

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
รอบที่ ๒ (๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ : ระยะเวลา ๓ ปี)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยการติดตามและประเมินผลจะครอบคลุม ๓ มิติ ได้แก่ (๑) ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) (๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) (๓) ธรรมาภิบาล (Governance) และสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| ๑. รองศาสตราจารย์สมพร อิศวิลานนท์
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธาน |
| ๒. ศาสตราจารย์กิตติคุณ อัจฉรา จันทร์ฉาย
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชนาถ มั่งคั่ง
รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน | กรรมการ |
| ๔. นางสาวพัชราวดี แพร์ตกุล
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ รอบที่ ๒ (๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ : ระยะเวลา ๓ ปี) โดยเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัทมา สุริยกุล ณ อยุธยา คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มานำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่

๑. คำรับรองและค่าเป้าหมายตัวชี้วัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ ตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน)
๓. ข้อมูลพื้นฐานของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ

ประกอบกับรายงานประเมินตนเองโดยหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้จัดทำ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Skills) และสรุปการประเมินหัวหน้าส่วนงานโดยผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน ได้แก่ มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Skills) และมิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (Governance)

อนึ่ง ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน) เมื่อวันอังคารที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการฯ ได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน ดังนี้

๑. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะให้ก้าวไปข้างหน้าในอนาคต คณะควรหาวิธีการจัดสรรทรัพยากร (Allocation Resources) และการบูรณาการ (Integration) ส่วนต่างๆ ภายในคณะขึ้นใหม่ โดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรและการบริหารงานในรูปแบบของภาควิชา ทั้งนี้เพื่อลดข้อปัญหาความไม่สมดุลระหว่างอาจารย์และนิสิตของแต่ละภาควิชาในคณะ อีกทั้งควรเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของบุคลากรในคณะ เพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างโอกาสใหม่ที่จะขับเคลื่อนคณะให้ก้าวเดินไปข้างหน้าร่วมกัน

๒. เห็นควรว่าอาจมีความจำเป็นที่คณะจะต้องเตรียมการในการควรวบรวมหลักสูตรบางหลักสูตรที่ผู้เรียนจำกัดเข้าด้วยกัน และหากจะมีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้เป็นการเรียนการสอนแบบ Major/Minor ให้นิสิตสามารถเลือก Major/Minor ได้ โดยที่ให้เลือกวิชาเรียน ๖-๗ วิชา หรือตามเกณฑ์ Minor ของมหาวิทยาลัย จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นในหลักสูตร และสร้าง Multidisciplinary เพิ่มมากขึ้น

๓. ควรสร้างความร่วมมือกับคณะอื่นให้มากยิ่งขึ้น โดยบูรณาการวิชาบางวิชาขึ้นเป็นวิชาใหม่ ภาควิชาที่สามารถจัดนิสิตของคณะให้เรียนรวมกันกับนิสิตคณะอื่นได้ เพื่อลดภาระงานสอนของอาจารย์ภายในคณะ หรือการจัดทำหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้นิสิตจากคณะอื่นมาร่วมเลือกเรียนเป็นสาขาวิชารอง อาจมีความจำเป็นหากมองไปในอนาคตข้างหน้า เช่น การสร้างหลักสูตรด้าน Entrepreneurship ให้นิสิตจากคณะอื่นๆ สามารถเลือกเรียนวิชาในหลักสูตรนี้ และได้รับ Minor ด้าน Entrepreneurship ซึ่งจะทำให้นิสิตจากหลากหลายคณะเข้ามาเกี่ยวข้องกับคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการได้มากขึ้น

๔. ควรเปิดหลักสูตร Non-degree ที่ต่อยอดจากหลักสูตรของคณะที่มีการเปิดการเรียนการสอน โดยจัดเป็น Module ต่างๆ และในอนาคตอาจจัดการศึกษาเป็นระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ให้ผู้เรียนได้สะสมหน่วยกิต เพื่อรับประกาศนียบัตรหรือปริญญาตรี โดยอาจให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาช่วยสอน

๕. ภาระงานสอนของอาจารย์ภายในคณะที่ไม่สมดุล สามารถบริหารจัดการได้โดยคัดเลือกและเชิญชวน ผู้มีคุณวุฒิจากภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ หรืออาจจะเชิญชวนอดีตอาจารย์ที่เกษียณแล้วจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์หรือจากสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการให้เข้ามาร่วมช่วยสอน

๖. ควรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ภายในคณะมีการจัดทำเอกสารคำสอนและงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของตนเองได้มากยิ่งขึ้น รวมถึงควรมีเงื่อนไขในเรื่องของกรอบระยะเวลาในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

๗. ควรจัดวิทยากรมาช่วยสนับสนุนการให้ความรู้หรือฝึกอบรมอาจารย์ในการเขียน Proposal/Paper ทางวิชาการและงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งวิชาการเป็นระยะๆ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถาบันภายนอกประเทศ และผู้ประกอบการ/สถาบันที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการทำงานเชิงรุก (Proactive) กระตุ้นอาจารย์ภายในคณะให้ทำผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

๘. ควรสนับสนุนนิสิตให้เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อาจเริ่มต้นโดยการให้นิสิตแข่งขันกันเองภายในคณะก่อน ผู้ชนะอาจได้รางวัลเป็นเสื้อสามารถหรือได้รับตำแหน่งยูทูบของ

คณะ และเป็นตัวแทนของคณะไปเข้าร่วมแข่งขันภายนอก การยกย่องดังกล่าวจะทำให้บัณฑิตมีกำลังใจและเกิดความกระตือรือร้น และในอนาคตจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดนิสิตใหม่ให้มีความสนใจในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการจัดการมากยิ่งขึ้น

๙. ปัจจุบันนี้มีความต้องการบุคลากรในด้านการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา ผู้ที่มีความรู้เรื่องกฎหมาย และการประเมินทรัพยากรสินทางปัญญามีจำนวนน้อยมาก ซึ่งคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการมีทรัพยากรบุคคลทั้งทางด้านนิติศาสตร์และการบริหาร คณะควรหาความร่วมมือ เพื่อสร้างให้เป็นจุดเด่นของคณะ

๑๐. การสนับสนุนให้คณบดีและผู้บริหารในระดับคณะได้ไปเยี่ยมเยือนสถาบันอื่นที่มีแนวหลักสูตรในสาขาที่ใกล้เคียงกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนให้ผู้บริหารในระดับคณะและคณบดีได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผู้นำและหลักสูตรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างผู้นำ เพื่อจะช่วยเหลือพัฒนาแนวคิดและมุมมองด้านการพัฒนาและบริหารองค์กรในเชิงพลวัต และขับเคลื่อนคณะให้ก้าวทันกับรูปแบบ Platform ใหม่ของการศึกษา ภายใต้แนวคิดกระแสใหม่ของโลกที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี เข้ามามีบริบทในการศึกษามากขึ้น รวมทั้งช่วยให้มีมุมมองเชิงการเปรียบเทียบได้ดีขึ้นในการบริหารงาน เพื่อยกระดับองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า

๑๑. การยกระดับความสัมพันธ์ (Engagement) กับหน่วยงานในจังหวัดเพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนด้านวิชาการ และสร้างกลไกร่วมกันในการพัฒนาจังหวัด ตลอดจนเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาชุมชนและการเรียนรู้ อาจมีความจำเป็นในการแสวงหาความร่วมมือกับ อบต. อบจ. ของจังหวัดที่คณะตั้งอยู่และกลุ่มจังหวัดใกล้เคียง รวมถึงผู้ประกอบการในชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกฝนนิสิตในภาคปฏิบัติการนำเสนอความต้องการ รวมทั้งการยกระดับความสัมพันธ์กับศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อนำผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้มาช่วยงานของคณะในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะเป็นแนวริเริ่มและเป็นกำลังการขับเคลื่อนคณะให้ก้าวไปข้างหน้าได้อีกทางหนึ่ง

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการรอบที่ ๒ (๓ ปี) โดยสรุปค่าเฉลี่ยการประเมินของกรรมการ ทั้ง ๓ ท่าน พร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน
๑. ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๓๙
๒. ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๖.๘๘
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน		
๓. ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงาน	๒๐	๑๕.๔๔
รวม		๑๐๐	๘๑.๓๒

ข้อสังเกตจากการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง

๑. ค่าเฉลี่ยผลการประเมินจากผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนงานลดลงจากการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน) รวมทั้งคะแนนการประเมินตนเองของคณบดีและคะแนนการประเมินจากผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนงาน ในการประเมินตามมิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Skills) มีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยที่คณบดีให้คะแนนการประเมินตนเองในระดับดีเยี่ยม (คะแนนเต็ม ๕) ในทุกประเด็น ซึ่งกรรมการพิจารณาแล้วคาดว่าอาจเนื่องมาจากมีปัญหาด้านการสื่อสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมิได้รับทราบผลการบริหารงานของคณบดี

๒. จากการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง ยังไม่เห็นถึงกลยุทธ์/ทิศทางในการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนแพลตฟอร์มสาขาวิชา และการดึงดูดนักเรียนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เข้าศึกษาต่อในคณะที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๓. ควรเพิ่มเติมรายละเอียดผลการดำเนินงานในรายงานการประเมินตนเองให้ครบถ้วน เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานที่ผ่านมา และชี้แจงเหตุผลประกอบเพิ่มเติมหากผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. การทางวิจัยเพิ่มเติม อาจทำได้โดยเชิญผู้บริหารของหน่วยงานที่ให้ทุนวิจัยมาบรรยายหรือทำ Workshop ร่วมกัน สร้างความคุ้นเคยระหว่างหน่วยงาน

๒. คณะควรนำเงินสะสมที่มีอยู่บางส่วนมาใช้ในการลงทุนต่อยอดเพื่อสร้างความเข้มแข็งในงานวิจัยของคณะ เช่น การทำโครงการนวัตกรรมเพื่อสังคม/ชุมชน การบูรณาการการเรียนการสอนและการวิจัย ซึ่งจะต้องเป็นโครงการที่เป็นจุดร่วมของบุคลากรภายในคณะ เอื้อประโยชน์ร่วมกัน ต้องมีการระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ของโครงการให้ชัดเจน

๓. ควรเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานวิจัยมาให้คำแนะนำเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับคณาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

๔. ควรหาวิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า ทำให้ศิษย์เก่ากับคณะมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ศิษย์เก่าได้เข้ามามีส่วนร่วมให้การสนับสนุนช่วยเหลือคณะในรูปแบบต่างๆ

๕. ควรเร่งสร้างความร่วมมือกับคณะต่างๆ เพื่อสร้างหลักสูตรใหม่ที่มีความน่าสนใจ และควรรวบรวม บูรณาการหลักสูตรที่มีความเกี่ยวข้องกัน จะทำให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนสามารถลดต้นทุนการดำเนินงานของคณะได้ส่วนหนึ่ง

๖. วิสัยทัศน์ของคณะ คือ สร้างศาสตร์แห่งแผ่นดินด้านความเป็นผู้ประกอบการ แต่การดำเนินงานของคณะยังไม่ได้ดำเนินไปในทิศทางดังกล่าว อาจต้องมีการบูรณาการหลักสูตรข้ามศาสตร์ เช่น ด้านภาษาและด้านบริหารธุรกิจ เพื่อสร้างผู้ประกอบการตามวิสัยทัศน์ของคณะ

๗. คณะควรใช้ประโยชน์จากโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion : GMS) ในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน/มหาวิทยาลัยในแถบอนุภูมิภาคนี้ เพื่อพัฒนาทรัพยากรร่วมกัน

สิ่งที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการต้องการให้มหาวิทยาลัย/สภามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน

๑. อัตรากำลังของคณาจารย์โดยเฉพาะในส่วนที่ต้องสอนในรายวิชาพื้นฐานให้กับคณะต่างๆ เช่น รายวิชาศึกษาทั่วไป ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น

๒. กำหนดรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน ได้แก่ การบริหารงานที่ให้อำนาจในการดำเนินงานของคณะ ภายใต้คณะกรรมการบริหารคณะที่มีความเป็นอิสระ รูปแบบนโยบายการรวมบริการประสานภารกิจที่ชัดเจน และการกำหนดสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณที่เอื้อต่อการดำเนินการของคณะมากขึ้น (ปัจจุบันสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณ (ส่วนกลาง/คณะ) : ๗๐/๓๐)

๓. การบริหารจัดการดำเนินงานวิจัย/บริการวิชาการของส่วนกลางที่ชัดเจนเป็นไปตามบริบทของคณะ และภาควิชาที่สมเหตุสมผล

การประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีของผู้ปฏิบัติงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ ในมติที่ ๒ และมติที่ ๓

สำหรับการประเมินการปฏิบัติหน้าที่คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการของผู้ปฏิบัติงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยผู้ปฏิบัติงานในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการตอบแบบประเมินจำนวน ๓๗ คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๘๑ คน (ไม่นับรวมผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ชาวต่างประเทศ) คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖๘ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของคณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

มติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน
สมรรถนะหลัก	๕.๐๐	๓.๙๕	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	๕.๐๐	๓.๙๗
๑. I : Innovation	๕.๐๐	๓.๙๗	๑. L : Leadership	๕.๐๐	๔.๐๘
๒. AM : Achievement Motivation	๕.๐๐	๔.๐๓	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๕.๐๐	๓.๘๙
๓. Ka : Kasetsart Engagement	๕.๐๐	๔.๑๔	๓. EC : Empowering and Coaching	๕.๐๐	๓.๘๔
๔. S : Self Development	๕.๐๐	๔.๑๑	๔. CM : Change Management	๕.๐๐	๔.๐๐
๕. E : Ethics	๕.๐๐	๓.๖๕	๕. N : Networking	๕.๐๐	๔.๑๔
๖. T : Teamwork	๕.๐๐	๓.๗๘	๖. RM : Resource Management	๕.๐๐	๓.๘๖

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของคณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการผู้ปฏิบัติงาน
ได้ตอบแบบประเมินและสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	๓.๘๓
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๓.๙๗
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๓.๗๖
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๓.๗๖
๒. หลักการความรับผิดชอบ (Accountability)	๔.๐๔
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๔.๑๑
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๔.๐๓
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๓.๙๗
๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)	๓.๗๒
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม/แผนงานขององค์กรได้	๓.๖๒
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๓.๘๑

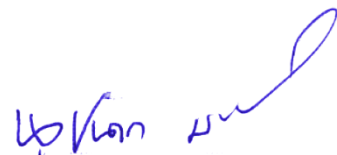
ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ลงมติเห็นควรนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



(รองศาสตราจารย์สมพร อิศวิลานนท์)
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประธานกรรมการ



(ศาสตราจารย์กิตติคุณ อัจฉรา จันทร์ฉาย)
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชนาถ มั่งคั่ง)
รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน
กรรมการ