

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

รอบที่ ๒ (๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ : ระยะเวลา ๓ ปี)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยการติดตามและประเมินผลจะครอบคลุม ๓ มิติได้แก่ (๑) ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) (๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) (๓) ธรรมาภิบาล (Governance) และสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| ๑. รองศาสตราจารย์สมพร อิศวิลานนท์
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธาน |
| ๒. นายวีระชัย อมรรัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก | กรรมการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ลดาวัลย์ พวงจิตร
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | กรรมการ |
| ๔. นางสาวพัชราวดี แพร่ตฤณ
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย | เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๒ (๓ ปี) โดยเชิญนางสาวกัญยรัตน์ เชี่ยวเวช ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนมานำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาได้แก่

๑. แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. แนวทางการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน และข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัย
๓. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

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 เนื่องจากข้อบังคับฯ ได้ประกาศใช้หลังจากแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนแล้ว และสภามหาวิทยาลัยได้เชิญผู้อำนวยการ มานำเสนอแผนการบริหารงานสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อให้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนการบริหาร ดังนี้

๑. เนื่องจากสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน อีกสถานภาพหนึ่ง คือ ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรม การเกษตรแห่งชาติ ดังนั้น สำนักควรให้ความสำคัญและเน้นภารกิจนี้เป็นหลักเพื่อยกระดับหน่วยงานให้เป็นระดับชาติ จริงๆ ทำหน้าที่ในการสร้างคน และวิทยาเขตกำแพงแสนได้รับงบประมาณการ หากสำนักสร้างโจทย์ให้กับรัฐบาลเพื่อพัฒนาภาคตะวันตกของประเทศไทย ต่อไปก็จะได้รับการสนับสนุนทั้งงบประมาณและทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน อาจสวนทางกับเป้าหมายของการดำเนินงานในเรื่องการหารายได้ที่จะต้องชะลอเรื่องนี้ไว้ก่อน ซึ่งมหาวิทยาลัยควรพิจารณาช่วยเหลือในเรื่องงบประมาณที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักฯ อีกทางหนึ่ง

๒. ยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดแต่ยังไม่เห็นภาพของเนื้อหาสาระ สำนักฯ ควรพิจารณาหรือยุทธศาสตร์ที่เฉียบคมในการที่จะสร้างงานให้เติบโตได้

๓. หลักสูตรสำหรับฝึกอบรมควรจัดทำเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตร น่าจะเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมมากกว่าการจัดทำเป็นหลักสูตรระดับปริญญา เพราะผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรมอาจแค่ต้องการความรู้เฉพาะด้าน

๔. สำนักฯ ควรมีกระบวนการติดตามและประเมินผลสำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด และการมีส่วนร่วมจากภายนอกมีความสำคัญมาก ถ้ามีการติดตามผู้ได้รับการฝึกอบรมโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นตัวแทนในแต่ละชุมชนให้เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เกษตรกรหรือชุมชนอื่นก็จะมีคามยั่งยืน พร้อมกับส่งเสริมให้เป็นศูนย์ฝึกอบรมสาขาย่อยของสำนักฯ

๕. ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร เพราะเกษตรกรส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันบุตรของเกษตรกรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและทำงานในเมืองใหญ่ในภาคธุรกิจ หากบุคคลเหล่านี้ซึ่งมีอายุยังไม่มากและมีความต้องการที่กลับไปเป็นเกษตรกรแต่ยังขาดความรู้ด้านการเกษตร สำนักฯ ควรจัดทำหลักสูตรในลักษณะ Smart Farmer เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้คนเหล่านี้ได้มาเรียนวิชาการที่ถูกต้อง แล้วนำไปผสมผสานกับความรู้ที่มีอยู่เดิม เป็นโอกาสที่ดีที่จะได้ใช้ศาสตร์ใหม่เข้าไปพัฒนาและยกระดับการเกษตรของประเทศไทยให้สูงขึ้น เพราะคนเหล่านี้มีความรู้ในเรื่องธุรกิจและการตลาดก็จะเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการช่วยเหลือประเทศและสนับสนุนนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ของรัฐบาล

๖. สำนักฯ ควรฟื้นฟูและเร่งดำเนินการในเรื่องการพัฒนางานบริการวิชาการให้เกิดการทำงานแบบ พันมิตรและเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนโดยรอบ เมื่อชุมชนให้ความร่วมมือกับสำนักก็จะมีคนมาสนับสนุนและให้การ ดูแลสำนักเป็นอย่างดี

๗. เมื่อมองจากภายนอก วิทยาเขตกำแพงแสนเป็นสถานที่ที่มีความสวยงามและเหมาะสมสำหรับประชาชน ในกรุงเทพฯที่จะเดินทางไปสัมมนาแบบไป-กลับในวันเดียว เพราะระยะทางไม่ไกลนัก ดังนั้น สำนักฯ ควรเร่งพัฒนา ทรัพยากรที่มีอยู่ให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเรื่องห้องพัก

๘. สำนักฯ ควรหาแนวทางในการประสานความร่วมมือกับส่วนงานภายในวิทยาเขตกำแพงแสนในการ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนกันระหว่างส่วนงาน โดยการผสมผสานถึงความเชี่ยวชาญของ คณาจารย์หรือองค์ความรู้ของวิทยาเขตกำแพงแสนให้นำไปสู่การฝึกอบรมให้กับเกษตรกร เพื่อให้ประชาคมใน มหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของสำนักฯ

๙. ประเด็นตัวชี้วัดเรื่องความสำเร็จของโครงการ และกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน คือ กระบวนการที่นำองค์ความรู้ทางวิชาการออกไปถ่ายทอดถึงตัวเกษตรกรหรือผู้ใช้โดยตรง ที่เน้นสร้างความ เข้มแข็งให้กับชุมชน สำนักฯ ควรกำหนดจำนวนเป้าหมายของชุมชนที่จะดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดตัวประเมินชี้ วัดความสำเร็จของชุมชน สำหรับภาพองค์รวมของความสำเร็จของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ สุขภาพ สิ่งแวดล้อม การศึกษา ควรนำองค์ความรู้ที่มีอยู่เสริมเข้าไปในแต่ละมิติของตัวชี้วัดการพัฒนา ชุมชนที่เป็นตัวประเมินความเข้มแข็งของชุมชน โดยวิทยาเขตกำแพงแสนเป็น Outlet องค์ความรู้ของ มหาวิทยาลัยที่จะลงไปในชุมชนกับเกษตรกรมาผนวกกับสำนักฯ ทำงานคู่ขนานกันลงไปในพื้นที่ก็จะทำให้ตัวชี้วัดมี ความชัดเจนขึ้น

๑๐. เสนอให้สำนักฯ พิจารณาแนวทางในการคัดเลือกชุมชนสำหรับการเข้าไปถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อจะ ได้มีแนวทางในการส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ตรงกับความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม อาจแบ่งชุมชนออกเป็น ๓ ระดับ คือ ๑) ชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ๒) ชุมชนที่มีความเข้มแข็งปานกลาง และ ๓) ชุมชนที่ไม่เข้มแข็ง

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนได้นำเสนอรายงานความก้าวหน้าการบริหารงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน (รอบ ๘ เดือน) ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เนื่องจากสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน เป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ เกษตรกรและผู้นำชุมชน รวมถึงการเป็นต้นแบบและองค์ความรู้ทางด้านการเกษตร หากสำนักสามารถกำหนด มาตรฐานวิชาชีพทางการเกษตร โดยเฉพาะทางด้านส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นหน่วยงานกลางที่จะทำหน้าที่ ในการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านการเกษตร ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเกษตรกรซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และ ความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพราะว่าคุณสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เน้นวิชาชีพ ด้านอุตสาหกรรมมากกว่าด้านการเกษตร

๒. สิ่งที่สำคัญต้องการให้สภามหาวิทยาลัยสนับสนุน ได้แก่' การมีบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ในสำนัก นอกเหนือจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนั้น สำนักสามารถดำเนินการโดยการบูรณาการและประสานความร่วมมือกับ ทุกคณะภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้อาจารย์ได้มาทำงานร่วมกับสำนักได้ และสำนักควรจะเป็นเครื่องมือและเป็นหน่วยบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่จะต้องเข้าไปร่วมมือกับคณะอย่างใกล้ชิดในการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักกับคณะ เพราะปัจจุบันสำนักค่อนข้างจะเป็นเอกเทศแยกออกจากคณะและมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ควรมีการทดสอบความรู้ทางวิชาการ นวัตกรรม และเทคโนโลยีว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อที่สำนักจะได้นำวิชาการและเทคโนโลยีไปใช้อบรมให้กับเกษตรกรได้อย่างเหมาะสม

๓. สำนักควรพิจารณาปรับรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่จะนำไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกรโดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าภาคทฤษฎี ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานใกล้ชิดกับหน่วยวิชาการอื่น และจะทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรมที่เกษตรกรสามารถนำไปใช้ได้จริงจนหลังจากได้รับการฝึกอบรม และควรมีการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมด้วย

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๒ โดยสรุปค่าเฉลี่ยการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ ท่านพร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก	ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน
๑.ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๓๙.๓๓
๒.ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๒
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
๓.ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	๒๐	๑๕.๖๗
รวม		๑๐๐	๗๗

ข้อสังเกตจากการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง

๑. การพัฒนาทิศทางในการบริหารสำนักส่งเสริมฯ ยังไม่ค่อยมีความชัดเจน ควรรับคำแนะนำเพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. ควรกำหนดแนวทางการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ให้มีความชัดเจน
๒. ควรพัฒนาหลักสูตรที่สามารถดึงทรัพยากรจากเครือข่ายภายนอก (Pull Resource จาก Extended Network) เพื่อมาพัฒนาการบริหารของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน
๓. ควรสร้างพันธมิตรหรือหุ้นส่วน (Partnership) โดยอาจจะเน้นพื้นที่ในจังหวัดนครปฐม เพื่อให้เกิดงานบริการด้านวิชาการ รวมถึงการให้บริการห้องพักด้วย
๔. ควรสร้าง Branding และหาจุดแข็งของสำนักส่งเสริมส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน แล้วส่งเสริมจุดแข็งให้เด่นมากยิ่งขึ้น
๕. ควรลดขนาดและวางแผนเพิ่มทักษะของบุคลากรเพื่อสามารถบริหารจัดการไปในทิศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีหรือการจัดทำฐานข้อมูล (Data analysis) ทักษะในการเป็นวิทยากร เพื่อเป็นกำลังสำคัญของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ต่อไป
๖. ควรมีบริหารจัดการทรัพย์สินของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน โดยจัดทำการบริหารการเงิน (Financial management)

เนื่องจากผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน จะหมดวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน จึงมีมติให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน จัดทำรายงานสรุปผลการรวมการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ในการประเมินรอบที่ ๓ ก่อนหมดวาระการดำรงตำแหน่ง ๑๒๐ วัน) เสนอต่อคณะกรรมการฯ ในช่วงกลางเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องมีการประชุมคณะกรรมการฯ

การปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการของผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ในมิติที่ ๒ และ ๓

สำหรับประเมินการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการของผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยมีผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ตอบแบบประเมินจำนวน ๖๔ คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๗๕ คน (ไม่รวมลูกจ้าง/โครงการ) คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

มิติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

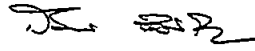
ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนงาน
สมรรถนะหลัก	๓.๕๐	๓.๕๔	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	๓.๑๗	๓.๔๔
๑. I : Innovation	๓.๐๐	๓.๕๒	๑. L : Leadership	๓.๐๐	๓.๓๔
๒. AM : Achievement Motivation	๔.๐๐	๓.๕๐	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๓.๐๐	๓.๔๒
๓. Ka : Kasetsart Engagement	๔.๐๐	๓.๕๙	๓. EC : Empowering and Coaching	๓.๐๐	๓.๓๘
๔. S : Self Development	๓.๐๐	๓.๕๕	๔. CM : Change Management	๓.๐๐	๓.๕๓
๕. E : Ethics	๔.๐๐	๓.๕๖	๕. N : Networking	๓.๐๐	๓.๕๐
๖. T :Teamwork	๓.๐๐	๓.๔๓	๖. RM : Resource Management	๔.๐๐	๓.๔๘

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ผู้ปฏิบัติงาน
ได้ตอบแบบประเมินและสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	๓.๕๑
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๓.๖๓
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๓.๔๕
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๓.๔๔
๒. หลักการระับผิดชอบ (Accountability)	๓.๕๗
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๓.๗๓
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๓.๔๗
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๓.๕๒
๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)	๓.๔๕
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการ ดำเนินกิจกรรม/แผนงานขององค์กรได้	๓.๔๔
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความ ถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๓.๔๗

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ลงมติเห็นควรนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



.....
(รองศาสตราจารย์สมพร อิศวิลานนท์)
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประธานกรรมการ



.....
(นายวีระชัย อมรรัตน์)
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
กรรมการ



.....
(รองศาสตราจารย์ลดาวัลย์ พวงจิตร)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
กรรมการ