อความเป็นเอกภาพในการจัดการเรียนการสอน (1 คน) 5. คณบดีควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีทิศทางที่ชัดเจน ทำให้องค์กรมีความพร้อมสูงมากในการปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา (1 คน) 6. คณบดีเสนอวิสัยทัศน์ให้คณาจารย์ทราบ เพื่อร่วมมือในการดำเนินการ (1 คน) 7. คณบดีควรปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (1 คน) 8. คณบดีควรจัดประชุมเป็นประจำ ในระดับคณะอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน เพื่อชี้แจงและรับฟังความคิดเห็นในการบริหารงาน พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน (1 คน) 9. คณบดีเป็นผู้เสียสละกำลังกาย เวลาและกำลังทรัพย์ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิ มอบเงินส่วนตัวให้เป็นเงินไว้บริการแก่เจ้าหน้าที่ แม่บ้าน ฯลฯ เป็นค่าใช้จ่ายในคณะ (1 คน)
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> - ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจเป็นธรรมแล้วนำมาวิเคราะห์เป็นกรณี ๆ ไป (1 คน)
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเร่งรัดพัฒนาหลักสูตร TQF ให้เรียบร้อย โดยให้อาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินการด้วย (1 คน) 2. ควรพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานอุดมศึกษา (2 คน)

(2) ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยผู้รับบริการ และผู้ได้บังคับบัญชา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ก. จุดเด่น

- คณบดีมีการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ เพื่อร่วมกันกำหนดแผนให้สอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัย และแนวทางการประกันคุณภาพ นำไปสู่การปฏิบัติโดยบุคลากรในคณะทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี มีโครงการที่จะดำเนินงานทั้งหมด 32 โครงการ
- คณบดีส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารคณะ โดยจัดให้มีเว็บไซต์ และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลปรับปรุงข้อมูลอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นช่องทางสื่อสารระหว่างคณาจารย์ของคณะกับนักศึกษา รวมทั้งบุคคลทั่วไปที่สนใจสืบค้นข้อมูลภายในของคณะ
- คณบดีสนับสนุนให้บุคลากรทำกิจกรรม 5 ส ซึ่งได้รับรางวัล Wonderful Office จากมหาวิทยาลัย
- ในปีงบประมาณที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรครู 5 ปีเสร็จ ซึ่งได้รับการรับรองจากครุสภาเรียบร้อยแล้ว
- ระบบประกันคุณภาพของคณะมีพัฒนาการดีขึ้นจากปีก่อน โดยได้รับผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับดี
- คณะมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ ห้องเรียน ห้องประชุม สำนักงานให้สวยงาม เป็นระเบียบ เรียบร้อย ให้นักศึกษาและคณาจารย์ได้ใช้ประโยชน์และเกิดความภาคภูมิใจในคณะของตนเอง
- คณะได้มีการเตรียมการเปิดสอนหลักสูตรครู 6 ปี ตามนโยบายของรัฐบาล โดยจะเปิดสอนในสาขาวิชาที่ได้รับความนิยมชอบจาก สกอ. ซึ่งเป็นสาขาที่คณะมีความพร้อมทั้งบุคลากร และอาคารสถานที่

ข. ข้อเสนอแนะ

- มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณให้มากกว่านี้ โดยเฉพาะงบประมาณด้านการวิจัย คณะครุศาสตร์ได้รับเพียง 180,000 บาท เนื่องจากคณะไม่มีรายได้อื่นนอกจากที่ได้รับ

- จัดสรรจากมหาวิทยาลัย ในส่วนการบริการสวัสดิการภายใน คณะ คณบดี และรองคณบดีต้องเจียดจากเงินส่วนตัวของผู้บริหารคณะเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสำนักงานคณะ
- คณะครุศาสตร์เป็นคณะเก่าแก่ คณาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุมาก ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำผลงานทางวิชาการ และการศึกษาต่อ จึงควรมีมาตรการจูงใจให้คณาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น
 - คณบดีควรกำกับดูแลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - ควรสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนต่าง ๆ ในพื้นที่เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการแก่โรงเรียนและนักศึกษาครูทุกสาขาวิชา
 - คณบดีควรดูแลบริหารจัดการอย่างใกล้ชิด เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เช่น ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ยังไม่พร้อม รวมถึงห้องเรียนต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องซ่อมบำรุง

3.2.4 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.1850 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.5949 รองลงมา คือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.0637 และมิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8871 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	4.5949	ดีเด่น
1.1 ความสามารถในการบริหาร	4.9000	ดีเด่น
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.9848	ดี
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.8871	ดี
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.8355	ดี
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.9913	ดี
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.9116	ดี
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.7073	ดี
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	3.9222	ดี
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.9678	ดี
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	4.0637	ดี
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	4.3400	ดี
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.5747	ดี
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	4.0000	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	4.1850	ดี

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) จุดเด่น

- คณบดีมีกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยนำประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งรองคณบดี หัวหน้าภาค กรรมการสภามหาวิทยาลัยมาปรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นโยบาย จุดอ่อน จุดแข็ง รวมทั้งการทบทวนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคณะ ซึ่งมีจุดเน้นในการพัฒนาการเรียน การสอนให้มีคุณภาพ การวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายในกรอบวงเงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่คณะ
- คณะมีหลักสูตรหลากหลายให้นักเรียนนักศึกษาสามารถเลือกเรียนในสาขาที่เหมาะสม ซึ่งมีทั้งหมด จำนวน 12 หลักสูตร โดยหลักสูตรที่เป็นจุดเน้นของคณะและระดับมหาวิทยาลัย คือ หลักสูตรการท่องเที่ยวและโรงแรม นอกจากนั้นหลักสูตรอื่น ๆ ล้วนมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาไทย ฯลฯ เป็นต้น
- คณะมีคณาจารย์มากที่สุดในบรรดาคณะทั้งหมดในมหาวิทยาลัย และมีงบประมาณสูงสุดเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย
- ในการบริการวิชาการแก่ชุมชน คณะให้ความสำคัญ และบริการวิชาการตามความถนัดของสาขาวิชา โดยใช้งบประมาณทั้งจากการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยและงบประมาณจากจังหวัด เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านภาษาอังกฤษ ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งในรูปแบบการจัดอบรมในห้องเรียน และการจัดทำสื่อต่าง ๆ เช่น คู่มือการพูดภาษาอังกฤษ อย่างง่าย แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ฯลฯ
- คณะให้ความสำคัญกับท้องถิ่น โดยเปิดสอนในหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่ง

จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชนในอนาคต โดยเปิดสอนทั้งภาคปกติ ภาค กศ.บป. และโครงการความร่วมมือทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท

- คณะมีการปลูกฝังทัศนคติ ความซื่อสัตย์ แก่นักศึกษาทุกคน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู-ศิษย์ ให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคมต่อไป

(2) ข้อเสนอแนะ

- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นคณะที่สอนด้านศิลปะ วัฒนธรรม และการแสดง จึงควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมศิลปะที่บ้าน การส่งเสริมเอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งนำภูมิกิจการมาให้อยู่คู่สังคมไทยอย่างยั่งยืน
- ควรส่งเสริมให้คณาจารย์ ได้พัฒนางานวิจัยมากขึ้น เพราะผลงานวิจัยเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ยังมีน้อยเกินไป
- ในบางสาขาวิชาที่มีนักศึกษาน้อย ควรมีการจัดการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากถ้ามีผู้เรียนน้อยเกินไป จะไม่คุ้มกับการลงทุน และควรปิดหลักสูตรที่มีผู้เรียนน้อย

3.2.5 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะวิทยาการจัดการ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3877 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.6660 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.4041 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.1340 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	3.1340	พอใช้
1.1 ความสามารถในการบริหาร	2.8000	พอใช้
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.8021	ดี
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.6660	ดี
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.6650	ดี
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.7013	ดี
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.6411	ดี
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.5264	ดี
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	3.7552	ดี
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.7072	ดี
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	3.4041	พอใช้
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	3.0000	พอใช้
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.6163	ดี
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	4.0000	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3877	พอใช้

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะ
วิทยาการจัดการ จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) จุดเด่น

- คณบดีมีกระบวนการบริหารงบประมาณโดยมอบหมายให้สาขาวิชาต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ต้องเน้นจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และควบคุมตรวจสอบงบประมาณเป็นรายไตรมาส โดยให้สาขาวิชารายงานความคืบหน้าต่อคณบดีเพื่อให้สามารถเร่งรัดและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทบทวนและปรับปรุงแผนทุกปี
- คณะมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ทุกรายวิชา และภาคการศึกษาและมีการให้ความรู้ด้านการประเมินผลการเรียนแก่อาจารย์อย่างสม่ำเสมอ
- คณะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหาร โดยจัดทำเว็บไซต์ของคณะ E-learning โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อควบคุมการใช้งาน รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน
- คณะมีจำนวนนักศึกษาภาคปกติ 2,100 คน ซึ่งมีเป็นจำนวนมากเป็นลำดับที่ 2 รองจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- คณะมีแผนการดำเนินงานในการบริการวิชาการ 1 คณะ 1 อำเภอ ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยรับผิดชอบอำเภอท่ายาง ซึ่งจะเน้นการนำโครงการชั่งหัวมันของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ไปขยายผลสู่ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเน้นการให้ความรู้เกษตรกรปลอดสารพิษ เกษตรเพื่อการท่องเที่ยว เป็นต้น
- คณะมีระบบประกันคุณภาพภายในที่บุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ข้อเสนอแนะ

- คณะควรพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ที่อยู่ในสังกัด จำนวน 43 คน โดยเฉพาะด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ให้สามารถทำผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ
- ควรมีการวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสาขาวิชาที่เปิดสอน
- คณะควรวิเคราะห์และพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตั้งแต่เข้าศึกษาจนสำเร็จการศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานมากขึ้น

3.2.6 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0594 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่ามีมิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3599 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3507 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.4159 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	2.4159	ต้องปรับปรุง
1.1 ความสามารถในการบริหาร	1.9000	ต้องปรับปรุง
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.4478	พอใช้
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.3507	พอใช้
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.3862	พอใช้
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.3897	พอใช้
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.2507	พอใช้
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.1522	พอใช้
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	3.4299	พอใช้
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.4866	พอใช้
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	3.3599	พอใช้
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	4.0000	ดี
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.4396	พอใช้
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	2.0000	ต้องปรับปรุง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.0594	พอใช้

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวบรวมจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลปรากฏดังต่อไปนี้

(1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
มิตินี้ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> คณบดีควรมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารคณะให้ชัดเจนกว่านี้ (1 คน) คณบดีควรสัมผัสกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้เพื่อทราบปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง (1 คน) คณบดีควรเปลี่ยนรูปแบบการประชุมคณะให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคณะ เพื่อปรับปรุงคณะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (1 คน)
มิตินี้ 2 ด้านธรรมาภิบาล	- คณบดีควรมีมาตรการในการตรวจสอบและควบคุม รวมถึงตัดสินผลงานของผู้บริหารให้อยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้และมีผลต่อการบริหารงานที่ดีขึ้นจริง (1 คน)
มิตินี้ 3 ด้านผลงาน	- คณบดีควรบริหารงานให้ครบถ้วนตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยผู้รับบริการ และผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ก. จุดเด่น

- คณะมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองทั้งการเพิ่มคุณวุฒิ ปัจจุบันและการทำผลงานทางวิชาการ โดยมอบทุนให้แก่คณาจารย์ รายละ 30,000 บาท/ปี
- คณะสามารถเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่มีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น และเปิดสอนหลักสูตรภาษาอังกฤษ 2 หลักสูตร รวมทั้งจะเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติในปีต่อไป และมีการเปิดสอนในศูนย์นอกมหาวิทยาลัย เช่น จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาเอกในกรุงเทพฯ เป็นต้น

- คณะได้รับความช่วยเหลือจาก บริษัท ปตท. ซึ่งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาด้านคอมพิวเตอร์ โดยมอบเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เป็นอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งคณะได้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า
- คณะมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้คณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น

ข. ข้อเสนอแนะ

- คณะเปิดสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ให้คณาจารย์ทุกคนแล้ว ควรเป็นผู้นำในการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ภายในคณะและมหาวิทยาลัย รวมทั้งมี E-learning ทุกรายวิชา
- คณะเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา แต่มีนักศึกษาสำเร็จการศึกษา น้อยมาก ส่วนที่ไม่สำเร็จการศึกษามีสาเหตุจากการไม่ทำวิทยานิพนธ์ มีภาระในหน้าที่การงานมาก คณะควรให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ติดตามนักศึกษาที่ไม่สำเร็จการศึกษามาเรียนให้จบเพื่อลดการ สูญเปล่าทางเศรษฐกิจ
- คณะควรจัดทำแผนพัฒนาคณะที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในคณะทุกคน และสอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัย
- ควรเพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอต่อความต้องการและเป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร ซึ่งปัจจุบันมีอาจารย์ 26 คน มีภาระงานสอนเกินเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมีการจ้างอาจารย์พิเศษ หากมีการบรรจุอาจารย์เพิ่ม จะทำให้การจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.7 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3012 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติพบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3452 รองลงมา คือ มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3371 และมิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.1879 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	3.3371	พอใช้
1.1 ความสามารถในการบริหาร	3.4000	พอใช้
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.2114	พอใช้
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.1879	พอใช้
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.2393	พอใช้
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.1590	พอใช้
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.1786	พอใช้
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.0892	พอใช้
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	3.1593	พอใช้
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.2892	พอใช้
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	3.3452	พอใช้
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	3.0000	พอใช้
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.3806	พอใช้
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	4.0000	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3012	พอใช้

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยรวบรวมจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
มติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> คณบดีควรสนับสนุนเงินกิจกรรมนักศึกษาให้มากกว่านี้ (1 คน) คณบดีควรมีโอกาสพบกับนักศึกษาในคณะให้มากกว่านี้ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาทุกคน (1 คน) ในการบริหารงานของคณบดีควรสอบถามข้อคิดเห็นของบุคลากร เพื่อโปรดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร (1 คน) ควรเข้าใจวิทยาการทางวิทยาศาสตร์และทิศทางการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์มากกว่านี้ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารได้ถูกต้อง (1 คน) ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากกว่านี้ (1 คน) ควรเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่านี้ (1 คน)
มติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> คณบดีควรมีความเป็นผู้นำในการบริหารงาน และยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ (1 คน) ควรประเมินรองคณบดีทุกคณะ (1 คน)
มติที่ 3 ด้านผลงาน	-

(2) ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วยผู้รับบริการ และผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ก. จุดเด่น

- การจัดสรรงบประมาณตามแผนของคณะเน้น จัดสรรไปยังสาขาวิชา เพื่อดำเนินการตามจุดเน้น ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพนักศึกษาเป็นสำคัญ
- คณะมีศูนย์วิทยาศาสตร์ที่มีความพร้อมในการสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และนักเรียนโรงเรียนสาธิตซึ่งเน้นบุคลากรวิทยาศาสตร์

- คณะเน้นการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม
- คณะมีการเปิดสอนสาขาใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เช่น สาขาวิชา สาธารณสุขศาสตร์ แพทย์แผนไทย เป็นต้น
- คณะมีบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น
- คณะมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ อาคารเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน เช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์ อาคาร 7 เป็นต้น

ข. ข้อเสนอแนะ

- คณะบดีควรมีมนุษยสัมพันธ์ สร้างความเป็นกันเองกับบุคลากรในคณะและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกระดับ
- คณะควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาที่มีผู้สนใจเรียนด้านวิทยาศาสตร์น้อยลงให้สนใจเรียนด้านวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น
- คณะควรมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ที่เป็นความต้องการกำลังคนของประเทศและตรงกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาให้มากขึ้น
- คณะควรสร้างอัตลักษณ์ในสาขาวิชาที่คาดว่าจะมีผู้สนใจเรียน โดยการพัฒนาอาจารย์ส่งเสริมกิจการพัฒนานักศึกษา เพื่อให้เป็นแรงจูงใจให้ผู้สนใจเรียนเพิ่มมากขึ้น

3.2.8 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.9838 และเมื่อพิจารณา พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงานอยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.6336 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.7993 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2712 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	3.2712	พอใช้
1.1 ความสามารถในการบริหาร	2.9500	พอใช้
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.9137	ดี
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.7993	ดี
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.7108	ดี
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.7416	ดี
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.8026	ดี
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.7916	ดี
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	3.9175	ดี
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.8540	ดี
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	4.6336	ดีเด่น
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	5.0000	ดีเด่น
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.5345	ดี
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	5.0000	ดีเด่น
ค่าเฉลี่ยรวม	3.9838	ดี

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดี คณะเทคโนโลยีการเกษตร จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) จุดเด่น

- คณะมีการทบทวนและปรับแผนกลยุทธ์ โดยมีเป้าหมายในการวิจัย ด้านการเกษตร และภูมิปัญญาของท้องถิ่น เพื่อเป็นที่พึ่งแก่ ประชาชนในด้านการเกษตร เช่น การเพาะเลี้ยงกุ้ง ปลา การ เพาะพันธุ์ปูม้า การพัฒนาสารเคมีกำจัดศัตรูพืช โดยใช้วัสดุจาก ธรรมชาติ โดยเฉพาะขมพูเพช
- คณะมีการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากรในคณะอย่างทั่วถึง มีการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนเป็นรายไตรมาสและรายงานต่อมหาวิทยาลัย
- คณะประสบผลสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมา อย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนา โดยใช้หลัก PDCA โดย เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมดำเนินการ
- ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะ แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของบัณฑิตของคณะ

(2) ข้อเสนอแนะ

- คณะมีนักศึกษาให้ความสนใจเข้าเรียนน้อย จึงควรกำหนด มาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเข้าเรียนเพิ่มขึ้น
- ควรพัฒนางานวิจัย และงานวิชาการให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ใน ระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้น
- ควรพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีความแตกต่าง และมีจุดเด่นเพื่อ สร้างชื่อเสียงเนื่องจากมีความพร้อมในด้านบุคลากร และ สภาพแวดล้อม
- ควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาอัตลักษณ์ของคณะด้านอาหาร และการเกษตรที่ชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม

3.2.9 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.6672 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.3771 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2336 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0820 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	3.0820	พอใช้
1.1 ความสามารถในการบริหาร	2.9500	พอใช้
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.3460	พอใช้
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.2336	พอใช้
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.3187	พอใช้
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.2308	พอใช้
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.1631	พอใช้
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.1415	พอใช้
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	3.2523	พอใช้
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.2738	พอใช้
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	4.3771	ดี
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	5.0000	ดีเด่น
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.5083	พอใช้
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	4.0000	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.6672	ดี

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม โดยรวบรวมจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
มติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรมีความกระตือรือร้นในการผลักดันการพัฒนาบุคลากรในคณะให้มากกว่านี้ เช่น การศึกษาต่อการทำวิจัย งบประมาณต่าง ๆ (1 คน) 2. ควรประชุมบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ให้ทุกคนทราบและเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน (1 คน) 3. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและรับฟังพร้อมนำไปปฏิบัติ (1 คน) 4. ควรพัฒนาสาขาวิชา ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน(1 คน) 6. ควรแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรด้วยความรวดเร็วมากขึ้น (1 คน)
มติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	- ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการทำงาน (1 คน)
มติที่ 3 ด้านผลงาน	-

(2) ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยผู้รับบริการ และผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ก. จุดเด่น

- คณะมีแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะ โดยยึดการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหลักในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
- คณะมีศูนย์วิจัยด้านวิศวกรรมเครื่องกลที่มีครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยอย่างครบถ้วน และได้มาตรฐาน สามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น เช่น การวิเคราะห์การผลิตไปโอดีเซล เป็นต้น

- คณะมีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องหม้อไอน้ำให้กับโรงงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศอย่างต่อเนื่อง
- คณะมีงานวิจัยที่ได้รับการจดสิทธิบัตรเป็นคณะแรกในมหาวิทยาลัย ได้แก่ เครื่องสกัดน้ำมัน

ข. ข้อเสนอแนะ

- คณะควรสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และกระจายอำนาจในการปฏิบัติให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับทุกคนและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นให้มากขึ้น
- การเปิดสอนในระดับปริญญาเอกควรให้อาจารย์ที่มีศักยภาพในคณะได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน
- คณะมีจุดเด่นในงานวิจัยจนได้รับการจดสิทธิบัตร จึงควรพัฒนางานวิจัยของบุคลากรในคณะให้สามารถนำไปสู่การจดสิทธิบัตรมากขึ้น

3.2.10 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3569 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.6631 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.4694 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.9517 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	2.9517	พอใช้
1.1 ความสามารถในการบริหาร	2.5750	พอใช้
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.7052	ดี
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.6631	ดี
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.5855	ดี
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.7595	ดี
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.6561	ดี
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.5447	ดี
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	3.7112	ดี
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.7407	ดี
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	3.4694	พอใช้
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	3.0000	พอใช้
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.8777	ดี
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	4.0000	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3569	พอใช้

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการ
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) จุดเด่น

- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน เป็นหน่วยงานสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับนักศึกษาตั้งแต่รับเข้าจนรับปริญญา มีภารกิจสำคัญในการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ จัดอบรมอาจารย์และนักศึกษา ในด้านวิชาการ จัดอบรมทักษะพื้นฐานแก่นักศึกษา จัดทำรายละเอียดรายวิชาทั่วไป ตลอดจนดูแลโรงเรียนสาธิตให้มีคุณภาพ
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีการแบ่งงานรับผิดชอบให้รองผู้อำนวยการรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถติดตามการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานส่งเสริมวิชาและงานทะเบียน งานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา และงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา

(2) ข้อเสนอแนะ

- ควรให้บริการอย่างมีระบบและมีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บัณฑิต เพื่อให้บัณฑิตเป็นที่ยอมรับของสังคม
- ควรเพิ่มบุคลากร เนื่องจากภาระงานมีมาก และเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงที่ผิดพลาดไม่ได้ เพราะอาจจะทำให้นักศึกษาเสียโอกาส
- ควรลดขั้นตอนให้บริการให้มีความกระชับ ให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาบุคลากรผู้ให้บริการให้เป็นผู้ที่มีจิตบริการ บริการด้วยความเต็มใจ และเอาใจใส่

3.2.11 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

1) ผลการดำเนินงานของคณบดีผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.2705 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8772 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.4177 และมิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.7234 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	3.8772	ดี
1.1 ความสามารถในการบริหาร	4.0000	ดี
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.6317	ดี
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.4177	พอใช้
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.2599	พอใช้
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.4758	พอใช้
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.4364	พอใช้
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.4484	พอใช้
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	3.4839	พอใช้
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.4413	พอใช้
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	2.7234	พอใช้
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	2.0000	ต้องปรับปรุง
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.8935	ดี
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	3.0000	พอใช้
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2705	พอใช้

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) จุดเด่น

- สำนักวิทยบริการฯ มีภารกิจสำคัญในการบริการสารสนเทศ บำรุงรักษา ปรับปรุง และพัฒนาโครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อม มีบุคลากรทั้งสิ้น 29 คน ในส่วนห้องสมุดมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับสายงาน
- สำนักวิทยบริการฯ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านให้กับนักศึกษา และจัดกิจกรรม Road Show ไปยังคณะทั้ง 7 เพื่อให้นักศึกษาเข้าใช้ห้องสมุดเพิ่มขึ้น
- มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้งานการประกันคุณภาพเป็นของบุคลากรของทุกคน
- การบริหารสารสนเทศที่มี CIO และดำเนินงานในรูปอนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากทุกภาคส่วนมาช่วยดำเนินงาน
- มีฐานข้อมูลที่มีความพร้อมในการให้บริการการเรียนการสอนและการวิจัย

(2) ข้อเสนอแนะ

- สำนักวิทยบริการฯ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ เนื่องจากบุคลากรมีการโอนย้ายและลาออกแต่ไม่ได้รับอัตราทดแทน มหาวิทยาลัยควรจัดสรรอัตราทดแทนเพื่อให้สามารถบรรจุผู้มีความรู้ความสามารถมาทดแทนได้
- ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดทำสื่อการประกอบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเพียงพอ
- ควรพัฒนาระบบบริการใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น E-book E-learning ที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เปิดสอน

3.2.12 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

1) ผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3351 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.6987 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34515 และมิติที่ 2 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0186 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ประเด็นการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	3.0186	พอใช้
1.1 ความสามารถในการบริหาร	2.6500	พอใช้
1.2 ความเป็นผู้นำ	3.7557	ดี
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	3.6987	ดี
2.1 การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	3.6875	ดี
2.2 การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	3.6625	ดี
2.3 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	3.5750	ดี
2.4 การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	3.6750	ดี
2.5 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	3.7625	ดี
2.6 การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	3.8325	ดี
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	3.34515	พอใช้
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	3.0000	พอใช้
3.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	3.3806	พอใช้
3.3 ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	4.0000	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3351	พอใช้

2) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยรวบรวมจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลปรากฏ ดังต่อไปนี้

(1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	-
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล	-
มิติที่ 3 ด้านผลงาน	- ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดทำวารสารเป็นการเฉพาะ เนื่องจากประเพณี ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นเมืองเพชรบุรี มีหลากหลายที่สามารถนำเสนออีกช่องทางหนึ่ง (1 คน)

(2) ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยผู้รับบริการ และผู้บังคับบัญชา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ก. จุดเด่น

- มีงบประมาณในการสนับสนุนการให้บริการวิชาการในจำนวนที่เพียงพอ
- มีบุคลากรดูแลงานวิจัยที่มีความรู้และสามารถสื่อสารกับอาจารย์ต่าง ๆ ทำให้คณาจารย์ทราบความเคลื่อนไหวของงานวิจัยได้เป็นอย่างดี
- มีการลงพื้นที่ในช่วงที่ประชาชนมีความพร้อมในการเข้ารับบริการ เช่น ในช่วงเย็น ซึ่งประชาชนพอใช้ และให้การต้อนรับเป็นอย่างดี
- มีการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง และสร้างนักวิจัยสู่มืออาชีพ
- มีการจัดสรรทุนการวิจัยอย่างเพียงพอ และแสวงหาแหล่งทุนแก่นักวิจัย
- มีการร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกทำวิจัย เพื่อให้ให้นักวิจัยมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
- มีฐานข้อมูลนักวิจัยและฐานข้อมูลวิจัย

ข. ข้อเสนอแนะ

- มีโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการจำนวนมาก แต่ผลการดำเนินงานไม่คุ้มกับการลงทุนเนื่องจากมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมน้อย ซึ่งไม่ก่อประโยชน์เท่าที่ควร
- ควรมีบุคลากรปฏิบัติงานด้านนี้/เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีภาระงานมากเกินไปทำให้คุณภาพของงานด้อยลง
- นักวิจัยและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถสังกัดคณะเป็นส่วนใหญ่ สถาบันวิจัยฯ ควรเป็นหน่วยงานกลางในการประสานระหว่างนักวิจัยกับชุมชน ไม่ควรดำเนินการเองทั้งหมด
- ควรสร้างความตระหนักให้อาจารย์ทำการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการบริการวิชาการมากกว่า ทำเพื่อขอผลงานทางวิชาการ

ส่วนที่ 4

สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานในอนาคต

4.1 สรุปผลการประเมิน

4.1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการจัดโครงสร้างองค์กรเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย มีการวางแผนระดับต่าง ๆ ที่สอดคล้องกัน มีทรัพยากรต่าง ๆ มีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 สำนัก ได้แก่ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และ 1 สถาบัน คือ สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

2) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการวางแผนได้เป็นระบบ มีทั้งแผนระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2553-2567) แผนระยะปานกลาง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2553-2557) และแผนรายปี โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า "เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพระดับสากลเพื่อสังคม ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3) ในปีการศึกษา 2553 มีจำนวนนักศึกษาทั้งหมด 11,374 คน ระดับปริญญาตรี ภาคปกติ 7,747 คน ภาค กศ.บป. 2,952 คน ระดับบัณฑิตศึกษา ป.บัณฑิต 312 คน ป.โท 291 คน ป.เอก 72 คน

4) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 500 คน แบ่งเป็น อาจารย์ประจำ 137 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 125 คน วุฒิปริญญาเอก 35 คน ปริญญาโท 210 คน ปริญญาตรี 17 คน ตำแหน่ง ผศ. 68 คน ตำแหน่ง รศ. 7 คน พนักงานราชการ 19 คน ข้าราชการพลเรือน 15 คน ลูกจ้างประจำ 30 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 159 คน พนักงานชั่วคราว 15 คน

5) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553 มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณรายได้ทั้งสิ้น จำนวน 522.3806 ล้านบาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 แบ่งเป็นงบประมาณแผ่นดิน 226.4959 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 54.10 และงบประมาณเงินรายได้ 239.7543 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 45.90 และ 458.7528 ล้านบาท ในปีงบประมาณ 2553 แบ่งเป็นงบประมาณแผ่นดิน 258.1461 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 56.27 และงบประมาณเงินรายได้ 200.6067 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 43.73 โดยภาพรวมลดลงจากปีงบประมาณ 2552 จำนวน 63.6278 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12.18

6) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้จัดเตรียมวัสดุตีพิมพ์ วัสดุไม้ตีพิมพ์ และวัสดุอิเล็กทรอนิกส์ ที่เพียงพอต่อการให้บริการทั้งนักศึกษา บุคลากร และผู้ที่สนใจ

7) ในปีงบประมาณ 2553 มหาวิทยาลัยมียานพาหนะในการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ จำนวน 15 คัน ได้แก่ รถยนต์นั่ง 4 ประตู่ 1 คัน รถยนต์โดยสาร (ตู้) 7 คัน รถบัสโดยสาร 3 คัน และรถกระบะ 3 คัน ในจำนวนทั้งหมดเป็นรถเช่า จะสิ้นสุดสัญญาเช่าในปี 2555 จำนวน 2 คัน

8) ในปีงบประมาณ 2553 มหาวิทยาลัยมีอาคารที่ใช้ในการเรียนการสอนและบริหาร 27 รายการ และอาคารประกอบอื่น ๆ เช่น บ้านพักบุคลากร หอพัก ฯลฯ อีกจำนวน 17 รายการ มีการก่อสร้างอาคารใหม่ 2 หลัง ได้แก่ อาคารเรียนรวมและอเนกประสงค์ และอาคารเรียนและปฏิบัติการ และเทคโนโลยีการเกษตร

4.1.2 ผลการประเมินผลงานของผู้บริหาร พบว่า

1) ผลการดำเนินงานของอธิการบดี พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8951 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.3151 รองลงมา คือ มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9518 และ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0712

2) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะครุศาสตร์ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2682 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.3895 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3860 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0100

3) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1850 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.5949 รองลงมา คือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0637 และมิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8871

4) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะวิทยาการจัดการ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3877 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.6660 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4041 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1340

5) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0594 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่ามิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.3599 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3507 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4159

6) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3012 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.3452 รองลงมา คือ มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3371 และมิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1879

7) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9838 และเมื่อพิจารณา พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับดีเด่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.6336 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7993 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2712

8) ผลการดำเนินงานของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6672 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.3771 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2336 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0820

9) ผลการดำเนินงานของคณบดีผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3569 และเมื่อพิจารณา ในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.6631 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4694 และมิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9517

10) ผลการดำเนินงานของคณบดีผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2705 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.8772 รองลงมาคือ มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4177 และมิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7234

11) ผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.3351 และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.6987 รองลงมาคือ มิติที่ 3 ด้านผลงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34515 และมิติที่ 2 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.0186

4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินงานในอนาคต

4.2.1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

1) **ความสามารถในการบริหาร** ผู้บริหารมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษาได้รับทราบ รวมทั้งมีระบบและกลไกในการปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการนำแผนถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานและมีกระบวนการติดตามประเมินผลและการปรับปรุงแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้มีการจัดระบบสารสนเทศในมหาวิทยาลัย โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินอยู่ระดับดีเด่น เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เข้มข้นมากขึ้น โดยให้ทุกหน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรและมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก และตำแหน่งวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ให้ได้ตามตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพ ภายในและเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา

(2) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยปฏิบัติตนให้เป็นมิตร กับผู้ร่วมงานทุกระดับที่เกี่ยวข้อง สร้างแรงจูงใจ ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

(3) บุคลากรในปัจจุบันมากกว่าครึ่งมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและในอนาคตมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น แต่ยังไม่มียกกฎหมายใด ๆ รองรับในการจัดสวัสดิการ และส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ชัดเจน ผู้บริหารจึงควรมีการกำหนดผู้ดูแลงานสวัสดิการ และส่งเสริมสุขภาพอนามัยอย่างเป็นระบบ มีแผนและกฎหมายในการจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย

(4) ผู้บริหารทุกระดับ ควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result base) ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้โอกาสกับบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความสามารถและกระตือรือร้นที่จะทำงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อเป็นนักบริหารที่ดีในอนาคต

(5) ผู้บริหารทุกระดับควรสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรทุกประเภท เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

(6) ผู้บริหารทุกระดับควรพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว และยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการปรับปรุงระบบและเป็ยบทางด้านการบริหาร ด้านการเงินการคลัง การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารเพื่อความคล่องตัว

2) ความเป็นผู้นำ

ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์ และมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรปรับปรุงความเป็นผู้นำ ดังนี้

(1) ควรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก

(2) ควรมีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง และกล้ายอมรับในการตัดสินใจ และการกระทำใด ๆ ที่อาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้น

(3) ควรรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล รวมทั้ง โนม้มน้าว จูงใจ และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้ร่วมงานอย่างเต็มใจ

(4) ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

4.2.2 ด้านธรรมาภิบาล

1) ควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน โดยจัดให้มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา รวมทั้งมีการบังคับใช้กฎหมาย ข้อบังคับนั้น ๆ อย่างเป็นธรรม

2) ควรมีการให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ รวมทั้งมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับงบประมาณการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และควรจัดทำระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินบัญชีที่รัดกุม และโปร่งใส

3) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

4) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5) ควรบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่าเพื่อให้ผลิตและบริการที่ได้มาตรฐานมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2.3 ด้านผลงาน

1) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

ก. ด้านการผลิตบัณฑิต

(1) การเปิดสอนในสาขาใหม่ ๆ ควรมีการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน และความเป็นไปได้ด้านจำนวนผู้เรียน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา บัณฑิตตกงาน และต้นทุนในการผลิตบัณฑิตในอนาคต

(2) การปรับปรุงหลักสูตรในสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะหลักสูตรที่ล้าสมัย ไม่เป็นที่สนใจของผู้เรียน จึงควรมีการประเมินหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมตลอดเวลา และมีกำหนดระยะเวลาปรับปรุงหลักสูตรให้แน่ชัด

(3) ควรพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้มีความสามารถในการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ได้จริง รวมทั้งสามารถพัฒนาสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม

(4) ควรพัฒนานักศึกษาให้มีจุดเด่นในด้านความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ และคอมพิวเตอร์ เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าของประชาคมอาเซียน

(5) ควรพัฒนาคณะที่ยังขาดอัตลักษณ์ที่โดดเด่น ให้จริงจัง โดยจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้สามารถสนับสนุนงบประมาณได้อย่างเพียงพอ และสามารถสร้างอัตลักษณ์ของคณะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. ด้านการวิจัย

(1) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการวิจัยในลักษณะชุดวิจัยให้มากขึ้น โดยโครงการวิจัยที่ให้การสนับสนุนต้องสอดคล้องกับปัญหาของท้องถิ่นและนำไปสู่การแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้

(2) ควรจัดให้มีการคัดเลือกหรือประกวดผลงานวิจัยที่ดีเด่นในด้านต่าง ๆ เพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ และจัดเวทีเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างศักยภาพให้นักวิจัยที่มีผลงานดีเด่น

(3) มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยให้มากขึ้น โดยอาจกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง เพื่อให้อาจารย์ทุกคนต้องมีผลงานวิจัย หรือให้มีหน่วยวิจัยเพิ่มขึ้น

(4) ควรทำความร่วมมือด้านการวิจัย กับมหาวิทยาลัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาความร่วมมือกันอยู่แล้ว เพื่อแลกเปลี่ยนนักวิจัยหรือจัดส่งนักวิจัยของมหาวิทยาลัยไปทำวิจัยในต่างประเทศ

ค. ด้านการบริการวิชาการ

(1) ควรมีการสำรวจความต้องการการบริการวิชาการของกลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เป็นความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันกำหนดรูปแบบกิจกรรม การบริการวิชาการ เพื่อให้การบริการวิชาการเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการอย่างแท้จริง

(2) ควรมีการติดตามประเมินผลหลังการให้บริการวิชาการแก่กลุ่มเป้าหมายแล้ว เพื่อทราบปัญหาอุปสรรค การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) ควรปรับเปลี่ยนการให้บริการวิชาการ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเป็นเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการบริการทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของผู้รับบริการ หรือเรียกเก็บจากผู้รับบริการที่สามารถจ่ายได้ เพื่อนำรายได้บางส่วนมาจัดบริการทางวิชาการ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ด้อยโอกาส

ง. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(1) ควรมีการบูรณาการงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้ากับการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการใฝ่รู้คุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมแก่นักศึกษา

(2) ควรจัดให้มีงานแสดงทางศิลปะและวัฒนธรรมในระดับชาติ

(3) ควรประสานเครือข่ายวัฒนธรรมกับหน่วยงานวัฒนธรรมในเขตพื้นที่เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

(4) ควรเพิ่มงานวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมให้มากขึ้น

2) ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับพอใช้ ผลการดำเนินงานในบางตัวชี้วัดไม่เป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงควรดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) ควรส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสัดส่วนผลงานวิจัยต่ออาจารย์ต่ำกว่าเป้าหมายมาต่อเนื่องในหลายปีงบประมาณ

(2) ควรสนับสนุนให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของตนเองในระดับชาติและนานาชาติเพิ่มมากขึ้น

(3) ควรพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานและสามารถผ่านเกณฑ์ประเมินในระดับสากล โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นจุดเน้นของมหาวิทยาลัย

(4) ควรติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนด โดยเฉพาะงบประมาณในหมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่เบิกจ่ายต่ำกว่าเป้าหมายค่อนข้างมาก

(5) ควรพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

3) ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพ

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีเด่นอยู่แล้ว แต่ระบบประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) มหาวิทยาลัยจึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) การดำเนินการประกันคุณภาพ ควรเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารมหาวิทยาลัย เริ่มตั้งแต่กระบวนการพัฒนาแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการตรวจสอบ และประเมินผล และนำผลไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพ

(2) ควรสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันคุณภาพ ให้แก่บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งให้มีส่วนรับผิดชอบดูแลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะในระดับคณะ และสาขาวิชา

(3) ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรวบรวมรายงานผลการประกันคุณภาพ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย คณะและสาขาวิชา ทั้งนี้ เพื่อลดภาระในการจัดเก็บข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลกลางของมหาวิทยาลัย

(4) ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบาย และมีระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน มีการให้รางวัลสำหรับหน่วยงานที่มีผลงานการประกันคุณภาพดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานอื่น ๆ

ภาคผนวก 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			1.1855
ความสามารถในการบริหาร		20			0.8700
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	5	5.000	0.1500
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	6	5.000	0.1500
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	5	5.000	0.1500
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	5	5.000	0.1500
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	5	4.000	0.1200
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	3	3.000	0.0900
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	3	3.000	0.0600
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.155	3.155	0.3155
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.7678
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.118	3.118	0.1559
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.185	3.185	0.1274
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	2.948	2.948	0.1179
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	2.862	2.862	0.1145
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.090	3.090	0.1236

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.214	3.214	0.1285
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		45			1.9418
ผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี	20	86.200	4.240	0.8480
ผลการดำเนินงาน ตามคำรับรองการ ปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.4379	3.4379	0.3438
ผลการดำเนินงาน ตามระบบประกัน คุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.580	5.000	0.5000
ผลการดำเนินงาน ตามข้อเสนอแนะของ สภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตาม ข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	5	100.0	5.000	0.2500
รวม		100			3.8951

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								1.1855
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1500
								1		
								1		
								1		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	6	5	0.1500
								1		
								1		
								1		
								1		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1500
			1					1		
								1		
								1		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5 1	5 1	0.1500

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>(3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ</p> <p>(5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา</p> <p>(6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	5	4	0.1200
							1			
							1			
							1			
							1			
							0			

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3 1	3 0 1 1 0	0.0900

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3	3	0.0600	
							1	0	0	1	1

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	<p>8. ความเป็นผู้นำ</p> <p>(1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>(2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก</p> <p>(3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>(4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด</p> <p>(5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล</p> <p>(6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p> <p>(7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน</p> <p>(8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ</p> <p>(9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม</p> <p>(10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน</p> <p>(11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา</p>	10	1	2	3	4	5	3.1553	3.1553	0.3155
								3.6718		
								3.0214		
								3.1223		
								2.896		
								2.685		
								3.1494		
								2.896		
								3.1037		
								3.1555		
								3.5000		
								3.5077		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.7678
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	<p>9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม</p> <p>(1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค</p> <p>(2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>(3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน</p> <p>(5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม</p> <p>(6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา</p> <p>(7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม</p>	5	1	2	3	4	5	3.1180	3.1180	0.1559
								3.2652		
								3.3811		
								3.3049		
								2.9726		
								3.0366		
								2.8049		
								3.061		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.1848	3.1848	0.1274
								3.1220		
								3.1921		
								3.1220		
								3.1341		
								3.3537		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ โปร่งใส	<p>11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความโปร่งใส</p> <p>(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้</p> <p>(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน</p> <p>(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงิน บัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม</p> <p>(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	4	1	2	3	4	5	2.9476	2.9476	0.1179
								3.0000		
								2.8354		
								2.9238		
								3.0092		
								2.9695		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	1	2	3	4	5	2.8616	2.8616	0.1145
	(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ							2.7470		
	(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน							2.6829		
	(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							2.8689		
	(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน							2.6677		
	(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร							3.3415		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ รับผิดชอบต่อ	<p>13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ</p> <p>(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการบริหารอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็น ระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนงานการให้ บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับ ผู้มารับบริการ</p> <p>(5) กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิด จากการบริหาร</p>	4	1	2	3	4	5	3.0896	3.0896	0.1236
								3.3445		
								3.0183		
								3.1159		
								3.1037		
								2.8654		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.2137	3.2137	0.1285
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.1927		
	(2) มีการณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.4848		
	(3) มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.1315		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.0976		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.1621		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		45									1.9418
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	86.2	4.2400	0.8480	
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.4379	3.4379	0.3438	
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.58	5	0.5000	
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย 1) การจัดสรรทุนศึกษาต่อให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ได้เกียรตินิยมเพื่อบรรจุเป็นอาจารย์	5	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	100	5	0.2500	
รวม		100								3.8951	

ตารางที่ 2 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะครุศาสตร์

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			0.9505
ความสามารถในการบริหาร		20			0.5895
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	4.0000	4	0.1263
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	6.0000	5	0.1579
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	4.0000	4	0.1263
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	1.0000	1	0.0316
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	2.0000	1	0.0316
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	3.0000	3	0.0947
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	1.0000	1	0.0211
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.4300	3.4300	0.3611
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.8920
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.3778	3.3778	0.1778
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.4762	3.4762	0.1464
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.3653	3.3653	0.1417
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.2872	3.2872	0.1384
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.3334	3.3334	0.1404
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.5002	3.5002	0.1474

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.4257
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	80.0000	3	0.6316
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.5439	3.5439	0.3730
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.1000	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			0.0000
รวม		95			3.2682

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								0.9505
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4	4	0.1263
								1		
								1		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประดี	3 ประดี	4 ประดี	5 ประดี	6 ประดี	6	5	0.1579
								1		
								1		
								1		
								1		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4	4	0.1263
								1		
								1		
								1		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 0	1 1	0.0316
								0	0	
								0	0	
								0	0	

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน (1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร (4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ (5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	2	1	0.0316
								0		
								0		
								1		
								0		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3 1	3 1 1 0 0	0.0947

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 1	1	0.0211

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ (1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก (3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ (4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด (5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล (6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน (8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ (9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม (10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน (11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา	10	1	2	3	4	5	3.4300 3.4359 3.5000 3.4103 3.2051 3.4872 3.5128 3.4474 3.4359 3.3333 3.2051 3.7568	3.4300	0.3611

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.8920
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม (1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่าง เสมอภาค (2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการ ปฏิบัติที่ชัดเจน (3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ (4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน (5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ ทันสมัยและเป็นธรรม (6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา (7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ไว้อย่างเป็นธรรม	5	1	2	3	4	5	3.3778	3.3778	0.1778
								3.4737		
								3.4872		
								3.3846		
								3.2895		
								3.3077		
								3.1892		
								3.5128		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.4762	3.4762	0.1464
								3.5128		
								3.5526		
								3.5128		
								3.3158		
								3.4872		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	<p>11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส</p> <p>(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้</p> <p>(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน</p> <p>(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินบัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม</p> <p>(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	4	1	2	3	4	5	3.3653	3.3653	0.1417
								3.359		
								3.3333		
								3.3077		
								3.4054		
								3.4211		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	<p>12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม</p> <p>(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ</p> <p>(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน</p> <p>(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน</p> <p>(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร</p>	4	1	2	3	4	5	3.2872	3.2872	0.1384
								3.2564		
								3.3077		
								3.2821		
								3.2051		
								3.3846		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	<p>13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ</p> <p>(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้มารับบริการ</p> <p>(5) ถ้าจะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการบริหาร</p>	4	1	2	3	4	5	3.3334	3.3334	0.1404
								3.4872		
								3.2308		
								3.3590		
								3.4103		
								3.1795		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.5002	3.5002	0.1474
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.4615		
	(2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.5128		
	(3) มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.4615		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.5526		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.5128		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40									1.4257
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	80.0	3.0000	0.6316	
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.5439	3.5439	0.3730	
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.1000	4.0000	0.4211	
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			0.0000	
		95								3.2682	

ตารางที่ 3 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			1.4510
ความสามารถในการบริหาร		20			1.0316
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	5.0000	5.0000	0.1579
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	6.0000	5.0000	0.1579
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	5.0000	5.0000	0.1579
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	5.0000	5.0000	0.1579
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	6.0000	5.0000	0.1579
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	5.0000	5.0000	0.1579
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	4.0000	4.0000	0.0842
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.9848	3.9848	0.4195
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			1.0229
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.8355	3.8355	0.2019
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.9913	3.9913	0.1681
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.9116	3.9116	0.1647
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.7073	3.7073	0.1561
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.9222	3.9222	0.1651
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.9678	3.9678	0.1671

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.7110
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	83.3333	4.3400	0.9137
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.5747	3.5747	0.3763
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.3500	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			4.1850

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								1.4510
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1579
								1	1	1

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	6	5	0.1579
			1					1		
								1		
								1		
								1		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1579
							1			
							1			
							1			
							1			

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5 1	5 1 1 1 1	0.1579

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน (1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร (4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ (5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	6	5	0.1579
							1			
							1			
							1			
							1			
							1			

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5 1	5 1 1 1 1	0.1579

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4 1	4 0 1 1 1	0.0842

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	<p>8. ความเป็นผู้นำ</p> <p>(1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>(2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก</p> <p>(3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>(4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด</p> <p>(5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล</p> <p>(6) เป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p> <p>(7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน</p> <p>(8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ</p> <p>(9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม</p> <p>(10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน</p> <p>(11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา</p>	10	1	2	3	4	5	3.9848	3.9848	0.4195
								4.0263		
								4.0395		
								3.8947		
								3.9143		
								3.9444		
								3.9577		
								3.7568		
								4.1200		
								3.9595		
								4.0811		
								4.1389		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								1.0229
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	<p>9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม</p> <p>(1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค</p> <p>(2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>(3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน</p> <p>(5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม</p> <p>(6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา</p> <p>(7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม</p>	5	1	2	3	4	5	3.8355	3.8355	0.2019
								3.9571		
								3.913		
								3.7857		
								3.7353		
								3.9275		
								3.6769		
								3.8529		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.9913	3.9913	0.1681
								3.8636		
								4.0526		
								4.0533		
								4.0556		
								3.9315		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ โปร่งใส	<p>11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความโปร่งใส</p> <p>(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้</p> <p>(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน</p> <p>(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงิน บัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม</p> <p>(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	4	1	2	3	4	5	3.9116	3.9116	0.1647
								3.9067		
								3.9677		
								3.7500		
								3.9500		
								3.9836		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	1	2	3	4	5	3.7073	3.7073	0.1561
	(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ							3.6901		
	(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน							3.6308		
	(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							3.7879		
	(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน							3.6563		
	(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร							3.7714		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	<p>13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ</p> <p>(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้มารับบริการ</p> <p>(5) ถ้าถ้าจะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการบริหาร</p>	4	1	2	3	4	5	3.9222	3.92224	0.1651
								3.8986		
								3.7846		
								3.9118		
								3.9714		
								4.0448		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	<p>14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า</p> <p>(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>(2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า</p> <p>(3) มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน</p> <p>(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p>	4	1	2	3	4	5	3.9678	3.9678	0.1671
								3.9118		
								4.0000		
								3.9429		
								4.0000		
								3.9844		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40								1.7110
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	83.3	4.3400	0.9137
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.5747	3.5747	0.3763
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.35	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			
รวม		95								4.1850

ตารางที่ 4 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			0.9897
ความสามารถในการบริหาร		20			0.5895
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	4.0000	4.0000	0.1263
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	6.0000	5.0000	0.1579
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	3.0000	3.0000	0.0947
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	1.0000	1.0000	0.0316
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	2.0000	1.0000	0.0316
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	2.0000	2.0000	0.0632
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	4.0000	4.0000	0.0842
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.8021	3.8021	0.4002
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.9647
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.6650	3.6650	0.1929
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.7013	3.7013	0.1558
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.6411	3.6411	0.1533
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.5264	3.5264	0.1485
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อสังคม	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อสังคม	4	3.7552	3.7552	0.1581
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.7072	3.7072	0.1561

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.4333
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	80.0000	3.0000	0.6316
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.6163	3.6163	0.3807
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.4300	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			3.3877

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								0.9897
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4	4	0.1263
								1		
								1		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	6	5	0.1579
								1		
								1		
								1		
								1		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3	3	0.0947
			1					1		
								1		
								0		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 0	1 1 0 0 0	0.0316

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>(3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ</p> <p>(5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา</p> <p>(6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	2	1	0.0316
			0					0		
								0		
								1		
								0		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	2 1 0 0 0	2	0.0632

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4 1	4 0 1 1 1	0.0842

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ (1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก (3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ (4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด (5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล (6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน (8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ (9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม (10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน (11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา	10	1	2	3	4	5	3.8021 4.0200 3.7900 3.7980 3.7980 3.6061 3.8600 3.6000 3.6900 3.7900 3.8200 4.0505	3.8021	0.4002

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.9647
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	<p>9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม</p> <p>(1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค</p> <p>(2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>(3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน</p> <p>(5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม</p> <p>(6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา</p> <p>(7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม</p>	5	1	2	3	4	5	3.6650	3.6650	0.1929
								3.7857		
								3.8400		
								3.7400		
								3.6700		
								3.5657		
								3.3939		
								3.6600		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	4	1	2	3	4	5			
	(1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกันแก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน							3.7013	3.7013	0.1558
	(2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา							3.5895		
	(3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร							4.051		
	(4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร							3.701		
	(5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด							3.5052		
								3.6598		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ โปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความโปร่งใส	4	1	2	3	4	5	3.6411	3.64114	0.1533
	(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้							3.6837		
	(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน							3.5652		
	(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน							3.7188		
	(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงิน บัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม							3.6064		
(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.6316									

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	1	2	3	4	5			
	(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ							3.4375		
	(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน							3.4792		
	(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							3.5208		
	(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน							3.4211		
	(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร							3.7732		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ รับผิดชอบต่อ รับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	4	1	2	3	4	5			
	(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อในการบริหารอย่างชัดเจน							3.866		
	(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็น ระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง							3.7347		
	(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนงานการให้ บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง							3.6837		
	(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับ ผู้มารับบริการ							3.7653		
(5) กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิด จากการบริหาร	3.7263									

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.7072	3.7072	0.1561
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.7475		
	(2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.8061		
	(3) มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.6224		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.6531		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.7071		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40									1.4333
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	80.00	3.0000	0.6316	
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.6163	3.6163	0.3807	
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.43	4	0.4211	
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			0.0000	
		95								3.3877	

ตารางที่ 5 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			0.7629
ความสามารถในการบริหาร		20			0.4000
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	4	4	0.1263
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	3	2	0.0632
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	3	3	0.0947
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	0	0	0.0000
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	2	1	0.0316
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	2	2	0.0632
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	1	1	0.0211
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.4478	3.4478	0.3629
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.8818
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.3862	3.3862	0.1782
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.3897	3.3897	0.1427
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.2507	3.2507	0.1369
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.1522	3.1522	0.1327
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.4299	3.4299	0.1444
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.4866	3.4866	0.1468

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.4147
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	85.0	4	0.8421
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.4396	3.4396	0.3621
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	1.725	2.0000	0.2105
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			3.0594

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								0.7629
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถูประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถูประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถูประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเดิม	2 ประเดิม	3 ประเดิม	4 ประเดิม	5 ประเดิม	4 1 1 0	4	0.1263

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประดี	3 ประดี	4 ประดี	5 ประดี	6 ประดี	3	2	0.0632
								1		
								1		
								1		
								0		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3	3	0.0947
								1		
								1		
								1		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	0 0	0 0	0.0000

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน (1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร (4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ (5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	2	1	0.0316
								1		
								0		
								0		
								0		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	2 1	2 1 0 0 0	0.0632

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 1	1 1	0.0211

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ (1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก (3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ (4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด (5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล (6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน (8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ (9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม (10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน (11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา	10	1	2	3	4	5	3.4478 3.8060 3.4925 3.3881 3.3881 3.2687 3.5821 3.5152 3.5075 3.1940 3.3134 3.4697	3.4478	0.3629

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.8818
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม (1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่าง เสมอภาค (2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการ ปฏิบัติที่ชัดเจน (3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ (4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน (5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ ทันสมัยและเป็นธรรม (6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา (7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ไว้อย่างเป็นธรรม	5	1	2	3	4	5	3.3862	3.3862	0.1782
								3.7015		
								3.5224		
								3.4776		
								3.1791		
								3.2985		
								3.3134		
								3.3433		
								3.2537		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	4	1	2	3	4	5	3.3897	3.3897	0.1427
	(1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน							3.2537		
	(2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา							3.5672		
	(3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร							3.3433		
	(4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร							3.2239		
	(5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด							3.5606		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	<p>11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส</p> <p>(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้</p> <p>(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน</p> <p>(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินบัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม</p> <p>(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	4	1	2	3	4	5	3.2507	3.2507	0.1369
								3.3134		
								3.1642		
								3.4328		
								3.0746		
								3.2687		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	<p>12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม</p> <p>(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ</p> <p>(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน</p> <p>(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน</p> <p>(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร</p>	4	1	2	3	4	5	3.1522	3.1522	0.1327
								3.2090		
								3.1343		
								3.1642		
								3.0149		
								3.2388		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	4	1	2	3	4	5	3.4299	3.4299	0.1444
	(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารอย่างชัดเจน							3.3881		
	(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง							3.5075		
	(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง							3.4478		
	(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้มารับบริการ							3.3881		
	(5) กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการบริหาร							3.4179		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.4866	3.4866	0.1468
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.4328		
	(2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.5970		
	(3) มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.5672		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.3433		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.4925		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40									1.4147
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	85.0	4	0.8421	
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.4396	3.4396	0.3621	
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	1.725	2.0000	0.2105	
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			0.0000	
รวม		95								3.0594	

ตารางที่ 6 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			1.0538
ความสามารถในการบริหาร		20			0.7158
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	5.0000	5.0000	0.1579
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	4.0000	3.0000	0.0947
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	5.0000	5.0000	0.1579
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	2.0000	2.0000	0.0632
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	5.0000	4.0000	0.1263
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	3.0000	3.0000	0.0947
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	1.0000	1.0000	0.0211
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.2114	3.2114	0.3380
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.8389
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.2393	3.2393	0.1705
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.1590	3.1590	0.1330
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.1786	3.1786	0.1338
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.0892	3.0892	0.1301
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.1593	3.1593	0.1330
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.2892	3.2892	0.1385

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.4085
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	80.0000	3.0000	0.6316
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.3806	3.3806	0.3559
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.0300	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			3.3012

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								1.0538
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัดถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1579
								1	1	1

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประดี้น	3 ประดี้น	4 ประดี้น	5 ประดี้น	6 ประดี้น	4	3	0.0947
			0	0	1	1	1	1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1579
							1	1	1	1

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	2 1	2 1 0 0 0	0.0632

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน (1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร (4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ (5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา (6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	5	4	0.1263
							1			
							1			
							1			
							1			
							0			

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3 1	3 1 1 0 0	0.0947

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 1	1 1	0.0211

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ (1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก (3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ (4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด (5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล (6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน (8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ (9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม (10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน (11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา	10	1	2	3	4	5	3.2114 3.3494 3.2169 3.2169 3.1566 3.1446 3.3133 3.0361 3.2410 3.2048 3.0843 3.3614	3.2114	0.3380

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.8389
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม (1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่าง เสมอภาค (2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการ ปฏิบัติที่ชัดเจน (3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ (4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน (5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ ทันสมัยและเป็นธรรม (6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา (7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ไว้อย่างเป็นธรรม	5	1	2	3	4	5	3.2393	3.2393	0.1705
								3.3976		
								3.4096		
								3.2892		
								3.1205		
								3.1807		
								2.9639		
								3.3133		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.1590	3.1590	0.1330
								3.1687		
								3.1928		
								3.1325		
								3.0120		
								3.2892		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	<p>11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส</p> <p>(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้</p> <p>(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน</p> <p>(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินบัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม</p> <p>(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	4	1	2	3	4	5	3.1786	3.1786	0.1338
								3.1687		
								3.3253		
								3.1807		
								3.0976		
								3.1205		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	1	2	3	4	5	3.0892	3.0892	0.1301
	(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ							2.9880		
	(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน							3.0482		
	(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							3.1205		
	(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน							3.0602		
	(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร							3.2289		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ รับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	1	2	3	4	5	3.1593	3.1593	0.1330
	(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารอย่างชัดเจน							3.3253		
	(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็น ระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง							3.1928		
	(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้ บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง							3.0964		
	(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับ ผู้มารับบริการ							3.0976		
	(5) กล้าที่จะรับผิดชอบผลดีหรือผลเสียที่เกิด จากการบริหาร							3.0843		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.2892	3.2892	0.1385
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.3494		
	(2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.3976		
	(3) มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.1807		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.2771		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.2410		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40									1.4085
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	80.00	3.0000	0.6316	
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.3806	3.3806	0.3559	
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.03	4.0000	0.4211	
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100				
รวม		95								3.3012	

ตารางที่ 7 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			1.0330
ความสามารถในการบริหาร		20			0.6211
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	5	5	0.1579
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	4	3	0.0947
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	3	3	0.0947
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	1	1	0.0316
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	4	3	0.0947
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	4	4	0.1263
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	1	1	0.0211
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.9137	3.9137	0.4120
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.9998
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.7108	3.7108	0.1953
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.7416	3.7416	0.1575
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.8026	3.8026	0.1601
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.7916	3.79162	0.1596
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.9175	3.9175	0.1649
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.8540	3.8540	0.1623

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.9510
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	100	5.0000	1.0526
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.5345	3.5345	0.3721
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.69	5.0000	0.5263
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			3.9838

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								1.0330
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5 1 1 1	5	0.1579

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	4	3	0.0947
			1	1	1	0	1	0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3	3	0.0947
								1		
								1		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 0	1 0	0.0316
								0	0	
								0	0	
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>(3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ</p> <p>(5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา</p> <p>(6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	4	3	0.0947
								1		
								1		
								1		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4 1	4 1 1 0 1	0.1263

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 0	1 0	0.0211
								0	0	
								0	0	
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	<p>8. ความเป็นผู้นำ</p> <p>(1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>(2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก</p> <p>(3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>(4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด</p> <p>(5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล</p> <p>(6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p> <p>(7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน</p> <p>(8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ</p> <p>(9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม</p> <p>(10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน</p> <p>(11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา</p>	10	1	2	3	4	5	3.9137	3.9137	0.4120
								4.0256		
								4.0000		
								3.8205		
								3.8974		
								3.9487		
								4.0513		
								3.6154		
								3.9231		
								3.8974		
								3.6923		
								4.1795		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.9998
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	<p>9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม</p> <p>(1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค</p> <p>(2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>(3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน</p> <p>(5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม</p> <p>(6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา</p> <p>(7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม</p>	5	1	2	3	4	5	3.7108	3.7108	0.1953
								3.7436		
								3.8462		
								3.7895		
								3.6842		
								3.5897		
								3.5789		
								3.7436		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.7416	3.7416	0.1575
								3.5641		
								3.8919		
								3.6842		
								3.7027		
								3.8649		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ โปร่งใส	<p>11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความโปร่งใส</p> <p>(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้</p> <p>(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน</p> <p>(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงิน บัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม</p> <p>(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	4	1	2	3	4	5	3.8026	3.8026	0.1601
								3.8421		
								3.6923		
								3.8205		
								3.8421		
								3.8158		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	1	2	3	4	5	3.7916	3.79162	0.1596
	(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ							3.6923		
	(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน							3.7105		
	(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							3.8974		
	(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน							3.8158		
	(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร							3.8421		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ รับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	1	2	3	4	5	3.9175	3.9175	0.1649
	(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารอย่างชัดเจน							4.0526		
	(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็น ระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง							3.8974		
	(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้ บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง							3.7692		
	(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับ ผู้มารับบริการ							3.8684		
	(5) ถ้าที่จะรับผิดชอบผลดีหรือผลเสียที่เกิด จากการบริหาร							4.0000		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.8540	3.8540	0.1623
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.8462		
	(2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.9211		
	(3) มีผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.8974		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.8684		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.7368		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40								1.9510
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	100	5.0000	1.0526
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.5345	3.5345	0.3721
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.69	5.0000	0.5263
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			0.0000
รวม		95								3.9838

ตารางที่ 8 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			0.9733
ความสามารถในการบริหาร		20			0.6211
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	4	4	0.1263
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	6	5	0.1579
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	4	4	0.1263
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	1	1	0.0316
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	2	1	0.0316
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	4	4	0.1263
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	1	1	0.0211
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.3460	3.3460	0.3522
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.8509
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.3187	3.3187	0.1747
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.2308	3.2308	0.1360
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.1631	3.1631	0.1332
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.1415	3.1415	0.1323
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.2523	3.2523	0.1369
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.2738	3.2738	0.1378

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.8430
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	100.0000	5.0000	1.0526
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.5083	3.5083	0.3693
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.4800	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			3.6672

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								0.9733
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4	4	0.1263
								1		
								1		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	6	5	0.1579
								1		
								1		
								1		
								1		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4	4	0.1263
			1					1		
								1		
								0		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1	1	0.0316
								0		
								0		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>(3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ</p> <p>(5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา</p> <p>(6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	2	1	0.0316
			0					0		
								0		
								1		
								0		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4 1	4 1	0.1263

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1	1	0.0211
							0			
							0			
							0			
							0			

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	<p>8. ความเป็นผู้นำ</p> <p>(1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>(2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก</p> <p>(3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>(4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด</p> <p>(5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล</p> <p>(6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p> <p>(7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน</p> <p>(8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ</p> <p>(9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม</p> <p>(10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน</p> <p>(11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา</p>	10	1	2	3	4	5	3.3460	3.3460	0.3522
								3.6154		
								3.3846		
								3.375		
								3.1385		
								3.1077		
								3.4923		
								3.1846		
								3.4154		
								3.0769		
								3.2462		
								3.7692		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.8509
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	<p>9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม</p> <p>(1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่าง เสมอภาค</p> <p>(2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการ ปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>(3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน</p> <p>(5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ ทันสมัยและเป็นธรรม</p> <p>(6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา</p> <p>(7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ไว้อย่างเป็นธรรม</p>	5	1	2	3	4	5	3.3187	3.3187	0.1747
								3.4615		
								3.4462		
								3.3538		
								3.200		
								3.1692		
								3.2308		
								3.3692		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.2308	3.2308	0.1360
								3.1077		
								3.2923		
								3.2462		
								3.1385		
								3.3692		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ โปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความโปร่งใส (1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ (2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน (3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน (4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงิน บัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม (5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม	4	1	2	3	4	5	3.1631	3.1631	0.1332
								3.2000		
								3.1231		
								3.1077		
								3.1692		
								3.2154		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	<p>12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม</p> <p>(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ</p> <p>(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน</p> <p>(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน</p> <p>(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร</p>	4	1	2	3	4	5	3.1415	3.1415	0.1323
								3.0923		
								3.0154		
								3.2		
								2.9538		
								3.4462		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ รับผิดชอบต่อ รับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	4	1	2	3	4	5	3.2523	3.2523	0.1369
	(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อในการบริหารอย่างชัดเจน							3.3692		
	(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็น ระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง							3.2769		
	(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนงานการให้ บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง							3.1846		
	(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับ ผู้มารับบริการ							3.2923		
	(5) กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิด จากการบริหาร							3.1385		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.2738	3.2738	0.1378
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.1385		
	(2) มีการณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.2923		
	(3) มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.3538		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.3077		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.2769		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40									1.8430
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	100	5	1.0526	
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.5083	3.5083	0.3693	
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.48	4	0.4211	
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			0.0000	
รวม		95								3.6672	

ตารางที่ 9 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			0.9321
ความสามารถในการบริหาร		20			0.5421
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	5.0000	5.0000	0.1579
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	3.0000	2.5000	0.0789
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	1.0000	1.0000	0.0316
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	4.0000	4.0000	0.1263
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	1.0000	1.0000	0.0316
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	3.0000	3.0000	0.0947
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	1.0000	1.0000	0.0211
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.7052	3.7052	0.3900
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.9640
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.5855	3.5855	0.1887
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.7595	3.7595	0.1583
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.6561	3.6561	0.1539
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.5447	3.5447	0.1492
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.7112	3.7112	0.1563
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.7407	3.7407	0.1575

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.4608
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	80.0000	3.0000	0.6316
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.8777	3.8777	0.4082
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.3300	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			3.3569

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								0.9321
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1579
								1	1	1

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	3	2.5	0.0789
								1		
								0		
								1		
								1		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1	1	0.0316
								1		
								0		
								0		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4 1	4 1 1 1 0	0.1263

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>(3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ</p> <p>(5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา</p> <p>(6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	1	1.0000	0.0316
								0		
								0		
								0		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3 1	3 1 0 0 1	0.0947

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลสุขภาพสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 1	1 1	0.0211

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ (1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก (3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ (4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด (5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล (6) เป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน (8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ (9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม (10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน (11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา	10	1	2	3	4	5	3.7052 3.6936 3.7959 3.6327 3.5306 3.6735 3.9184 3.6875 3.7234 3.5918 3.4898 4.0204	3.7052	0.3900

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.9640
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	<p>9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม</p> <p>(1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค</p> <p>(2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>(3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน</p> <p>(5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม</p> <p>(6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา</p> <p>(7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม</p>	5	1	2	3	4	5	3.5855	3.5855	0.1887
								3.6739		
								3.6939		
								3.6735		
								3.4583		
								3.5102		
								3.3542		
								3.7347		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.7595	3.7595	0.1583
								3.7500		
								3.8723		
								3.7708		
								3.6383		
								3.7660		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ โปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความโปร่งใส	4	1	2	3	4	5	3.6561	3.6561	0.1539
	(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้							3.617		
	(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน							3.5745		
	(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน							3.617		
	(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงิน บัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม							3.7111		
	(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม							3.7609		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	1	2	3	4	5	3.5447	3.5447	0.1492
	(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ							3.617		
	(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน							3.4681		
	(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							3.5319		
	(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน							3.3404		
	(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร							3.766		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อรับผิดชอบ	<p>13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อรับผิดชอบ</p> <p>(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้มารับบริการ</p> <p>(5) ถ้าถ้าจะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการบริหาร</p>	4	1	2	3	4	5	3.7112	3.71118	0.1563
								3.7021		
								3.4694		
								3.6735		
								3.8776		
								3.8333		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.7407	3.7407	0.1575
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.7083		
	(2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.7551		
	(3) มีผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.7551		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.7708		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.7143		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40								1.4608
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	80.00	3	0.6316
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.8777	3.8777	0.4082
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.33	4	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			0.0000
		95								3.3569

ตารางที่ 10 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			1.2244
ความสามารถในการบริหาร		20			0.8421
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	5.0000	5.0000	0.1579
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	6.0000	5.0000	0.1579
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	4.0000	4.0000	0.1263
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	5.0000	5.0000	0.1579
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	5.0000	4.0000	0.1263
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	3.0000	3.0000	0.0947
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	1.0000	1.0000	0.0211
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.6317	3.6317	0.3823
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.8994
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.2599	3.2599	0.1716
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.4758	3.4758	0.1464
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.4364	3.4364	0.1447
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.4484	3.4484	0.1452
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.4839	3.4839	0.1467
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.4413	3.4413	0.1449

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.1467
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	75.0000	2.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.8935	3.8935	0.4098
	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายในตามระบบประกันคุณภาพภายใน	10	2.0000	3.0000	0.3158
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			3.2705

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30								1.2244
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1579
								1	1	1

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	6	5	0.1579
			1					1		
								1		
								1		
								1		
								1		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4	4	0.1263
								1		
								1		
								1		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5 1	5 1 1 1 1	0.1579

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>(3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ</p> <p>(5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา</p> <p>(6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	5	4	0.1263
								1		
								1		
								1		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3 1	3 1 1 0 0	0.0947

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลสุขภาพสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 1	1 1	0.0211

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	<p>8. ความเป็นผู้นำ</p> <p>(1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>(2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก</p> <p>(3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>(4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด</p> <p>(5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล</p> <p>(6) เป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p> <p>(7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน</p> <p>(8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ</p> <p>(9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม</p> <p>(10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน</p> <p>(11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา</p>	10	1	2	3	4	5	3.6317	3.6317	0.3823
								4.0000		
								3.4839		
								3.3667		
								3.4000		
								3.4688		
								3.6250		
								3.3333		
								3.8438		
								3.6774		
								3.9375		
								3.8125		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.8994
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	<p>9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม</p> <p>(1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค</p> <p>(2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>(3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน</p> <p>(5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม</p> <p>(6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา</p> <p>(7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม</p>	5	1	2	3	4	5	3.2599	3.2599	0.1716
								3.3548		
								3.3871		
								3.2581		
								3.4000		
								3.1613		
								3.0323		
								3.2258		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.4758	3.4758	0.1464
								3.3226		
								3.4688		
								3.7813		
								3.3226		
								3.4839		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	<p>11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส</p> <p>(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้</p> <p>(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน</p> <p>(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินบัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม</p> <p>(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	4	1	2	3	4	5	3.4364	3.4364	0.1447
								3.5938		
								3.4194		
								3.4194		
								3.2333		
								3.5161		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	1	2	3	4	5	3.4484	3.4484	0.1452
	(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ							3.6129		
	(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน							3.3548		
	(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							3.4063		
	(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน							3.1290.		
	(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร							3.4194		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	<p>13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ</p> <p>(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้มารับบริการ</p> <p>(5) ถ้าถ้าจะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการบริหาร</p>	4	1	2	3	4	5	3.4839	3.4839	0.1467
								3.4194		
								3.4839		
								3.5161		
								3.6000		
								3.4000		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	1	2	3	4	5	3.4413	3.4413	0.1449
	(1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด							3.5172		
	(2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า							3.6129		
	(3) มีผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้มาตรฐาน							3.3667		
	(4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							3.3871		
	(5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน							3.3226		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40								1.1467
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	75.0000	2.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.8935	3.8935	0.4098
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.0000	3.0000	0.3158
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			0.0000
		95								3.2705

ตารางที่ 11 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30			0.9532
ความสามารถในการบริหาร		20			0.5579
	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3	5.0000	5.0000	0.1579
	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3	4.0000	3.0000	0.0947
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน	3	4.0000	4.0000	0.1263
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน	3	1.0000	1.0000	0.0316
	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน	3	1.0000	1.0000	0.0316
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	3.0000	3.0000	0.0947
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2	1.0000	1.0000	0.0211
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ	10	3.7557	3.7557	0.3953
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25			0.9733
การบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม	5	3.6875	3.6875	0.1941
การบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักคุณธรรม	4	3.6625	3.6625	0.1542
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความโปร่งใส	4	3.5750	3.5750	0.1505
การบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	3.6750	3.6750	0.1547
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบ	4	3.7625	3.7625	0.1584
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	4	3.8325	3.8325	0.1614

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
			ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40			1.4085
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	80.0000	3.0000	0.6316
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	3.3806	3.3806	0.3559
	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	2.0300	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0			
รวม		95			3.3351

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		30									0.9532
ความสามารถในการบริหาร	<p>1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p> <p>(1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>(3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ</p> <p>(4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	5	5	0.1579	
								1	1	1	

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>(2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก</p> <p>(3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ</p> <p>(5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ</p> <p>(6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	4	3	0.0947
			1					1		
								1		
								1		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล (4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	4	4	0.1263
								1		
								1		
								1		
								1		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน (1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง (4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ (5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 1	1 1	0.0316
								0		
								0		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	<p>5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>(1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>(3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>(4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ</p> <p>(5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา</p> <p>(6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	3	1-2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	6 ประเด็น	1	1	0.0316
								1		
								0		
								0		
								0		
								0		
								0		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ (2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ (4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน (5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ	3	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	3 1	3 1 1 0 0	0.0947

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย (1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร (2) มีคณะกรรมการดูแลสุขภาพสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ (3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ (4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน (5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2	1 ประเด็น	2 ประเด็น	3 ประเด็น	4 ประเด็น	5 ประเด็น	1 1	1 1	0.0211

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
ความเป็นผู้นำ	8. ความเป็นผู้นำ (1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก (3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ (4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด (5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล (6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน (8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ (9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม (10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน (11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา	10	1	2	3	4	5	3.7557 3.8750 3.8125 3.8125 3.6250 3.5000 3.3750 3.6875 4.0625 3.8750 3.8750 3.8125	3.7557	0.3953

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล		25								0.9733
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	<p>9. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักนิติธรรม</p> <p>(1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค</p> <p>(2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>(3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <p>(4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน</p> <p>(5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม</p> <p>(6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา</p> <p>(7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม</p>	5	1	2	3	4	5	3.6875	3.6875	0.1941
								3.6875		
								4.0000		
								3.7500		
								3.6875		
								3.5625		
								3.5625		
								3.5625		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	10. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม (1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา (3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร (4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4	1	2	3	4	5	3.6625	3.6625	0.1542
								3.6250		
								3.5625		
								3.7500		
								3.7500		
								3.6250		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ โปร่งใส	<p>11. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความโปร่งใส</p> <p>(1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้</p> <p>(2) ผู้มีประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน</p> <p>(4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงิน บัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม</p> <p>(5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	4	1	2	3	4	5	3.5750	3.5750	0.1505
								3.6875		
								3.6875		
								3.5000		
								3.5000		
								3.5000		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	12. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4	1	2	3	4	5	3.6750	3.6750	0.1547
	(1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ							3.5625		
	(2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน							3.4375		
	(3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							3.6250		
	(4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน							3.5000		
	(5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร							4.2500		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ	<p>13. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อ</p> <p>(1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารอย่างชัดเจน</p> <p>(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้มารับบริการ</p> <p>(5) ถ้าถ้าจะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการบริหาร</p>	4	1	2	3	4	5	3.7625	3.7625	0.1584
								3.9375		
								3.8125		
								3.6875		
								3.8125		
								3.5625		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
การบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า	14. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโดยใช้หลักความคุ้มค่า (1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า (3) มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน (4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4	1	2	3	4	5	3.8325	3.8325	0.1614
								3.6000		
								4.0000		
								3.8750		
								3.8750		
								3.8125		

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 3 ด้านผลงาน		40								1.4085
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	15. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี	20	70	75	80	85	90	80.0000	3.0000	0.6316
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	16. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	10	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	3.3806	3.3806	0.3559
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	17. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน	10	≥ 1.50	1.51- 1.99	2.00	2.01- 2.50	2.51- 3.00	2.4200	4.0000	0.4211
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	18. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	0	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			0.0000
		95								3.3351

ภาคผนวก 2

ภาคผนวก 3

ภาคผนวก 4

ภาคผนวก 5

แบบประเมินตนเอง
การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี/คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ชื่อหน่วยงาน

ชื่อผู้ประสาน

โทรศัพท์

ตำแหน่ง

โทรสาร

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
มิติที่ 1 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน							
ความสามารถในการบริหาร	1. มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีกลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์						
	1) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร						
	2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีความชัดเจนสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลัก						
	3) มีการเผยแพร่ให้บุคลากร นักศึกษา ได้รับทราบ						
	4) บุคลากรและนักศึกษาส่วนใหญ่ทราบ						
5) มีระบบ และ/หรือ กลไกที่เอื้อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์							

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
ความสามารถในการบริหาร (ต่อ)	2. ความรอบรู้ในงานและมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในหน่วยงาน						
	1) มีความรอบรู้ ความเข้าใจในภารกิจหลักของหน่วยงาน						
	2) มีแผนดำเนินงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุมภารกิจหลัก						
	3) แผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย						
	4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมและเผยแพร่แผนส่วนใหญ่ทราบ						
	5) มีการดำเนินงานตามแผนโดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ						
6) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานการดำเนินงานและนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม							

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
ความสามารถในการบริหาร (ต่อ)	3. กระบวนการบริหารงบประมาณชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน						
	1) มีแผนการบริหารงบประมาณเป็นลายลักษณ์อักษรและมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน						
	2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน						
	3) มีการประเมินผลการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบรวมทั้งจัดทำสรุปและรายงานผล						
	4) มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ						
5) มีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างเป็นรูปธรรม							

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
ความสามารถในการบริหาร (ต่อ)	4. การจัดการระบบสารสนเทศในหน่วยงาน						
	1) มีแผนการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร						
	2) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน						
	3) มีการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง						
	4) มีการตรวจสอบความถูกต้องและความทันสมัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ						
	5) มีแผนภูมิที่แสดงถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานอย่างชัดเจน						

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
ความสามารถในการบริหาร (ต่อ)	5. การวิเคราะห์ภาระงานและการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน						
	1) มีการวิเคราะห์ภาระงานภายในหน่วยงานและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน						
	2) มีการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้และเข้าใจ รวมทั้งกำกับดูแล ให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ						
	3) มีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร						
	4) มีการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ						
	5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา						
	6) มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
ความสามารถในการบริหาร (ต่อ)	6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน						
	1) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้						
	2) ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน						
	3) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ						
	4) สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน						
5) ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ							

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
ความสามารถในการบริหาร (ต่อ)	7. การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย						
	1) มีแผนการจัดสวัสดิการด้านการดูแลและการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร						
	2) มีคณะกรรมการดูแลงานสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ						
	3) มีการเผยแพร่แผนให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ						
	4) มีแหล่งที่มาของรายได้ และแผนพัฒนาระบบสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอย่างชัดเจน						
5) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่าย และงบฐานะการเงิน รายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง							

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
ความเป็นผู้นำ	<p>8. ความเป็นผู้นำ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ 2) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก 3) มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ 4) กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใดๆ ที่มีความผิดพลาด 5) รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ และนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล 6) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต 7) มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน 8) มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ 9) ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม 10) มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน 11) รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา 						

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
มิติที่ 2 ด้านธรรมาภิบาล							
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม	1. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักนิติธรรม						
	1) มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่าง เสมอภาค						
	2) มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการ ปฏิบัติที่ชัดเจน						
	3) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ						
	4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน						
	5) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ ทันสมัยและเป็นธรรม						
	6) มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา						
7) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ไว้อย่างเป็นธรรม							

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม	2. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักคุณธรรม						
	1) มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกัน/แก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน						
	2) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการ ทำงานแก่บุคลากร/นักศึกษา						
	3) มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร						
	4) มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร						
5) มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัด							

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ โปร่งใส	3. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความโปร่งใส 1) การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้						
	2) มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน						
	3) มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและ รับเรื่องร้องเรียน						
	4) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงิน บัญชีที่โปร่งใสและรัดกุม						
	5) มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม						

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม	4. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม						
	1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ						
	2) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน						
	3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
	4) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน						
	5) มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนา องค์กร						

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ รับผิดชอบต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
	1) มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารอย่างชัดเจน						
	2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็น ระยะและนำผลไปประเมินไปปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
	3) มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการ บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง						
	4) มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
5) กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลดีหรือผลเสียที่เกิด จากการบริหาร							

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
การบริหารจัดการ โดยใช้หลักความ คุ้มค่า	5. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยใช้หลักความคุ้มค่า						
	1) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด						
	2) มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า						
	3) มีผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้มาตรฐาน						
	4) มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ						
	5) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน						

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด/ประเด็นการพิจารณา	การดำเนินการ		รายละเอียดการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน		รายละเอียดเอกสาร/หลักฐาน
		มี	ไม่มี		มี	ไม่มี	
มติที่ 3 ด้านผลงาน							
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	1. ระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี						
ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี						
ผลการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน	3. ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายใน						
ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย	4. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย เช่น การจัดสรรทุนศึกษาต่อให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ได้เกียรตินิยม เพื่อบรรจุเป็นอาจารย์						

ภาคผนวก 3

ภาคผนวก 3

ภาคผนวก 4

ภาคผนวก 5

แบบสอบถาม
เพื่อประเมินผลงานของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

- คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลงานของอธิการบดีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือกรอกรับข้อความตามความเป็นจริง

1. สถานภาพ

- นักศึกษา อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน

2. สังกัด คณะ/สถาบัน/สำนัก

3. ท่านทราบปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยหรือไม่

- ทราบ ไม่ทราบ (ข้ามไปตอบข้อ 5)

4. หากทราบตามข้อ 3 ท่านทราบจากแหล่งใด

- Website ของมหาวิทยาลัย หนังสือแจ้งเวียน
 จากที่ประชุมต่าง ๆ อื่น ๆ ระบุ.....

5. อธิการบดีเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้มากน้อยเพียงใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6. อธิการบดีปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องทุกคนในระดับใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

7. อธิกรรบทีเป็นผู้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.1 เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3 มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4 กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใด ๆ ที่มีความผิดพลาด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5 รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจและนำไปประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.6 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.7 มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.8 มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.9 ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.10 มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.11 รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.12 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.13 ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.14 มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.15 มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.16 มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.17 มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.18 มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.19 มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7.20 มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.21 มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกันแก้ไขปัญหา การทุจริตคอร์รัปชั่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.22 มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานแก่ บุคลากร/นักศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.23 มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.24 มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีใน องค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.25 มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.26 การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผยข้อมูล ที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.27 มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงินการ จัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.28 มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.29 มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินบัญชีที่ โปร่งใสและรัดกุม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.30 มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่ง ใสและเป็นธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.31 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วน ร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.32 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.33 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วน ร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.34 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วน ร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.35 มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับ ภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.36 มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการบริหารอย่างชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.37 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นระยะและนำผลไป ประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.38 มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการ ให้บริการ ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.39 มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.40 กล้าที่จะรับผิดชอบผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการบริหาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.41 มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.42 มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.43 มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.44 มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.45 มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. อธิการบดีได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่นำเสนอไว้ก่อนเข้ารับตำแหน่งมากน้อยเพียงใด

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

9. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานฯ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

แบบสอบถาม
เพื่อประเมินผลงานของคณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

- คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลงานของคณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือกรอข้อความตามความเป็นจริง

1. สถานภาพ

- นักศึกษา อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน

2. สังกัด คณะ/สถาบัน/สำนัก

3. ท่านทราบปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ/สถาบัน/สำนักหรือไม่

- ทราบ ไม่ทราบ (ข้ามไปตอบข้อ 5)

4. หากทราบตามข้อ 3 ท่านทราบจากแหล่งใด

- Website ของมหาวิทยาลัย/คณะ/สำนัก หนังสือแจ้งเวียน
 จากที่ประชุมต่าง ๆ อื่น ๆ ระบุ.....

5. คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้มากน้อยเพียงใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6. คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องทุกคนในระดับใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

7. คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก เป็นผู้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7.1 เป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและ ผลกระทบที่อาจมีต่อผู้ร่วมงานเป็นหลัก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3 มีการตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4 กล้ายอมรับผิดในการตัดสินใจ และการกระทำใด ๆ ที่มี ความผิดพลาด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5 รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจและนำไป ประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.6 เป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.7 มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ร่วมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.8 มีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.9 ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.10 มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.11 รักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยและมี ความรู้สึที่ดีต่อนักศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.12 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.13 ปฏิบัติตนเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.14 มีการกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเสมอภาค	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.15 มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.16 มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.17 มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.18 มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.19 มีการทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ ผลบังคับใช้กับบุคลากร/นักศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.20 มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7.21 มีการจัดระบบและมาตรการในการป้องกันแก้ไขปัญหา การทุจริตคอร์รัปชัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.22 มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานแก่ บุคลากร/นักศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.23 มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้านการบริการ (Service Mind) แก่บุคลากร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.24 มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.25 มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.26 การให้ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และเปิดเผยข้อมูล ที่สำคัญ ๆ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.27 มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณ การเงินการ จัดซื้อ/จัดจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.28 มีช่องทางสำหรับติดต่อสื่อสารและรับเรื่องร้องเรียน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.29 มีระบบและกลไกในการตรวจสอบทางการเงินบัญชีที่ โปร่งใสและรัดกุม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.30 มีระบบและกลไกในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่ง ใสและเป็นธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.31 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วน ร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.32 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.33 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วน ร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.34 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร/นักศึกษา/ประชาชนมีส่วน ร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.35 มีสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับ ภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.36 มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการบริหารอย่างชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.37 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นระยะและนำไปประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.38 มีการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้บริการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.39 มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.40 กล้าที่จะรับผิดชอบผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการบริหาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.41 มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.42 มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.43 มีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.44 มีการใช้เงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.45 มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. คุณบดี/ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่นำเสนอไว้ก่อนเข้ารับตำแหน่ง มากน้อยเพียงใด

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

9. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานฯ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ภาคผนวก 4

ภาคผนวก 3

ภาคผนวก 4

ภาคผนวก 5

แบบสัมภาษณ์
เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1. ชื่อผู้เข้าสัมภาษณ์

2. หน่วยงาน

3. ประเด็นคำถาม

3.1 ท่านมีวิธีการและกระบวนการกำหนดได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานอย่างไร
บันทึกผลการสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีวิธีการจัดสรรงบประมาณและแสวงหาทรัพยากร เพื่อดำเนินภารกิจให้มีประสิทธิภาพอย่างไร
บันทึกผลการสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 คุณภาพการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับใด และมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร
บันทึกผลการสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ท่านมีการบริหารงานบุคคล และสร้างบรรยากาศที่ดีได้อย่างไร
บันทึกผลการสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.7 เรื่องอื่น ๆ ที่เห็นสมควร

1) คำถาม

บันทึกผลการสัมภาษณ์

2) คำถาม

บันทึกผลการสัมภาษณ์

3) คำถาม

บันทึกผลการสัมภาษณ์

4) คำถาม

บันทึกผลการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1. ชื่อผู้เข้าสัมภาษณ์ 1.
2.
3.

2. หน่วยงาน

3. ประเด็นคำถาม

1) คำถาม

บันทึกผลการสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) คำถาม

บันทึกผลการสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก 5

ภาคผนวก 3

ภาคผนวก 4

ภาคผนวก 5



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๐๐๕ / ๒๕๕๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี คณบดี และอธิการบดี เป็นไปตามมาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงมีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|----------------|---------------------|
| ๑. นายพงศ์ศักดิ์ | จิรัชย์ประวีตร | ประธานกรรมการ |
| ๒. พลเอก ดร.เกษมชาติ | นเรศเสนีย์ | กรรมการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์เทื้อน | ทองแก้ว | กรรมการ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.พีรเดช | ทองอำไพ | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สนิท | ขุนดี | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. รองศาสตราจารย์ยศ | ธีระเดชพงศ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

พลเอก

(สุรยุทธ์ จุลานนท์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

กองนโยบายและแผน



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๒๐๓ / ๒๕๕๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย คณะกรรมการในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผศ.สนิท	ชุนดี	ประธานอนุกรรมการ
๒. รศ.วัชรีย์	กาญจน์กীরติ	อนุกรรมการ
๓. ผศ.ภาวนา	อังกินันท์	อนุกรรมการ
๔. ผศ.นสพ.มหิศร	ประภาสะโนบล	อนุกรรมการ
๕. ผศ.วีระชัย	คอนจจอหอ	อนุกรรมการ
๖. ผศ.อรอนงค์	ศรีพวาทกุล	อนุกรรมการ
๗. ผศ.สุวัฒน์	เตชะเพชรไพบูลย์	อนุกรรมการ
๘. อาจารย์ศิริรินทร์	อินทรวิชะ	อนุกรรมการ
๙. นายพีระ	พัชรพจนานกรณ	อนุกรรมการ
๑๐. ดร.สมสุข	แชมคำ	อนุกรรมการ
๑๑. อาจารย์ณรงค์	ไกรเนตร์	อนุกรรมการ
๑๒. นางนงลักษณ์	พหุพันธ์	อนุกรรมการ
๑๓. นายสะอาด	เข็มสีดา	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๔. นางสมพร	พิริยะสุขถาวร	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางสาวน้ำฝน	กะเปราะน้อย	ผู้ช่วยเลขานุการ

สั่ง ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓

(นายพงศ์ศักดิ์ จิระชัยประวีตร)

ประธานคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๖๗๘ / ๒๕๕๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย (เพิ่มเติม)

เพื่อให้การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยคณะกรรมการในการดำเนินการ ดังนี้

- | | | |
|---------------------|----------|------------|
| ๑. ผศ.วันทนา | กลีนงาม | อนุกรรมการ |
| ๒. อาจารย์เนาวรัตน์ | ประทุมตา | อนุกรรมการ |
| ๓. ดร.สุกัญญรัตน์ | คองงาม | อนุกรรมการ |

สั่ง ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓

(นายพงศ์ศักดิ์ จิรัชยประวีตร)

ประธานคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๑๑๙๒ / ๒๕๕๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย (เพิ่มเติม)

เพื่อให้การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วย การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิวิภามากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยคณะกรรมการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------------|----------|-------------------------------|
| ๑. นายอภิวัฒน์ | พานทอง | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒. นางสาวสุชาดา | วงศ์กรอบ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

(นายพงศ์ศักดิ์ จิรัชัยประวีตร)

ประธานคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย