



คู่มือ

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



ได้รับความเห็นชอบ จากการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

คำนำ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของอธิการบดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการประเมินตนเองว่าได้บริหารงานเป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยหรือไม่เพียงใดและรับฟังข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น สภามหาวิทยาลัยจึงได้มีคำสั่งที่ ๑๓๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ให้มีหน้าที่และอำนาจประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีจึงได้จัดทำคู่มือหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี โดยระยะเวลาการประเมินครั้งแรกเมื่ออธิการบดีปฏิบัติงานครบ ๒ ปี หลังจากวันเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี และครั้งที่ ๒ เมื่อปฏิบัติงานครบ ๓ ปี ๖ เดือน

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีได้จัดทำคู่มือหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ ในการประชุมประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีต่อไป

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

ธันวาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	
๑. วัตถุประสงค์ของการประเมิน	๑
๒. ระยะเวลาประเมิน	๑
๓. ประเด็นหลักที่ใช้ในการประเมิน	๑
๔. วิธีการประเมิน	๒
๔.๑ ประเมินจากการพิจารณาเอกสาร	
๔.๒ ประเมินจากการสัมภาษณ์	
๔.๓ ประเมินจากการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม	
๕. องค์ประกอบของประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี	๓
๕.๑ ด้านความสำเร็จของอธิการบดีในการพัฒนามหาวิทยาลัย	
๕.๒ ด้านภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน	
๖. ขั้นตอน และวิธีการ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓
๗. องค์ประกอบ ค่าน้ำหนัก และวิธีการเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอธิการบดี	๖
๘. ระดับผลการประเมิน	๖
๙. การแปลความหมายคะแนนการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี	๗
๑๐. การจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี	๗
๑๑. แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี	๗
ส่วนที่ ๒ แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอธิการบดี	
แบบ ปอ.๑ แบบรายงานการประเมินตนเอง	๘
แบบ ปอ.๒ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอธิการบดี ของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๑

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แบบ ปอ. ๓ แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม	๑๔
แบบ ปอ.๓/๑ กลุ่มที่ ๑ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	๑๔
แบบ ปอ.๓/๒ กลุ่มที่ ๒ ผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย	๑๖
แบบ ปอ.๓/๓ กลุ่มที่ ๓ ผู้แทนสภาคณาจารย์และข้าราชการ (ประธาน) และ กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ	๒๐
แบบ ปอ.๓/๔ กลุ่มที่ ๔ คณาจารย์	๒๔
แบบ ปอ.๓/๕ กลุ่มที่ ๕ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ	๒๘
แบบ ปอ.๓/๖ กลุ่มที่ ๖ นายกองคํการนํศึกษา และตัวแทนนํศึกษาจากทุกคณะ	๓๒
แบบ ปอ.๓/๗ กลุ่มที่ ๗ ผู้ใช้บัณฑิต	๓๓
แบบ ปอ.๓/๘ กลุ่มที่ ๘ ศิษย์เก่า	๓๔
แบบ ปอ.๓/๙ กลุ่มที่ ๙ ผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัมหาวิทยาลัย	๓๕
แบบ ปอ.๔ แบบรายงานสรุปรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี	๓๖
ภาคผนวก	ค
๑. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	
๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑	
๓. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	
๔. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒	
๕. คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ ๑๓๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี	
๖. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	
๗. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	
๘. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖	

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของอธิการบดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการประเมินตนเองว่าได้บริหารงานเป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยหรือไม่เพียงใดและรับฟังข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น สภามหาวิทยาลัยจึงได้มีคำสั่งที่ ๑๓๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีให้มีหน้าที่และอำนาจประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของการประเมิน

- ๑.๑ เพื่อให้อธิการบดี ได้มีโอกาสพิจารณาทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา ว่าตรงกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย หรือไม่
- ๑.๒ เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารงานและสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานต่อไป
- ๑.๓ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานของอธิการบดี และคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- ๑.๔ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานแก่อธิการบดี

๒. ระยะเวลาประเมิน

ให้สภามหาวิทยาลัยเริ่มกระบวนการประเมินครั้งแรก เมื่ออธิการบดีปฏิบัติงานครบ ๒ ปี หลังจากวันเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี และครั้งที่ ๒ เมื่อปฏิบัติงานครบ ๓ ปี ๖ เดือน

๓. ประเด็นหลักที่ใช้ในการประเมิน

ให้ประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Output / Outcome) โดยประเมินจากนโยบายที่แถลงไว้ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ๗ ด้าน ดังนี้

- ๓.๑ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
- ๓.๒ การจัดการศึกษา
 - ๓.๒.๑ การผลิตบัณฑิต
 - ๓.๒.๒ การพัฒนานักศึกษา
 - ๓.๒.๓ การพัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล
- ๓.๓ การวิจัย
- ๓.๔ การให้บริการวิชาการ

- ๓.๕ การทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
- ๓.๖ การบริหารและการจัดการ
- ๓.๗ ความร่วมมือกับหน่วยงาน และหรือ สถาบันการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

๔. วิธีการประเมิน

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีได้ประชุมพิจารณากำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ ประเมินจากการพิจารณาเอกสาร

เอกสารที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และ รายงานประจำปี รายงานความเสี่ยง รายงานการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย รายงานประสิทธิภาพการบริหารจัดการหรือใช้เงินงบประมาณของมหาวิทยาลัย รวมทั้งผลการประเมินจากรายงาน จากเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ประเมินจากการสัมภาษณ์

ตามมติคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ใช้วิธีการประเมินโดยการสัมภาษณ์จากคณะผู้บริหาร ตัวแทนของบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยตรงและครอบคลุมถึงพันธกิจของมหาวิทยาลัย จึงขอให้เชิญบุคลากรต่อไปนี้มาให้สัมภาษณ์ โดยแบ่งเป็นกลุ่ม ดังนี้

๔.๒.๑ อธิการบดี

๔.๒.๒ ผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย (รองอธิการบดี จำนวน ๔ คน ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน ๗ คน คณบดี จำนวน ๖ คน ผู้อำนวยการสถาบันและหรือผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๔ คน และผู้อำนวยการกอง จำนวน ๗ คน)

๔.๒.๓ ผู้แทนสภาคณาจารย์และข้าราชการ (ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ) และกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ จำนวน ๖ คน

๔.๒.๔ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- (๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัย (ผู้ทรงคุณวุฒิ) และกรรมการสภาวิชาการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- (๒) นายกองคึกการนักศึกษา ตัวแทนนักศึกษาจากทุกคณะและศูนย์พื้นที่
- (๓) ผู้ใช้บัณฑิต
- (๔) ผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย
- (๕) นายกสภาคมิศย์เก่าและหรือศิษย์เก่า

๔.๓ ประเมินจากการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามออนไลน์

โดยใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พื้นที่ ทั้ง ๔ ศูนย์

๕. องค์ประกอบของประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

ในการประเมินครั้งนี้คณะกรรมการได้กำหนดองค์ประกอบของประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีต้องมีองค์ประกอบดังนี้

๕.๑ ด้านความสำเร็จของอธิการบดีในการพัฒนามหาวิทยาลัย

องค์ประกอบด้านความสำเร็จของอธิการบดีในการพัฒนามหาวิทยาลัย ได้แก่ คุณภาพของการปฏิบัติงาน ระดับการบรรลุผลตามคำรับรองการปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดีที่ไว้ต่อสภามหาวิทยาลัย อาทิ ชื่อเสียง การจัดอันดับสถาบัน คุณภาพบัณฑิต คุณภาพหลักสูตร ความเข้มแข็งด้านการวิจัยและการนำความรู้ไปสู่สังคม ความมั่นคงทางการเงิน ระบบงานที่เป็นหลักประกัน ความมีธรรมาภิบาล ระบบงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีระดับชาติ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน รวมทั้งกรณีที่มีผลการประเมินมหาวิทยาลัยตามระบบที่สถาบันอุดมศึกษาอื่นในลักษณะเดียวกันเข้ารับการประเมินให้นำผลการประเมินมหาวิทยาลัยดังกล่าวมาใช้ร่วมด้วย เป็นต้น

๕.๒ ด้านภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ พฤติกรรมส่วนบุคคลและลักษณะของการปฏิบัติงาน อาทิ แนวคิด วิธีการบริหารงาน การวางแผน การควบคุมกำกับ การใช้อำนาจการตัดสินใจ การสื่อสารในองค์กร การจัดการกับปัญหา การทำงานเป็นทีม กระบวนการในการขับเคลื่อนการทำงานเชิงรุก การริเริ่มในการสร้างงานใหม่ การผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การอุทิศตนและเวลาต่องานในหน้าที่ คุณธรรมและจริยธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีงาม เป็นต้น ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจกำหนดหรือนำหลักฐานเชิงประจักษ์อื่น ที่สะท้อนภาวะผู้นำและคุณลักษณะส่วนบุคคลมาใช้ด้วยก็ได้

๖. ขั้นตอน และวิธีการ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอน และวิธีการ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มีดังนี้

๖.๑ คณะกรรมการฯ กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการ องค์ประกอบ การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี และกำหนดปฏิทินในการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีและดำเนินการประกาศคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีให้ทราบโดยทั่วไป และแจ้งอธิการบดีให้ดำเนินการตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีดังกล่าว

๖.๒ คณะกรรมการฯ มีหนังสือแจ้งให้อธิการบดี ส่งแผนการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖

๖.๓ ให้อธิการบดีจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามแบบและวิธีการที่คณะกรรมการฯ กำหนดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี โดยให้เสนอคณะกรรมการฯ ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๖

๖.๔ เมื่อคณะกรรมการฯ ได้รับรายงานการประเมินตนเอง แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๔.๑ พิจารณารายงานการประเมินตนเอง สอบทานข้อมูล แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมถ้ามี และประเมิน เพื่อให้คะแนนความสำเร็จของอธิการบดีในการพัฒนามหาวิทยาลัยและคุณภาพของอธิการบดีในการพัฒนามหาวิทยาลัยและคุณภาพของงาน รวมทั้งระดับการบรรลุผลตามคำรับรองการปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดีที่ให้ไว้ต่อสภามหาวิทยาลัย

๖.๔.๒ ดำเนินการเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอธิการบดีของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของอธิการบดีโดยตรง จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓ กลุ่ม กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ กลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก กอง กลุ่มที่ ๒ ได้แก่ กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มที่ ๓ ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ ผ่านช่องทางออนไลน์

๖.๔.๓ จัดการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ตามหัวข้อที่คณะกรรมการฯ กำหนด กลุ่มเป้าหมายในการจัดการสนทนากลุ่ม มีจำนวน ๙ กลุ่ม ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ กรรมการสภามหาวิทยาลัย (ผู้ทรงคุณวุฒิ) และกรรมการสภาวิชาการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงของการประเมิน

กลุ่มที่ ๒ ผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย (รองอธิการบดี จำนวน ๙ คน ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน ๗ คน คณบดี จำนวน ๖ คน ผู้อำนวยการสถาบันและหรือผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๔ คน และผู้อำนวยการกอง จำนวน ๗ คน) และได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงของการประเมิน

กลุ่มที่ ๓ ตัวแทนคณาจารย์สังกัดคณะต่างๆ โดยสุ่มเลือกตัวแทนให้ครบทั้ง ๔ ศูนย์พื้นที่ จำนวน ๖ คน และได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงของการประเมิน

กลุ่มที่ ๔ ผู้แทนสภาคณาจารย์และข้าราชการ (ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ) และกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ จำนวน ๖ คน และได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงของการประเมิน

กลุ่มที่ ๕ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ และส่วนงานสนับสนุนการเรียนการสอน จำนวน ๔ คน และบุคลากรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และสำนักงานอธิการบดี จำนวน ๕ คน รวมจำนวน ๙ คน และได้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงของการประเมิน

กลุ่มที่ ๖ นายกองคํการนํศึกษาและ ตัวแทนนํศึกษาจากทุกคณะหรือศูนย์พื้นที่ เป็นนํศึกษาปัจจุบันสังกัดคณะต่าง ๆ ให้สุ่มเลือกมาคณะละ ๑ คน รวมจำนวน ๗ คน

กลุ่มที่ ๗ ผู้ใช้บัณฑิตจำนวน ๖ คน

กลุ่มที่ ๘ ศิษย์เก่าของคณะต่าง ๆ จำนวน ๖ คน

กลุ่มที่ ๙ ผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย จำนวน ๔ คน

๖.๔.๔ คณะกรรมการฯ กลั่นกรอง เพื่อให้คะแนนผลการประเมินภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี โดยพิจารณาจากรายงานการประเมินตนเองของอธิการบดี ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอธิการบดี ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของอธิการบดีตามข้อ ๖.๔.๒ และผลการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารมหาวิทยาลัยตามข้อ ๖.๔.๓

๖.๔.๕ คณะกรรมการฯ สรุปคะแนนผลการประเมินตามองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ทั้ง ๒ ด้าน คะแนนรวมทั้ง ๒ องค์ประกอบ และกำหนดระดับของผลการประเมินองค์ประกอบ ค่าน้ำหนัก และวิธีการเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

๖.๔.๖ คณะกรรมการฯ จัดทำ (ร่าง) รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

๖.๔.๗ คณะกรรมการฯ ส่ง (ร่าง) รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ให้อธิการบดีรับทราบผลการประเมิน และเชิญอธิการบดีมาสนทนาเพื่อสอบถาม และตรวจสอบในประเด็นต่าง ๆ เพื่อความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล รวมทั้งเพื่อเปิดโอกาสให้อธิการบดีให้ข้อมูลและชี้แจงด้วย

๖.๔.๘ คณะกรรมการฯ ปรับปรุงและจัดทำรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

๖.๔.๙ เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณารายงานผลการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี และมีมติประการใดแล้ว ให้เผยแพร่ผลการพิจารณาพร้อมทั้งรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ให้อธิการบดีรับทราบ และแจ้งให้บุคลากรรับทราบเป็นการทั่วไปด้วย

๗. องค์ประกอบ ค่าน้ำหนัก และวิธีการเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอธิการบดี

องค์ประกอบในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	แหล่งข้อมูลและวิธีการให้คะแนน
<p>ด้านที่ ๑ ความสำเร็จของอธิการบดี ในการพัฒนามหาวิทยาลัยและคุณภาพ ของงาน รวมทั้งระดับการบรรลุผลตาม คำรับรองการปฏิบัติงานในตำแหน่ง อธิการบดีให้ไว้ต่อสภามหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	๕๐	ใช้รายงานการประเมินตนเองของอธิการบดี ในส่วนของผลการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ (แบบ ปอ. ๑) โดยเทียบเคียงกับ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย และแปลงเป็น คะแนนตามที่ประกาศกำหนด
รวมด้านที่ ๑	๕๐	
<p>ด้านที่ ๒ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วน บุคคลในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมทั้ง พฤติกรรมส่วนบุคคล และลักษณะของการ ปฏิบัติงาน</p>	๕๐	คณะกรรมการเป็นผู้กลั่นกรองและให้คะแนน องค์ประกอบด้านนี้ โดยพิจารณาจาก รายงานการประเมินตนเองของอธิการบดี ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอธิการบดี ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของอธิการบดี และผลการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับ การบริหารมหาวิทยาลัย
รวมด้านที่ ๒	๕๐	
รวมทั้ง ๒ ด้าน	๑๐๐	

๘. ระดับผลการประเมิน

กำหนดระดับผลการประเมิน เป็น ๔ ระดับ เรียงตามลำดับ ดังนี้

๑. ผ่านการประเมินในระดับ ดีมาก
๒. ผ่านการประเมินในระดับ ดี
๓. ผ่านการประเมินในระดับ พอใช้
๔. ไม่ผ่านการประเมิน

๙. การแปลความหมายคะแนนการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

๑. นำคะแนนผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มาคำนวณตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วคิดคะแนนเป็นร้อยละ ใช้ทศนิยม ๒ ตำแหน่ง (ทศนิยมตั้งแต่ตำแหน่งที่ ๓ ให้ตัดทิ้ง)

๒. นำคะแนนร้อยละที่คำนวณได้ มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งระดับผลการประเมิน เป็น ๔ ระดับ โดยการแปลความหมายคะแนนระดับผลการประเมิน ดังนี้

ร้อยละ	ระดับของผลการประเมิน
คะแนนร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป	ดีมาก
คะแนนร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	ดี
คะแนนร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	พอใช้
คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐	ไม่ผ่านการประเมิน

๑๐. การจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

การจัดทำรายงานการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ประกอบด้วย

๑. บทสรุปผู้บริหาร
๒. กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ
๓. ผลการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
๔. ความเห็นของคณะกรรมการฯ
๕. ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ

๑๑. แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

แบบฟอร์มที่ใช้ในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มีดังนี้

ชื่อย่อ	ชื่อแบบฟอร์ม
ปอ. ๑	แบบรายงานการประเมินตนเอง
	แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ปอ. ๒	แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอธิการบดีของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของอธิการบดี (แบบสำรวจออนไลน์)
ปอ. ๓	แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดีเพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ปอ. ๔	แบบรายงานสรุปรายงานผลการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

แบบรายงานการประเมินตนเอง

ส่วนที่ ๑ อธิการบดีให้ข้อมูลตามประเด็นหัวข้อย่อย ดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรม/โครงการ/งานใดที่ท่านคิดว่า ในรอบการประเมินที่ผ่านมา ทำได้ดีและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็น มิติเชิงการแก้ปัญหา และ มิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจาก ดีมากลงมา และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จนั้น

.....

.....

.....

.....

๒. กิจกรรม/โครงการ/งานใดที่ท่านคิดว่า ในรอบการประเมินที่ผ่านมา ยังทำไม่ได้ หรือ ยังไม่ประสบความสำเร็จหรือยังไม่ได้ทำ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็น มิติเชิงการแก้ปัญหา และ มิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจาก ทำได้ไม่ดีมากที่สุดลงมา และมีปัจจัยหรือข้อจำกัดใดที่ส่งผลต่อความไม่สำเร็จนั้น

.....

.....

.....

.....

๓. อุปสรรค ข้อจำกัด และความลำบากใจในการทำงานในหน้าที่ของท่านมีอะไรบ้าง โปรดแจ้งให้เห็นชัดเจน (อาทิ ด้านนโยบาย ด้านกฎระเบียบ ด้านระบบงานภายในมหาวิทยาลัย ด้านงบประมาณ ด้านผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ด้านการเมืองภายใน อิทธิพลจากภายนอก เป็นต้น) หากท่านสามารถระบุวิธีการแก้ไข โปรดระบุวิธีการแก้ไขด้วย

.....

.....

.....

.....

๔. เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาก่อนที่ท่านจะเข้ารับตำแหน่งอธิการบดี ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีพัฒนาการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านคาดหวังให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีการปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องใด และอย่างไร ในรอบการประเมินปีงบประมาณถัดไป

.....

.....

.....

๖. ท่านคาดหวังให้คณะต่าง ๆ รวมทั้งหัวหน้าส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องใด ในรอบการประเมินปีงบประมาณถัดไป (ท่านอาจตอบในภาพรวม หรือจะแยกตามรายคณะ/ส่วนงานก็ได้)

.....

.....

.....

๗. ท่านคาดหวังให้สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี (รวมทั้งหน่วยงานในสังกัด) ปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องใด ในรอบการประเมินปีงบประมาณถัดไป

.....

.....

.....

๘. ท่านได้ดำเนินการเพื่อให้ผู้บริหารระดับคณะ สำนัก สถาบัน และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยตามที่สมควร ในรอบการประเมินครั้งนี้อย่างไร

.....

.....

.....

๙. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและหรือคณะอนุกรรมการต่างๆ ที่สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในรอบการประเมินนี้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

๑๐. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆเพื่อการดำเนินการในเรื่องการพัฒนามหาวิทยาลัยในปีถัดไปหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....

๑๑. ประเด็นหรือความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....
.....
.....
.....

ส่วนที่ ๒. อธิการบดีให้ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การรายงานผลในส่วนที่ ๒ นี้เป็นการรายงานผลการดำเนินการที่ผ่านมาตามรอบการประเมิน ๒ ปี โดยให้อธิการบดีจัดทำรายงานผลความสำเร็จด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน (จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามคณะและในภาพรวมของมหาวิทยาลัย) ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านการงบประมาณ ด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญตามที่นำเสนอวิสัยทัศน์ต่อสภามหาวิทยาลัย โดยนำผลการประเมินคุณภาพระดับคณะมาประกอบด้วยซึ่งอาจจะเปรียบเทียบกับข้อมูลย้อนหลังอย่างน้อย ๓ ปี ย้อนหลังก็ได้ ทั้งนี้ต้องเป็นผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

หมายเหตุ สำหรับส่วนที่ ๒ รูปแบบรายงานผลอธิการบดีสามารถกำหนดเองได้ตามความเหมาะสม

(แบบสำรวจออนไลน์)

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของอธิการบดี
ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของอธิการบดี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำชี้แจง

แบบสำรวจนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ด้านที่ ๒ ด้านภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมทั้ง พฤติกรรมส่วนบุคคล และลักษณะของการปฏิบัติงาน อาทิ แนวคิด วิธีการบริหารงาน การวางแผน การควบคุมกำกับ การใช้อำนาจ การตัดสินใจ การสื่อสารในองค์กร การจัดการกับปัญหา การทำงานเป็นทีม กระบวนการในการขับเคลื่อน การทำงานเชิงรุก การริเริ่มในการสร้างงานใหม่ การผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ การทำงานให้ทันต่อสถานการณ์การให้ ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ การแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน การอุทิศตนและอุทิศเวลาต่องานในหน้าที่ คุณธรรมและจริยธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีงาม เป็นต้น

ผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนงาน ผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี รวมทั้งหัวหน้าสำนักงาน คณบดี/ผู้อำนวยการ คณาจารย์ทุกท่าน และผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ อนึ่ง การประมวลผลแบบสำรวจนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น โดยจะเปิดเผยผลการสำรวจในภาพรวมของกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ จะไม่เปิดเผยผลการสำรวจ เป็นรายบุคคล

ขอให้ผู้ตอบแบบสำรวจกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงที่สุด
ตอนที่ ๑ ด้านภาวะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายละเอียดที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปาน กลาง ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑	N/A -
๑. ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ							
๑.๑	มีทักษะ และความรู้ในการบริหาร						
๑.๒	ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย						
๑.๓	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม						
๑.๔	มีการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์						
๑.๕	รับฟังปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กร						

ข้อ	รายละเอียดที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	N/A -
๒. ด้านการพัฒนาองค์กร							
๒.๑	มีการวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกบุคคลให้ตรงกับงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล						
๒.๒	มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน						
๒.๓	สนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ						
๒.๔	มีการบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
๒.๕	มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ที่สนับสนุนการเรียนการสอน/การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
๒.๖	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร						
๒.๗	กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						
๒.๘	นำผลการประเมิน มาทบทวนนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาองค์กร						
๓. ด้านการกำกับดูแลบริหารจัดการที่ดี							
๓.๑	มีวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้แก่องค์กร						
๓.๒	มีหลักนิติธรรม กฎระเบียบที่ส่วนงานออกมีความเหมาะสม						
๓.๓	มีหลักคุณธรรมยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์ มีความชอบธรรมในการใช้อำนาจ						
๓.๔	มีหลักความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมรับผิดชอบ						
๓.๕	มีหลักในการทำงานแบบมีส่วนร่วมตามแบบแผน						
๓.๖	มีการใช้หลักความคุ้มค่า โดยการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ้มค่าเงิน คุ้มค่าเวลา คุ้มค่าแรงงาน						
๓.๗	มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ						

ข้อ	รายละเอียดที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	N/A -
๔. ด้านมนุษยสัมพันธ์							
๔.๑	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ						
๔.๒	มีความรัก เอื้ออาทรอย่างเสมอภาคกับบุคลากรทุกระดับ						
๔.๓	มีความสามารถในการสื่อสารและสร้างบรรยากาศในการทำงาน						
๔.๔	ยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ						
๔.๕	มีจิตบริการ มีความจริงใจ ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา						
๕. ด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา							
๕.๑	เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้านความขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ						
๕.๒	มีการจัดหาสิ่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางาน						
๕.๓	รักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร						
๕.๔	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม						

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการปฏิบัติงานของอธิการบดี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๑ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสภาวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ

๑. กิจกรรม/โครงการ/งานใดที่ท่านคิดว่า อธิการบดี ในรอบการประเมินที่ผ่านมาทำได้ดีและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. กิจกรรม/โครงการ/งานใดที่ท่านคิดว่า อธิการบดี ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ยังทำได้ไม่ดีหรือยังไม่ประสบความสำเร็จหรือยังไม่ได้ทำ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ

.....

.....

.....

.....

๓. เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาที่ผ่านมา ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีการพัฒนาเป็นอย่างไร ก่อนที่อธิการบดีเข้ารับหน้าที่ (โปรดระบุ โดยอาจยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมด้วยก็ได้)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ท่านคาดหวังให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีการปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องใด และอย่างไรในอนาคต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๕. จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของอธิการบดี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ประเด็นหรือความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ
จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๒ ผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย

(รองอธิการบดี/ ผู้ช่วยอธิการบดี/ คณบดี/ ผู้อำนวยการสถาบัน/ ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการกอง)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.....ปี

๑. ในฐานะผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย ท่านเห็นว่า กิจกรรม/โครงการ/งานใดในรอบการประเมินที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยหรืออธิการบดี ทำได้ดีและประสบความสำเร็จ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็นมิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจากดีมาลงมา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ในฐานะผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย ท่านเห็นว่า กิจกรรม/โครงการ/งานใด ในรอบการประเมินที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยหรืออธิการบดี ยังทำได้ไม่ดี หรือยังไม่ประสบความสำเร็จหรือยังไม่ได้ทำ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็น มิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจากทำได้ไม่ดีมากที่สุดลงมา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ในปัจจุบันท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการพัฒนาเป็นอย่างไร (โปรดระบุ โดยอาจยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมด้วยก็ได้) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนที่อธิการบดีคนปัจจุบันเข้ารับหน้าที่

.....

.....

.....

.....

๔. การดำเนินการของส่วนงานต่าง ๆ จะก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับนโยบาย ระบบและกลไกกลางของมหาวิทยาลัย (อาทิคณะต่าง ๆ สำนักต่าง ๆ กองต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ส่วนงานสนับสนุนต่าง ๆ) รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีและทีมของอธิการบดี ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาในเรื่องใด อย่างไร ทั้งมิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านคาดหวังให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีการปรับปรุงและพัฒนาในภาพรวมเรื่องใด และอย่างไรในอนาคตอย่างน้อย ๔ ปี ข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

๖. ปัญหาสำคัญเร่งด่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่อธิการบดีพึงดำเนินการแก้ปัญหา

ก. ในช่วง ๖ เดือน ข้างหน้า

ข. ในช่วง ๑ ปี ข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ท่านเห็นว่า อธิการบดี มีข้อจำกัดและอุปสรรค ในการทำงานขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยอย่างไร และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๘. ท่านเห็นว่า อธิการบดี ควรจะปรับปรุงอย่างไร ทั้งในด้านส่วนบุคคล วิธีการทำงาน และแผนงานหรือด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

๙. เนื่องจากบทบาทของสภามหาวิทยาลัยส่งผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัยด้วย ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในรอบการประเมินนี้อย่างไร และคาดหวังอย่างไร ต่อคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อย่างน้อยในช่วงหนึ่งปีข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

.....

๑๐. คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเรื่องธรรมาภิบาลของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระดมความคิดเห็น หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. คุณลักษณะที่เป็นจุดที่ควรปรับปรุง/แก้ไขในเรื่องธรรมาภิบาลของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระดมรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)

.....

.....

.....

๑๒. คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเรื่องความเป็นภาวะผู้นำของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนกระบวนการเพื่อการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๓) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (๔) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (๕) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม (๖) มีกระบวนการในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (๗) มีการทำงานเชิงรุก (๘) มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่ (๙) การทำงานสอดคล้องและเท่าทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง (๑๐) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

๑๓. คุณลักษณะที่เป็นจุดที่ควรปรับปรุง/แก้ไขความเป็นภาวะผู้นำของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนกระบวนการเพื่อการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๓) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (๔) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (๕) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม (๖) มีกระบวนการในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (๗) มีการทำงานเชิงรุก (๘) มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่ (๙) การทำงานสอดคล้องและเท่าทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง (๑๐) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

๑๔. ประเด็นหรือความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ
จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๓ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.....ปี

๑. ในฐานะประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ/กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและ
ข้าราชการ ท่านเห็นว่า กิจกรรม/โครงการ/งานใดในรอบการประเมินที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยหรืออธิการบดี
ทำได้ดีและประสบความสำเร็จ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็นมิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิง
การพัฒนา) เรียงลำดับจากดีมาลงมา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ในฐานะประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ/กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและ
ข้าราชการ ท่านเห็นว่า กิจกรรม/โครงการ/งานใด ในรอบการประเมินที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยหรืออธิการบดี
ยังทำไม่ได้หรือไม่ประสบความสำเร็จหรือยังไม่ได้ทำ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็น มิติเชิง
การแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจากทำไม่ได้มากที่สุดลงมา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ในปัจจุบันท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการพัฒนาเป็นอย่างไร (โปรดระบุ โดยอาจยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมด้วยก็ได้) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนที่อธิการบดีคนปัจจุบันเข้ารับหน้าที่

.....

.....

.....

๔. การดำเนินการของส่วนงานต่าง ๆ จะก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับนโยบาย ระบบและกลไกกลางของมหาวิทยาลัย (อาทิคณะต่าง ๆ สำนักต่าง ๆ กองต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ส่วนงานสนับสนุนต่าง ๆ) รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีและทีมของอธิการบดี ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาในเรื่องใด อย่างไร ทั้งมิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านคาดหวังให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีการปรับปรุงและพัฒนาในภาพรวมเรื่องใด และอย่างไรในอนาคตอย่างน้อย ๔ ปี ข้างหน้า

.....

.....

.....

๖. ปัญหาสำคัญเร่งด่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่อธิการบดีพึงดำเนินการแก้ปัญหา

ก. ในช่วง ๖ เดือน ข้างหน้า

ข. ในช่วง ๑ ปี ข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

๗. ท่านเห็นว่า อธิการบดี มีข้อจำกัดและอุปสรรค ในการทำงานขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยอย่างไร และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๘. ท่านเห็นว่า อธิการบดี ควรจะปรับปรุงอย่างไร ทั้งในด้านส่วนบุคคล วิธีการทำงาน และแผนงานหรือด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

๙. เนื่องจากบทบาทของสภามหาวิทยาลัยส่งผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัยด้วย ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในรอบการประเมินนี้อย่างไร และคาดหวังอย่างไร ต่อคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อย่างน้อยในช่วงหนึ่งปีข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

๑๐. คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเรื่องธรรมาภิบาลของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระดมความคิดเห็น หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. คุณลักษณะที่เป็นจุดที่ควรปรับปรุง/แก้ไขในเรื่องธรรมาภิบาลของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระดมรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)

๑๒. คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเรื่องความเป็นภาวะผู้นำของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนกระบวนการเพื่อการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๓) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (๔) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (๕) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม (๖) มีกระบวนการในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (๗) มีการทำงานเชิงรุก (๘) มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่ (๙) การทำงานสอดคล้องและเท่าทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง (๑๐) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๑๓. คุณลักษณะที่เป็นจุดที่ควรปรับปรุง/แก้ไขความเป็นภาวะผู้นำของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนกระบวนการเพื่อการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๓) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (๔) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (๕) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม (๖) มีกระบวนการในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (๗) มีการทำงานเชิงรุก (๘) มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่ (๙) การทำงานสอดคล้องและเท่าทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง (๑๐) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๑๔. ประเด็นหรือความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๔ คณาจารย์

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.....ปี

๑. ในฐานะคณาจารย์ ท่านเห็นว่า กิจกรรม/โครงการ/งานใดในรอบการประเมินที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัย หรืออธิการบดี ทำได้ดีและประสบความสำเร็จ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็นมิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจาก ดีมากลงมา

.....

.....

.....

.....

๒. ในฐานะคณาจารย์ ท่านเห็นว่า กิจกรรม/โครงการ/งานใดในรอบการประเมินที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัย หรืออธิการบดี ยังทำได้ไม่ดี หรือยังไม่ประสบความสำเร็จหรือยังไม่ได้ทำ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็น มิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจาก ทำได้ไม่ดีมากที่สุดลงมา

.....

.....

.....

.....

๓. ในปัจจุบัน ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาเป็นอย่างไร (โปรดระบุ โดยอาจยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมด้วยก็ได้) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนที่อธิการบดีคนปัจจุบันเข้ารับหน้าที่

.....

.....

.....

.....

๔. การดำเนินการของส่วนงาน/หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย จะก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ นโยบาย ระบบและกลไกกลางของมหาวิทยาลัย (อาทิ คณะ สถาบัน สำนัก กอง และหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ส่วนงานสนับสนุนต่าง ๆ) รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีและทีมของอธิการบดี ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาในเรื่องใด อย่างไร ทั้งมิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านคาดหวังให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีการปรับปรุงและพัฒนาในภาพรวมเรื่องใด และอย่างไร ในอนาคตอย่างน้อย ๔ ปี ข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

๖. ปัญหาสำคัญเร่งด่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่อธิการบดีพึงดำเนินการแก้ปัญหา
- ก. ในช่วง ๖ เดือน ข้างหน้า
 - ข. ในช่วง ๑ ปี ข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

๗. ท่านเห็นว่า อธิการบดี มีข้อจำกัดและอุปสรรค ในการทำงานขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยอย่างไร และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๘. ท่านเห็นว่า อธิการบดี ควรจะปรับปรุงอย่างไร ทั้งในด้านส่วนบุคคล วิธีการทำงาน และแผนงานหรือด้านอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....

๙. เนื่องจากบทบาทของสภามหาวิทยาลัยส่งผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัยด้วย ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในรอบการประเมินนี้อย่างไร และคาดหวังอย่างไร ต่อคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อย่างน้อยในช่วงหนึ่งปีข้างหน้า

.....
.....
.....
.....

๑๐. คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเรื่องธรรมาภิบาลของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระดมรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๑๑. คุณลักษณะที่เป็นจุดที่ควรปรับปรุง/แก้ไขในเรื่องธรรมาภิบาลของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระดมรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)

.....
.....
.....
.....
.....

๑๒. คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเรื่องความเป็นภาวะผู้นำของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนกระบวนการเพื่อการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๓) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (๔) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (๕) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม (๖) มีกระบวนการในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (๗) มีการทำงานเชิงรุก (๘) มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่ (๙) การทำงานสอดคล้องและเท่าทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง (๑๐) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

.....

.....

๑๓. คุณลักษณะที่เป็นจุดที่ควรปรับปรุง/แก้ไขความเป็นภาวะผู้นำของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนกระบวนการเพื่อการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๓) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (๔) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (๕) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม (๖) มีกระบวนการในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (๗) มีการทำงานเชิงรุก (๘) มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่ (๙) การทำงานสอดคล้องและเท่าทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง (๑๐) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

.....

.....

๑๔. ประเด็นหรือความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๕ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.....ปี

๑. ในฐานะผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ ท่านเห็นว่า กิจกรรม/โครงการ/งานใดในรอบการประเมินที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยหรืออธิการบดี ทำได้ดีและประสบความสำเร็จ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็นมิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจาก ดีมาลงมา

.....

.....

.....

.....

๒. ในฐานะผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ ท่านเห็นว่า กิจกรรม/โครงการ/งานใดในรอบการประเมินที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยหรืออธิการบดี ยังทำไม่ได้หรือไม่ดี หรือยังไม่ประสบความสำเร็จหรือยังไม่ได้ทำ โปรดแจ้งไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อมิติ (โปรดจำแนกเป็น มิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา) เรียงลำดับจาก ทำได้ไม่ดีมากที่สุดลงมา

.....

.....

.....

.....

๓. ในปัจจุบัน ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาเป็นอย่างไร (โปรดระบุ โดยอาจยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมด้วยก็ได้) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนที่อธิการบดีคนปัจจุบันเข้ารับหน้าที่

.....

.....

.....

.....

๔. การดำเนินการของส่วนงาน/หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย จะก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ นโยบาย ระบบและกลไกกลางของมหาวิทยาลัย (อาทิดณะ กอง และหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ส่วนงานสนับสนุนต่าง ๆ) รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีและทีมของอธิการบดี ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาในเรื่องใด อย่างไร ทั้งมิติเชิงการแก้ปัญหา และมิติเชิงการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านคาดหวังให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีการปรับปรุงและพัฒนาในภาพรวมเรื่องใด และอย่างไร ในอนาคตอย่างน้อย ๔ ปี ข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

๖. ปัญหาสำคัญเร่งด่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่อธิการบดีพึงดำเนินการแก้ปัญหา
- ก. ในช่วง ๖ เดือน ข้างหน้า
 - ข. ในช่วง ๑ ปี ข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

๗. ท่านเห็นว่า อธิการบดี มีข้อจำกัดและอุปสรรค ในการทำงานขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยอย่างไร และมีข้อเสนอแนะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๘. ท่านเห็นว่า อธิการบดี ควรจะปรับปรุงอย่างไร ทั้งในด้านส่วนบุคคล วิธีการทำงาน และแผนงานหรือด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

๙. เนื่องจากบทบาทของสภามหาวิทยาลัยส่งผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัยด้วย ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในรอบการประเมินนี้อย่างไร และคาดหวังอย่างไร ต่อคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อย่างน้อยในช่วงหนึ่งปีข้างหน้า

.....

.....

.....

.....

๑๐. คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเรื่องธรรมาภิบาลของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)

.....

.....

.....

.....

๑๑. คุณลักษณะที่เป็นจุดที่ควรปรับปรุง/แก้ไขในเรื่องธรรมาภิบาลของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)

.....

.....

.....

.....

๑๒. คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งในเรื่องความเป็นภาวะผู้นำของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนกระบวนการเพื่อการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๓) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (๔) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (๕) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม (๖) มีกระบวนการในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (๗) มีการทำงานเชิงรุก (๘) มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่ (๙) การทำงานสอดคล้องและเท่าทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง (๑๐) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๓. คุณลักษณะที่เป็นจุดที่ควรปรับปรุง/แก้ไขความเป็นภาวะผู้นำของอธิการบดี พร้อมเหตุผล (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนกระบวนการเพื่อการบริหารงานและพัฒนามหาวิทยาลัย (๓) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร (๔) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (๕) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม (๖) มีกระบวนการในการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (๗) มีการทำงานเชิงรุก (๘) มีความคิดริเริ่มในการสร้างงานใหม่ (๙) การทำงานสอดคล้องและเท่าทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลง (๑๐) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๔. ประเด็นหรือความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ
จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๖ นายกองคํการนักศึกษา และตัวแทนนักศึกษาจากทุกคณะ

ระยะเวลาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.....ปี

๑. ท่านได้รู้ร้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของอธิการบดี หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ
จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๗ ผู้ใช้บัณฑิต

ระยะเวลาที่ได้ร่วมงานกับบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.....ปี

๑. ท่านได้รู้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของอธิการบดี หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ
จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๘ ศิษย์เก่า

ระยะเวลาหลังจากการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.....ปี

๑. ท่านได้รับรู้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของอธิการบดี หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอธิการบดี
เพื่อประกอบการสนทนากลุ่ม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ คณะกรรมการฯ จะเก็บไว้เป็นความลับ การเผยแพร่โดยคณะกรรมการฯ จะไม่นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามออกเปิดเผย ไม่ว่าในทางใดทั้งสิ้น

กลุ่มที่ ๙ ผู้นำชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย
ระยะเวลาที่ท่านได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.....ปี

๑. ท่านได้รับรู้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของอธิการบดี หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีในรอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบรายงานสรุปรายงานผล
การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

องค์ประกอบในการติดตาม และประเมินการปฏิบัติงาน ของอธิการบดี มี ๒ ด้าน	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้ (ร้อยละ)	ระดับ คะแนน
ด้านที่ ๑ ความสำเร็จของอธิการบดีในการพัฒนามหาวิทยาลัย และ คุณภาพของงาน รวมทั้งระดับการบรรลุผลตามคำรับรองการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดีที่ให้ไว้ต่อสภามหาวิทยาลัย ดังนี้ (๑) รายงานผลประเมินตนเอง (๒) ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๐		
รวมด้านที่ ๑	๕๐		
ด้านที่ ๒ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมส่วนบุคคล และลักษณะของการปฏิบัติงาน	๕๐		
รวมด้านที่ ๒	๕๐		
รวมทั้ง ๒ ด้าน	๑๐๐		

ความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

๑. ผลงานที่มีความก้าวหน้า หรือการปรับปรุงและพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ และการแก้ไขปัญหา และ
อุปสรรคที่โดดเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ผลงานหรือการปฏิบัติงานของอธิการบดีที่ควรปรับปรุงและพัฒนา

๒.๑ เรื่องเร่งด่วน

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอธิการบดี อาทิ เช่น นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
ทรัพยากร งบประมาณ ฯลฯ

.....

.....

.....

.....

.....

๔. สิ่งที่ต้องการให้สภามหาวิทยาลัยสนับสนุน รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗
๓. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๒๗๖ ง
๕. คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ ๑๓๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖
๖. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๗. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๘. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เห็นสมควรให้สภามหาวิทยาลัยกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของอธิการบดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการประเมินตนเองว่าได้บริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยหรือไม่เพียงใด และรับฟังข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์จากสภามหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๑๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงออกประกาศมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

๑. ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ฉบับประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗

๒. วัตถุประสงค์ของการประเมิน

๒.๑ เพื่อให้อธิการบดี ได้มีโอกาสพิจารณาทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา ว่าตรงกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย หรือไม่

๒.๒ เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารงานและสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

๒.๓ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานของอธิการบดี และคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย

๒.๔ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานแก่อธิการบดี

๓. ระยะเวลาประเมิน

ให้เริ่มกระบวนการประเมินครั้งแรก เมื่อปฏิบัติงานครบ ๒ ปี หลังจากวันเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี และครั้งที่ ๒ เมื่อปฏิบัติงานครบ ๓ ปี ๖ เดือน

๔. ประเด็นหลักที่ใช้ในการประเมิน

ให้ประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Output / Outcome) โดยประเมินจากนโยบายที่แถลงไว้ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
๒. การจัดการศึกษา
 - ๒.๑ การผลิตบัณฑิต
 - ๒.๒ การพัฒนานักศึกษา
 - ๒.๓ การพัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรบุคคล
๓. การวิจัย
๔. การให้บริการวิชาการ
๕. การทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๖. การบริหารและการจัดการ
๗. ความร่วมมือกับหน่วยงาน / สถาบันการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

๕. เกณฑ์การประเมิน

ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการประเมินฯ

๖. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ โดยการเสนอเรื่องจากกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย

- ๖.๑ ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ เลือกคนหนึ่งเป็นประธาน
- ๖.๒ ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการจำนวน ๑ คน และกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากผู้บริหารจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

๗. วิธีและเกณฑ์ปฏิบัติ

- ๗.๑ ทำการประเมินครั้งแรก เมื่ออธิการบดีดำรงตำแหน่งครบ ๒ ปี หลังจากวันเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี และครั้งที่ ๒ เมื่อปฏิบัติงานครบ ๓ ปี ๖ เดือน
- ๗.๒ ให้อธิการบดีส่งรายงานผลการปฏิบัติงาน ต่อเลขานุการคณะกรรมการประเมินฯ จำนวน ๕ ชุด ก่อนเริ่มการประเมินในแต่ละครั้ง
- ๗.๓ เมื่อคณะกรรมการประเมินฯ ได้รับรายงานแล้ว ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๓ เดือน หลังจากได้รับรายงานจากอธิการบดี

- ๓ -

๗.๔ ให้คณะกรรมการประเมินฯ ใช้หลักการประเมินในลักษณะสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการให้ข้อมูลและคำแนะนำเพื่อแก้ไขจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งในการบริหารมหาวิทยาลัย

๗.๕ เพื่อให้ผลการประเมิน เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของอธิการบดีมากที่สุด ให้ผลการประเมินสรุปถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปสู่ การปรับปรุง แก้ไข และพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

๗.๖ ให้คณะกรรมการประเมินฯ นำเสนอเอกสารและรายงานสรุปผลการประเมิน โดยวาจาต่อนายกสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา

๗.๗ เมื่อนายกสภามหาวิทยาลัยได้รับรายงานแล้ว ให้นายกสภามหาวิทยาลัยพิจารณาตามแต่จะเห็นสมควร ในการเชิญอธิการบดีเพื่อแจ้งผลการประเมิน และปรึกษาหารือกับนายกสภามหาวิทยาลัยอาจเชิญคณะกรรมการประเมินฯ เข้าร่วมหรือด้วยก็ได้

๘. การเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดวาระการบริหาร

ก่อนสิ้นสุดวาระการบริหาร ให้อธิการบดีจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานที่เสนอต่อคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อประเมินในครั้งที่ ๒ พร้อมผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินฯ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่ผู้บริหารในวาระต่อไปพิจารณา เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง ในรูปของเอกสาร และรายงานต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยในการประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งสุดท้ายก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย)
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ๖. แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๖. เมื่อมีกรณีที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

๖.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัยหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ

๖.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ

๖.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นเลขานุการ

๖.๔ ผู้อำนวยการสำนักคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

นอกจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีแล้ว สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดให้ คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวมด้วยก็ได้

สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการให้ด้วยก็ได้”

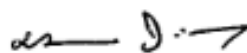
ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน ๗. แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีให้ใช้หลักการประเมินในลักษณะ สร้างสรรค์ มุ่งเน้นการให้ข้อมูลและคำแนะนำเพื่อแก้ไขจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งในการบริหาร มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามวิธีการและขั้นตอนที่คณะกรรมการกำหนด โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน สี่เดือนนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

- ๒ -

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลแล้วเสร็จ ให้จัดทำรายงานเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

๓. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความใน ๖.๔ แห่งประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

๖.๔ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name of the Dean.

(ศาสตราจารย์พิเศษชัยสิทธิ์ ตราชูธรรม)
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

๔. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๒๗๖ ง

หน้า ๕

เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๒๗๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ตามที่ได้มีพระราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง นายไพศาล บุรินทร์วัฒนา ให้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ต่อไปอีกวาระหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น เนื่องจาก นายไพศาล บุรินทร์วัฒนา ครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่พิเศษ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงได้มีมติเห็นชอบให้นำความกราบบังคมทูลพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง นายประมุข อุณหเลขกะ ให้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำความกราบบังคมทูลพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งแล้ว

บัดนี้ ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว ให้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ดอน ปรมัตถ์วินัย

รองนายกรัฐมนตรี

๕. คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ ๑๓๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ที่ ๑๓๘๖/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และความในข้อ ๖ ของประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. พลตำรวจโทนาสศักดิ์ กุทธิเดชไพบูลย์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ศาสตราจารย์ปราโมช รั้งสรรควิจิตร | กรรมการ |
| ๓. นายตнуช ต้นเทอดพิศย์ | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตเจริญ ศรีขวัญ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | เลขานุการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มีหน้าที่และอำนาจตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หังนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ศาสตราจารย์พิเศษชัยสิทธิ์ ตราชูธรรม)
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

๖. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

University of Technology Suvarnabumi
Rajamangala University of Technology Suvarnabumi
Rajamangala University of Technology Suvarnabumi



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Rajamangala University of Technology Suvarnabumi

ข่าวราชมงคลสุวรรณภูมิ

งานสื่อสารองค์กรและกิจการระหว่างประเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
Rajamangala University of Technology Suvarnabumi

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ Rajamangala University of Technology Suvarnabumi






ประชุมหรือแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2566 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (มทร.สุวรรณภูมิ) จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี เพื่อหารือแนวทางการประเมินรวมทั้งประเด็นหลักที่ใช้ในการประเมินผลงานอธิการบดี โดยมีพลตำรวจโทชนาคศักดิ์ ฤทธิเดชไพบูลย์ ผู้อำนวยการ ประจำสำนักงาน ผู้อำนวยการตำรวจแห่งชาติ ประธานกรรมการ พร้อมด้วยศาสตราจารย์ปราโมทย์ รังสรรค์วิจิตร คณบดีวิทยาลัยปิโตรเลียม และปิโตรเคมี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตเจริญ ทรขวัญ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และนางฤทัยชนก โพธิ์งาม ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เลขานุการ เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ ณ ห้องประชุมลีลาวดี ชั้น 2 อาคาร 5 มทร.สุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี เขตใต้

จัดทำ : นางทัศนีย์ งานสื่อสารองค์กรฯ

งานสื่อสารองค์กรและกิจการระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา โทรศัพท์ 0 3570 9101 -3 ศูนย์สุพรรณบุรี โทรศัพท์ 0 3543 4004
 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี โทรศัพท์ 0 3532 4180 ศูนย์นนทบุรี โทรศัพท์ 0 2969 1369 - 74
 FB : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ RUS

๗. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖



ประชุมหารือแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ครั้งที่ 2/2566

เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (มทร.สุวรรณภูมิ) จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ครั้งที่ 2/2566 เพื่อหารือแนวทางการประเมิน รวมทั้งประเด็นหลักที่ใช้ในการประเมินผลงานอธิการบดี โดยมี **พลตำรวจโทชนาศักดิ์ ฤทธิเดชไพบูลย์** อดีตผู้อำนวยการประจำสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ประธานกรรมการ พร้อมด้วย **ศาสตราจารย์ปราโมช รังสรรค์วิจิตร** คณบดีวิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **ดร.ธนุช ดันเทอดทิตย** ผู้อำนวยการโรงเรียนทวีวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ **จิตเจริญ ศรีขวัญ** คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ **นางฤทัยชนก โพธิ์งาม** ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เลขานุการ และ **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัน สุขสันต์** ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ผู้ช่วยเลขานุการ เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ ณ ห้องประชุมลีลาวดี ชั้น 2 อาคาร 5 มทร.สุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี เขตใต้

จัดทำ : นางหัตถ์ร งานสื่อสารองค์กรฯ

งานสื่อสารองค์กรและกิจการระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา ถนนตรา โทรศัพท์ 0 3570 9101 -3 ศูนย์สุพรรณบุรี โทรศัพท์ 0 3543 4004
 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี โทรศัพท์ 0 3532 4180 ศูนย์นนทบุรี โทรศัพท์ 0 2969 1369 - 74
 FB : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ RUS

๘. ภาพข่าวการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖



ประชุมหรือแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ครั้งที่ 3/2566

เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (มทร.สุวรรณภูมิ) จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ครั้งที่ 3/2566 เพื่อพิจารณา (ร่าง) คู่มือหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานอธิการบดี และกำหนดวันสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีพลตำรวจโทชนศักดิ์ ฤทธิเดชไพบูลย์ อดีตผู้บัญชาการ ประจำสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ประธานกรรมการ พร้อมด้วย ดร.ธนุช ตันเทอดทิพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนทวีพัฒนา ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตเจริญ ศรีขวัญ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นางฤทัยชนก โพธิ์งาม ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เลขานุการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัน สุขสันต์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ผู้ช่วยเลขานุการ เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ ณ ห้องประชุมลีลาวดี ชั้น 2 อาคาร 5 มทร.สุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี เขตใต้

จัดทำ : นางนงนิตร์ งานสื่อสารองค์กรฯ

งานสื่อสารองค์กรและกิจการระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา โทรศัพท์ 0 3570 9101 -3 ศูนย์สุพรรณบุรี โทรศัพท์ 0 3543 4004
 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี โทรศัพท์ 0 3532 4180 ศูนย์นนทบุรี โทรศัพท์ 0 2969 1369 - 74
 FB : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ RUS

สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ