

การประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของอธิการ คณบดี และผู้อำนวยการ

- 1 การประเมินการปฏิบัติงานของอธิการ คณบดี ใช้หลักการประเมินแบบผสมผสาน คือ ประเมินทั้งผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน และกระบวนการทำงานตามหน้าที่ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน (50%)

(คะแนนมาจากการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของวิทยาลัย/คณะ/สถาบันจาก 100% เทียบเป็น 50%)

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอธิการ คณบดี (50%)

- ประเมินโดยอธิการบดี/รองอธิการบดี คิดเป็นสัดส่วน 20%
- ประเมินโดยกรรมการบริหารวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน คิดเป็นสัดส่วน 20%
- ประเมินโดยบุคลากรในวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน คิดเป็นสัดส่วน 10%

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน **ส่วนที่ 2** ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 เป็นผู้ดำเนินการกำหนดนโยบาย/ แผนงานของวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน การกำกับดูแลให้มีส่วนร่วมการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำสู่การปรับปรุงแก้ไข/ พัฒนา และก้าวสู่เป้าหมายตามแผน
- 2.2 กำกับ การสรรหา/ พัฒนา/ ส่งเสริม อาจารย์ให้มีคุณภาพ/ ตำแหน่งวิชาการ ที่ตรงสาขาและเป็นไปตามเกณฑ์ และบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 กำกับ การพัฒนา/ ส่งเสริม/ สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักศึกษา เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างชื่อเสียงให้วิทยาลัย/คณะ/สถาบัน/มหาวิทยาลัย
- 2.4 กำหนดและกำกับ การสร้างสรรค์งานบริการวิชาการที่สร้างชื่อเสียงและสร้างรายได้แก่วิทยาลัย/ คณะ/สถาบัน ให้เป็นไปตามแผน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 2.5 บริหารงานในตำแหน่งโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 2.6 ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แบบประเมินการปฏิบัติงานของอธิการ คณบดี

	องค์ประกอบและตัวชี้วัด	น้ำหนักคะแนน	คะแนนที่ได้ 0-4	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
ส่วนที่ 1* ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน		50	-	
ส่วนที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอธิการ คณบดี		50		
2.1	เป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย/ แผนงานของวิทยาลัย/ คณะ/สถาบัน การกำกับดูแลให้มีส่วนร่วมการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำสู่การปรับปรุงแก้ไข/ พัฒนา และก้าวสู่เป้าหมายตามแผน	10		
2.2	กำกับ การสรรหา/ พัฒนา/ ส่งเสริม อาจารย์ให้มีคุณวุฒิ/ ตำแหน่งวิชาการ ที่ตรงสาขาและเป็นไปตามเกณฑ์ และบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5		
2.3	กำกับ การพัฒนา/ ส่งเสริม/ สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักศึกษา เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างชื่อเสียงให้วิทยาลัย/คณะ/สถาบัน/ มหาวิทยาลัย	10		
2.4	กำหนดและกำกับ การสร้างสรรค์งานบริการวิชาการที่สร้างชื่อเสียงและสร้างรายได้แก่วิทยาลัย/คณะ/สถาบัน ให้เป็นไปตามแผน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	10		
2.5	บริหารงานในตำแหน่งโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	10		
2.6	ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	5		
คะแนนรวม 2 ส่วน		100		

*คะแนนส่วนนี้มาจากผลคะแนนประเมินวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน นำมาเทียบคะแนนเต็มจาก 100

เป็น 50 คะแนน

เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของอธิการ คณบดี

ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน นำคะแนนมาจากการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน จากคะแนนเต็ม 100 เทียบเป็น 50 คะแนน

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอธิการ คณบดี หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการงานในวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน ให้เป็นไปตามพันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ซึ่งอธิการ คณบดีต้องใช้ความเป็นผู้นำในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กำกับ ดูแล พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และบริหารการเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสม (50 คะแนน)

ด้าน/ ตัวชี้วัด	0	1	2	3	4
2.1 เป็นผู้นำในการ - กำหนดนโยบาย/ แผนงาน ของวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน - กำกับ ดูแล ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน - ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข (10 คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่กำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน - นโยบายไม่ชัดเจน ทำให้เป้าหมายและทิศทางในการนำพาวิทยาลัย/คณะ/สถาบันสู่ความสำเร็จไม่ชัดเจน - ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรอันเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง และด้อยประสิทธิภาพ - มองไม่เห็นปัญหา ขาดการประเมินปัญหาและสถานการณ์อย่างเป็นระบบ แก้ปัญหาเป็นวันๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้วิสัยทัศน์ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเป็นแนวทางในการทำงาน - ระบบและกลไกการบริหารไม่เข้มแข็ง - การมีส่วนร่วมของบุคลากร ยังมีความจำกัดเฉพาะกลุ่ม/บุคคล - มีการติดตามผลงาน แต่ยังไม่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน แต่ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ - ระบบและกลไกในการบริหารงานของวิทยาลัย/คณะ/สถาบันชัดเจน แต่ยังคงขาดความเข้มแข็ง - การทำงานเป็นทีมดี เฉพาะบางหลักสูตร/ บางส่วน - มีการปรับปรุงและพัฒนา งานบ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ และนำพาวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน ไปได้ดี - นโยบายและแผนงานชัดเจน - บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมร่วมกับทีมบริหาร - ระบบและกลไกการบริหารดี และเข้มแข็ง - ยังต้องเพิ่มแรงจูงใจในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ ในการนำพา คณะ/ สถาบัน สู่การเปลี่ยนแปลง - มีกลยุทธ์/ แผนงานชัดเจน ทั้งทางด้านการผลิตบัณฑิต วิจัย และบริการวิชาการ - ไร้อุปสรรคการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน/ บริบทแวดล้อม เพื่อการแก้ไขปัญหาและริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ - เป็นแบบอย่างของการทำงานเป็นทีมที่สร้างความสำเร็จให้แก่วิทยาลัย/คณะ/สถาบัน
2.2 กำกับ การสรรหา/ พัฒนา/ ส่งเสริม อาจารย์ให้มี คุณวุฒิ/ ตำแหน่งวิชาการ ที่ ตรงสาขาและเป็นไปตามเกณฑ์ และบริหารทรัพยากรบุคคลได้	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดระบบการสรรหา/คัดเลือก และคัดกรองบุคลากรที่มีคุณวุฒิและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ระบบการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย - มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพของบุคลากรเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ระบบการสรรหาของวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน ที่คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณวุฒิตรงสาขา เข้ามาทำงาน - มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการสรรหาของวิทยาลัย/คณะ/สถาบันที่ดี ได้อาจารย์ที่ตรงสาขา/คุณวุฒิเป็นส่วนใหญ่ - ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีคุณวุฒิเหมาะสม และมีความสามารถสูงเข้ามาร่วมงาน - มีระบบและกลไกการ

ด้าน/ ตัวชี้วัด	0	1	2	3	4
<p>อย่างมีประสิทธิภาพ (5 คะแนน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ - ขาดระบบการมอบหมายงาน/ เกณฑ์ภาระงานที่เหมาะสม ทำให้เสียประโยชน์ของมหาวิทยาลัย - แนวโน้มการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการไม่ดีขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา 	<p>บางครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการมอบหมายงาน/ เกณฑ์ภาระงาน ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ใช้ประโยชน์จากอาจารย์ได้ไม่เต็มตามประสิทธิภาพ - มีการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการของอาจารย์เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา < 2% 	<p>คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนานๆ ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการมอบหมายงาน/ เกณฑ์ภาระงาน แต่ยังไม่สม่ำเสมอ ทำให้ยังมีบางส่วนที่ยังใช้ประโยชน์ได้ไม่เต็มที่ - มีการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการของอาจารย์เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา $\geq 2\%$ 	<p>การปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการมอบหมายงาน/ เกณฑ์ภาระงาน ทำให้การใช้งานเต็มตามศักยภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย - มีการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการของอาจารย์เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา $\geq 4\%$ 	<p>ส่งเสริมอาจารย์ในการทำงานวิชาการ/ วิจัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการมอบหมายงานกระจาย/ เกณฑ์ภาระงานรวมทั้งการจัดกลุ่มในการเรียนของนักศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย และคุณภาพของนักศึกษาและบัณฑิต - คุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์หรือเพิ่มขึ้น $\geq 5\%$
<p>2.3 กำกับ การพัฒนา/ ส่งเสริม/ สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักศึกษา เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างชื่อเสียงให้วิทยาลัย/คณะ/สถาบัน/มหาวิทยาลัย (10 คะแนน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนของอาจารย์ในวิทยาลัย/คณะ/สถาบันเน้นที่การบรรยายทั้งหมด - อาจารย์ในวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักศึกษา - ยังไม่มีการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนของอาจารย์ในวิทยาลัย/คณะ/สถาบันยังใช้การบรรยายเป็นส่วนใหญ่ - อาจารย์ในวิทยาลัย/คณะ/สถาบันส่วนน้อย ตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักศึกษา - มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษา แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ในทางปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนของอาจารย์ในวิทยาลัย/คณะ/สถาบันผสมผสานระหว่างการบรรยายและการศึกษาค้นคว้าจากสื่อการสอนที่พัฒนาขึ้น - อาจารย์บางส่วนเห็นความสำคัญของการออกแบบและจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่แตกต่างกันมากขึ้น - มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่สามารถดำเนินการไปได้ตามกิจวัตร 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์ในวิทยาลัย/คณะ/สถาบันมีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี โดยการพัฒนาคู่มือการสอนที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ - อาจารย์ส่วนใหญ่กระตือรือร้นในการออกแบบและจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย นักศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการเรียนมากขึ้น - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถตรวจพบ/ ติดตามปัญหาทางด้านการเรียน/ ปัญหาที่มีผลกระทบต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์ในวิทยาลัย/คณะ/สถาบันใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของนักศึกษา - อาจารย์มีความรู้และทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ สามารถเผยแพร่ให้คณะอื่นๆ หรือสถาบันอื่นๆ ได้ - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีประสิทธิภาพ สามารถลดการตกรอก/ ข้ำชั้นได้อย่างมีนัยสำคัญ

ด้าน/ ตัวชี้วัด	0	1	2	3	4
2.4 กำหนดและกำกับ การ สร้างสรรค์งานบริการวิชาการที่ สร้างชื่อเสียงและสร้างรายได้ แก่วิทยาลัย/คณะ/สถาบันให้ เป็นไปตามแผน โดยใช้ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด (10 คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีแผนงานบริการวิชาการ - ไม่สามารถให้บริการ วิชาการในสาขาที่ รับผิดชอบได้ ถึงแม้จะมีการ ร้องขอ - ยังต้องมีการจัดอบรม เพื่อ พัฒนาอาจารย์ของ วิทยาลัย/คณะ/สถาบันใน สาขาวิชาที่สอน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีแผนงานบริการวิชาการ - การบริการวิชาการเกิดขึ้น จากความต้องการของ บุคลากรในวิทยาลัย/คณะ/ สถาบัน หรือคนภายนอก - การบริการวิชาการเกิดขึ้น 2-3 ปี/ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนงานบริการวิชาการ ซึ่งสามารถทำได้บางส่วน ของแผน ยังต้องการการ พัฒนาให้สามารถ ดำเนินการได้ดียิ่งขึ้น - การบริการวิชาการเกิดขึ้น < 2 ครั้ง/ปี - การบริการวิชาการยังต้อง อาศัยวิทยากรจากภายนอก เป็นส่วนใหญ่ 	<p>เรียนได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนในการให้บริการ วิชาการ เพื่อสร้างชื่อเสียง และมีรายได้ ซึ่งสามารถ ดำเนินการได้เป็นส่วนใหญ่ ของแผน - การบริการวิชาการเกิดขึ้น บ่อยครั้ง (มากกว่า 2 ครั้ง/ ปี) ยังไม่ต่อเนื่อง - การบริการวิชาการยังต้อง อาศัยวิทยากรจากภายนอก เป็นบางส่วน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์และแผนในการที่ จะตอบสนองต่อความ ต้องการการบริการวิชาการ ของสังคม - มีนโยบายและแผนที่ชัดเจน ในระดับวิทยาลัย/คณะ/ สถาบันในการให้บริการ วิชาการและสามารถ ดำเนินการได้สำเร็จตาม แผน - การบริการวิชาการสามารถ สร้างชื่อเสียง และรายได้ที่ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน - มีการใช้ประโยชน์จาก บุคลากรในวิทยาลัย/คณะ/ สถาบันเป็นส่วนใหญ่ ในการ สร้างงานบริการวิชาการ
2.5 บริหารงานในตำแหน่ง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (10 คะแนน)	< 4 ข้อ	4-5 ข้อ	6-7 ข้อ	8-9 ข้อ	<ul style="list-style-type: none"> - มีการบริหารภายใต้ธรรมาภิ บาล ทั้ง 10 ข้อ คือ - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัย/ คณะ/สถาบัน - กระบวนการทำงานมี ประสิทธิภาพ - ตอบสนองในทางบวกอย่าง รวดเร็ว - สำนึกในความรับผิดชอบต่อ ของตน ต่อวิทยาลัย/คณะ/ สถาบัน/ นักศึกษา/ สังคม - โปร่งใส

ด้าน/ ตัวชี้วัด	0	1	2	3	4
					<ul style="list-style-type: none"> - กระจายความรับผิดชอบ - การมีส่วนร่วม - ยึดกฎหมาย - ความเสมอภาค - ความเห็นของคนส่วนใหญ่
2.6 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (5 คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องกระตุ้น เร่งรัด เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น - ไม่สามารถจัดการการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย/คณะ/สถาบันได้ แม้จะได้รับความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัย - ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน/มหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการกระตุ้น เร่งรัด ให้รู้ถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง - ต้องการความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัย/ ผู้ทรงคุณวุฒิในการบริหารการเปลี่ยนแปลง - ลงมือปฏิบัติภายใต้การนิเทศ/ กำกับของมหาวิทยาลัย - ประสบความสำเร็จ 50% ต้องปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - รับทราบข้อมูลความต้องการการเปลี่ยนแปลงจากมหาวิทยาลัย - สามารถวางแผนเตรียมการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ - ลงมือปฏิบัติร่วมกับทีมงานบางส่วน - ประสบความสำเร็จเป็นบางส่วน (60%) - มีแนวโน้มในทางที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักถึงความต้องการการเปลี่ยนแปลง - มีการเตรียมการเปลี่ยนแปลง - นำแผนไปปฏิบัติกับผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ - ประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ของแผน (70%) - ต้องการเวลา เพื่อที่จะพัฒนาระบบ/ กลไก/ หรือกระบวนการบางส่วน เพื่อให้เกิดความยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักถึงความเร่งด่วนที่ต้องเปลี่ยนแปลงระดับวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน - มีการเตรียมการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร/ การสร้างความตระหนัก/ การพัฒนาทีมงาน/ การเสริมสร้างพลังบุคลากรในวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน - การนำแผนไปปฏิบัติเป็นทีม โดยใช้ PDCA - ก่อให้เกิดผลทางบวกในการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ (> 80%) - เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถแบ่งปันประสบการณ์ในการเปลี่ยนแปลงได้ - มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. การประเมินการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

การประเมินการปฏิบัติกรของผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ใช้หลักการผสมผสาน โดยประเมิน 2 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน 50 %
(คะแนนส่วนนี้มาจากผลคะแนนประเมินหน่วยงาน จาก 100 % เทียบเป็น 50 %)
- ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานและคุณลักษณะส่วนตัว 50 %
- ประเมินโดยอธิการบดี/รองอธิการบดีต้นสังกัด คิดเป็นสัดส่วน 30%
 - ประเมินโดยบุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นสัดส่วน 20%

แบบประเมินผู้อำนวยการ

	องค์ประกอบและตัวชี้วัด	น้ำหนัก %	คะแนนที่ได้ 0-4	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
ส่วนที่ 1**	ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพหน่วยงาน	50	-	
ส่วนที่ 2	พฤติกรรมการทำงานและคุณลักษณะส่วนตัว	50		
2.1	การบริหารอย่างเป็นธรรม	15		
2.2	การประเมินบุคลากรอย่างเป็นธรรม	10		
2.3	ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	15		
2.4	ความมีน้ำใจ เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่งาน	10		
	คะแนนรวม 2 ส่วน	100	-	

**คะแนนส่วนนี้มาจากผลคะแนนประเมินหน่วยงาน นำมาเทียบคะแนนเต็มจาก 100 เป็น 50 คะแนน

เกณฑ์การประเมินผู้อำนวยการ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานและคุณลักษณะส่วนตัว

2.1 การบริหารงานอย่างเป็นธรรม

หมายถึง เป็นผู้บริหารที่มีหลักเกณฑ์ มีการวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน การจูงใจ ที่ยุติธรรมตามเกณฑ์

เกณฑ์การให้คะแนน				
0	1	2	3	4
เป็นผู้บริหารที่ <i>ไม่มีหลักเกณฑ์</i> ไม่มีการวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน การจูงใจที่ยุติธรรมตามเกณฑ์	เป็นผู้บริหารที่มี <i>หลักเกณฑ์</i> มีการวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน การจูงใจ	เป็นผู้บริหารที่มี <i>หลักเกณฑ์</i> มีการวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน การจูงใจที่ <i>ยุติธรรมตามเกณฑ์</i>	เป็นผู้บริหารที่มี <i>หลักเกณฑ์</i> มีการวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน การจูงใจที่ <i>ยุติธรรมตามเกณฑ์อยู่เสมอ</i>	เป็นผู้บริหารที่มี <i>หลักเกณฑ์</i> มีการวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน การจูงใจที่ <i>ยุติธรรมตามเกณฑ์อยู่เสมอ ไม่มีการร้องเรียนการทำงาน</i>

2.2 การประเมินบุคลากรอย่างเป็นธรรม

หมายถึง การปฏิบัติการประเมินโดยพิจารณาตามประสิทธิผลของงาน และใช้เกณฑ์ในการประเมินของมหาวิทยาลัยโดยยุติธรรม

เกณฑ์การให้คะแนน				
0	1	2	3	4
การปฏิบัติการประเมิน <i>ไม่</i> ใช้การพิจารณาตามประสิทธิผลของงานและ <i>ไม่ใช้เกณฑ์</i> ในการประเมินของมหาวิทยาลัย	การปฏิบัติการประเมินโดย <i>พิจารณาตามประสิทธิผลของงาน</i> และใช้เกณฑ์ในการประเมินของมหาวิทยาลัย	การปฏิบัติการประเมินโดย <i>พิจารณาตามประสิทธิผลของงาน</i> และใช้เกณฑ์ในการประเมินของมหาวิทยาลัยโดย <i>ยุติธรรม</i>	การปฏิบัติการประเมินโดย <i>พิจารณาตามประสิทธิผลของงาน</i> และใช้เกณฑ์ในการประเมินของมหาวิทยาลัยโดย <i>ยุติธรรม และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ</i>	การปฏิบัติการประเมินโดย <i>พิจารณาตามประสิทธิผลของงาน</i> และใช้เกณฑ์ในการประเมินของมหาวิทยาลัยโดย <i>ยุติธรรม และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ ไม่มีข้อร้องเรียน</i> ในการประเมินบุคลากร

2.3 ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามหน้าที่ของหน่วยงานและมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบันได้

เกณฑ์การให้คะแนน				
0	1	2	3	4
เป็นผู้บริหารที่ <i>ไม่มีความสามารถ</i> ในการบริหารงานตามหน้าที่ของหน่วยงานและ <i>ไม่มีการ</i> ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบันได้	เป็นผู้บริหารที่มี <i>ความสามารถ</i> ในการบริหารงานตามหน้าที่ของหน่วยงานและ <i>มีการปรับเปลี่ยนตาม</i> สถานการณ์อย่างช้าๆ	เป็นผู้บริหารที่มี <i>ความรู้ความสามารถ</i> ในการบริหารงานตามหน้าที่ของหน่วยงานและ <i>มีการปรับเปลี่ยนตาม</i> สถานการณ์ปัจจุบันได้ทันที	เป็นผู้บริหารที่มี <i>ความรู้ความสามารถ</i> ในการบริหารงานตามหน้าที่ของหน่วยงานและ <i>มีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบันและมองไปข้างหน้า</i>	เป็นผู้บริหารที่มี <i>ความรู้ความสามารถ</i> ในการบริหารงานตามหน้าที่ของหน่วยงานและ <i>มีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ปัจจุบันและมองไปข้างหน้า</i> โดยเป็น <i>ผู้นำของการเปลี่ยนแปลง</i>

2.4 ความมีน้ำใจ เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่งาน

หมายถึง เป็นผู้บริหารที่มีน้ำใจในการทำงานกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่น ตลอดจนมีความเสียสละทุ่มเทในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย

เกณฑ์การให้คะแนน				
0	1	2	3	4
เป็นผู้บริหารที่ <u>ไม่มีน้ำใจ</u> ในการทำงานกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่น ตลอดจน <u>ไม่มี</u> ความเสียสละทุ่มเทในการทำงาน	เป็นผู้บริหารที่ <u>มีน้ำใจ</u> ในการทำงานกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจน <u>มีความเสียสละทุ่มเท</u> ในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย <u>ตาม</u> หน้าที่ในงาน	เป็นผู้บริหารที่ <u>มีน้ำใจ</u> ในการทำงานกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่น ตลอดจน <u>มีความเสียสละทุ่มเท</u> ในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย	เป็นผู้บริหารที่ <u>มีน้ำใจ</u> ในการทำงานกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่น ตลอดจน <u>มีความเสียสละทุ่มเท</u> ในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย <u>อยู่เสมอ</u>	เป็นผู้บริหารที่ <u>มีน้ำใจ</u> ในการทำงานกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่น ตลอดจน <u>มีความเสียสละทุ่มเท</u> ในการทำงานให้กับมหาวิทยาลัย <u>อยู่เสมอ</u> โดย <u>ไม่</u> หวังผลตอบแทน