



รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน
ของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
ประจำปีการศึกษา 2557

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน
ของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
ประจำปีการศึกษา 2557

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา การบริหารสถาบัน และการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2557 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของคณบดีตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2558

คณะวิศวกรรมศาสตร์ หวังว่ารายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในการที่จะได้รับรู้ระดับความสามารถในการดำเนินงานตามแผนงานต่างๆ ที่วางไว้ และทิศทางการพัฒนาคณะในปีการศึกษาถัดไป



สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
สารบัญ	ข
รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์.....	1
1. หลักเกณฑ์การประเมิน.....	1
2. หลักฐานการประเมิน	1
3. ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ	3
4. การประเมินด้านอื่นๆ	6
5. นวัตกรรมหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของคณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	7
6. ทิศทางการพัฒนาคณะในอนาคต	7
7. การลงนามรับรองของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์.....	8

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก คำสั่งสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ	9
ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2557	
ภาคผนวก ข ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์.....	11
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก พ.ศ. 2554	
ภาคผนวก ค ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์.....	16
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555	
ภาคผนวก ง สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของ.....	18
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	
ภาคผนวก จ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์.....	23
ประจำปีการศึกษา 2557 รับการประเมินเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558	
ภาคผนวก ฉ ใบลงนามผู้เข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์.....	29
ประจำปีการศึกษา 2557 รับการประเมินเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558	



รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ประจำปีการศึกษา 2557

รับการประเมินเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558

ณ ห้องประชุมสารธร 2 อาคารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (อาคาร 48) ชั้น 2

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1. หลักเกณฑ์การประเมิน

กำหนดเกณฑ์การประเมินผล แบ่งเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

คะแนน	4.51 – 5.00	อยู่ในระดับดีมาก
คะแนน	3.51 – 4.50	อยู่ในระดับดี
คะแนน	2.51 – 3.50	อยู่ในระดับพอใช้
คะแนน	1.51 – 2.50	อยู่ในระดับปรับปรุง
คะแนน	1.00 – 1.50	อยู่ในระดับปรับปรุงด่วน

2. หลักฐานการประเมิน ประกอบด้วยเอกสาร

2.1 เอกสารด้านวิชาการ

2.1.1 รายงานผลการปฏิบัติงานของคณบดี

2.1.2 รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) คณบดีวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประจำปีการศึกษา 2557

2.1.3 ไฟล์นำเสนอด้วยโปรแกรม Power Point

2.2 การสัมภาษณ์ คณะกรรมการดำเนินการสัมภาษณ์บุคคลต่างๆ ดังนี้

2.2.1 หัวหน้าภาควิชา จำนวน 2 ราย ได้แก่

หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและโทรคมนาคม

หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกลและอุตสาหกรรม



2.2.2 หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 6 ราย ได้แก่

หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล

หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ

หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมเคมี

หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา

หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมสำรวจ

2.2.3 ตัวแทนนักศึกษาปัจจุบันจากสาขาวิชา จำนวน 7 ราย ได้แก่

นักศึกษาปัจจุบัน สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 1 ราย

นักศึกษาปัจจุบัน สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี จำนวน 3 ราย

นักศึกษาปัจจุบัน สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม จำนวน 1 ราย

นักศึกษาปัจจุบัน สาขาวิชาวิศวกรรมสำรวจ จำนวน 1 ราย

นักศึกษาปัจจุบัน สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จำนวน 1 ราย

2.2.4 ตัวแทนเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 2 ราย

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 2 คน



3. ผลการประเมินของคณะกรรมการ

3.1 วิธีการประเมิน

หัวข้อการประเมิน มีจำนวน 8 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยข้อย่อยที่มีจำนวนแตกต่างกัน ซึ่งรวมกันแล้วมีจำนวนข้อย่อยรวมทั้งหมด 50 ข้อย่อย คะแนนเต็ม 250 คะแนน

คณะกรรมการฯ ใช้วิธีการให้คณะกรรมการแต่ละท่านให้คะแนนโดยอิสระในแต่ละข้อย่อย แล้วนำผลการประเมินคำนวณค่าเฉลี่ย ซึ่งแสดงในภาคผนวก ง

ผลการประเมินในภาพรวมทั้ง 8 ข้อ แสดงในตารางข้างล่างนี้

ประเด็นในการประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$)	เกณฑ์ประเมิน
1. ความสามารถในการพัฒนาองค์กร	4.67	ดีมาก
2. การบริหารจัดการด้านวิชาการ	4.60	ดีมาก
3. ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ	4.73	ดีมาก

ประเด็นในการประเมิน	ระดับคุณภาพ	
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$)	เกณฑ์ประเมิน
4. คุณสมบัติในการเป็นผู้นำกับผู้ดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรมตามหลักสากลที่เป็นมาตรฐาน	4.83	ดีมาก
5. ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา	4.72	ดีมาก
6. ความสามารถการจัดทำระบบ/กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	ดีมาก
7. การมีมนุษยสัมพันธ์	4.83	ดีมาก
8. ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.81	ดีมาก

ผลการประเมินในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.72 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก



3.2 รายละเอียดของผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

ผลการประเมินของคณะกรรมการเรียงลำดับข้อ ดังนี้

1. ความสามารถในการพัฒนาองค์กร ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับดีมาก

ประเด็นการประเมินที่ได้รับคะแนนระดับดีมาก คือมีการวางแผนการพัฒนาองค์กรไว้ล่วงหน้า เนื่องจากมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานของคณะฯ มีการประสานงานระบบงานต่างๆ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแต่งตั้งและมอบหมายงานให้หัวหน้างานส่วนต่างๆ อย่างชัดเจน ส่วนประเด็นเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างเปิดเผยได้รับคะแนนการประเมินสูงสุดเท่ากับ 5.00 เนื่องจากมีการนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการสื่อสารกันในองค์กรเช่น เปิดกลุ่มไลน์ เฟสบุ๊คส์ ใช้ในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในคณะฯ สามารถเข้าถึงได้อย่างเปิดเผยอิสระและเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและปรึกษาได้ตลอดเวลา อีกประการที่เห็นประโยชน์ได้ชัดเจนคือมีการใช้เป็นช่องทางแจ้งเหตุที่กำลังจะเกิดขึ้นและสามารถป้องกันได้ทันทั่วทั้ง

ประเด็นการประเมินที่ได้รับคะแนนระดับดี คือมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. การบริหารจัดการด้านวิชาการ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับดีมาก

ประเด็นการประเมินที่ได้รับระดับดีมาก มีดังนี้คือ มีการส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีการนำระบบสื่อการสอนออนไลน์ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน มีการส่งเสริมโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานภายนอก และ มีการพัฒนาส่งเสริมด้านวิชาการให้กับอาจารย์ผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ โดยมีโครงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับอาจารย์ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการประเมินที่ได้รับระดับดี คือเรื่องการพัฒนาหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ และการบริหารจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีการปรับปรุงหลักสูตรตามช่วงเวลาที่กำหนดโดยมีการเชิญบุคคลจากภายนอกภาคอุตสาหกรรมมาร่วมปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยและตรงกับความต้องการทางธุรกิจ

3. ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 อยู่ในระดับดีมาก

ประเด็นการประเมินที่อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ หัวข้อการประเมินเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการตัดสินใจที่ดี รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความตื่นตัวต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม มีการประนีประนอมกับผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่องาน สามารถลดปัญหาความขัดแย้งภายในคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก



ส่วนผลการประเมินที่อยู่ในระดับดี คือมีความสามารถในการแก้ปัญหาของคณะฯ ได้เป็นอย่างดี และมีทักษะชักนำในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงาน โดยมีการแต่งตั้งหัวหน้างานในหลายๆด้านมาช่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับผู้ดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม ตามหลักสากลที่เป็นมาตรฐาน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 อยู่ในระดับดีมาก

ประเด็นการประเมินที่อยู่ในระดับดีมาก คือ มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Accountability) ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment) มีความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งแบ่งได้เป็นความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและมีการส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดี

ส่วนประเด็นการประเมินที่อยู่ในระดับดี คือ การมีวิสัยทัศน์ โดยมองจากการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะยาวและต้องเป็นการเพิ่มความสามารถทุกด้าน (Vision to Create Long Term Value)

5. ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 อยู่ในระดับดีมาก

ประเด็นการประเมินที่ได้ระดับดีมาก คือ มีความยุติธรรมปราศจากอคติ ทำงานเพื่องาน เพื่อส่วนรวม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในคณะฯ ให้ความร่วมมือตามขอบเขตอันสมควรทั้งเรื่องส่วนตัวและเศรษฐกิจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

6. ความสามารถในการจัดทำระบบ/กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับดีมาก

ประเด็นการประเมินที่ได้ระดับดีมาก ได้แก่ข้อย่อยทุกข้อในข้อนี้ คือ มีผลการดำเนินงานด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการบริหารจัดการภายในคณะฯ มีการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานต่างๆ อย่างทั่วถึง มีกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน มีการจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึงภายในคณะฯ และมีความสามารถในการบริหารงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง



7. การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 อยู่ในระดับดีมาก

ประเด็นการประเมินที่ได้ระดับดีมาก ได้รับการประเมินระดับดีมากในทุกหัวข้อย่อย คือ มีความเป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุภาพอ่อนโยน ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ไม่ตำหนิติเตียน เหยียดหยามบุคคลอื่น มีความสามารถในการเข้ากับบุคคลอื่น และ มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง

8. ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับดีมาก

ประเด็นการประเมินที่ได้ระดับดีมาก คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการใช้ระบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง มีการยกย่องชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ประเด็นการประเมินที่ได้ระดับดี คือ มีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและท้าทาย

4. การประเมินด้านอื่นๆ

จุดเด่น

- 1) ปรับระบบการศึกษาได้ตรงเป้าหมายความต้องการวิศวกรไปสู่การปฏิบัติสนับสนุนแรงงานด้านอุตสาหกรรมของประเทศ
- 2) คำนึงถึงคุณภาพของนักศึกษา ที่จะต้องจบไปรับใช้ประเทศชาติ
- 3) มีวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ
- 4) มีการใช้ IT ในการบริหารจัดการ
- 5) มีความอดทน สู้งาน
- 6) มีการให้โอกาสบุคคล(อาจารย์ และนักศึกษา)ในการทำงานและการเรียน
- 7) มีความประนีประนอมในการบริหารจัดการ

จุดที่ควรพัฒนา

- 1) ควรเสริมคุณลักษณะด้านการใช้อำนาจ ให้เด็ดขาดมากขึ้น
- 2) บางครั้งต้องมีความเด็ดขาดในการบริหารจัดการโดยเฉพาะเรื่องคน การใช้คนทำงานในหน้าที่หลัก
- 3) มีการกำกับดูแลงานที่ดี แต่ต้องกล้าให้คุณ – โทษ โดยเฉพาะโทษกับผู้ไม่รับผิดชอบ



ข้อเสนอแนะ

ไม่มีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

นวัตกรรมหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของคณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น(ถ้ามี)

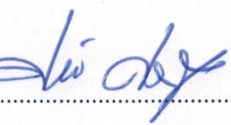
- 1) การเน้นให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ
- 2) การใช้ IT ในการติดตาม / แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ทิศทางการพัฒนาคณะในอนาคต

- 1) พัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยเน้นการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติมากขึ้น โดยเฉพาะเครื่องมือที่ใช้ในการวัดค่าต่างๆ ในภาคอุตสาหกรรมทุกสาขา



การลงนามรับรองของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

น.อ. อ. น. 

ประธานกรรมการ

(พลอากาศโทประกิต ศกุนสิงห์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรสวรรค์ ผดุง)



ภาคผนวก ก

คำสั่งสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ประจำปีการศึกษา 2557



คำสั่งสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ที่ ๐๒๐ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗

ด้วยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ครั้งที่ ๑๐ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการสภาวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายและกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนคณาจารย์ เป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และความในข้อ ๗ ของประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดังรายนามต่อไปนี้

๑. พลอากาศโทประกิต	ศฤงคารสิงห์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารักษ์	บางเจริญพรพงศ์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรสวัสดิ์	ผดุง	กรรมการ
๔. นายบุญช่วย	เจริญผล	เลขานุการ
๕. นายวรพันธ์	แก้วพิทยาภรณ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๖. นางสาวบังอร	กัณฑ์บุญมี	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายศักดิ์ทิพย์ ไกรฤกษ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ภาคผนวก ข

ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก พ.ศ. 2554



ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนัก เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักนั้น มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) และ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานคณบดี หรือผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้อำนวยการสำนัก แล้วแต่กรณี

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และให้หมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

“การประเมิน” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน

“ผู้รับการประเมิน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก

ข้อ ๔ วัตถุประสงค์ของการประเมิน

๔.๑) เพื่อให้ผู้รับการประเมิน ได้ทบทวนการบริหารงานที่ผ่านมา

๔.๒) เพื่อให้ผู้รับการประเมิน ได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารงาน



๔.๓) เพื่อให้ผู้รับการประเมิน ได้ทราบแนวทางที่จะพัฒนาคณะ สถาบัน สำนัก

๔.๔) เพื่อให้ผู้รับการประเมิน ได้รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

และบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะ/สถาบัน/สำนัก

ข้อ ๕ ระยะเวลาการประเมิน ให้ดำเนินการประเมินทุกปี

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การประเมิน

ก. การประเมินคณบดี

(๑) ความสามารถในการพัฒนาองค์กร

(๒) การบริหารจัดการด้านวิชาการ

(๓) ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ

(๔) คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับผู้ดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม

ตามหลักสากลที่เป็นมาตรฐาน ๖ ประการ คือ

๔.๑) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่ (Accountability)

(Responsibility)

๔.๒) ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ

๔.๓) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน(Equitable Treatment)

๔.๔) ความโปร่งใส(Transparency)ซึ่งแบ่งได้เป็น ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส

๔.๕) การมีวิสัยทัศน์ โดยมองจากการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการ

สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะยาว และต้องเป็นการเพิ่มความสามารถทุกด้าน (Vision to Create Long Term Value)

๔.๖) การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดี (Ethics)

(๕) ศิลปะในการครองใจผู้ได้บังคับบัญชา

(๖) ความสามารถในการจัดทำระบบ/กลไกการบริหารองค์กรอย่างมี

ประสิทธิภาพ

(๗) การมีมนุษยสัมพันธ์

(๘) ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. การประเมินผู้อำนวยการสถาบัน

(๑) การบริหารจัดการด้านวิจัยและบริการวิชาชีพ

(๒) ความสามารถในการพัฒนาองค์กร

(๓) ความสามารถในการจัดทำระบบ/กลไกการบริหารองค์กรอย่างมี

ประสิทธิภาพ

(๔) ลักษณะผู้นำ ภาวะผู้นำและจิตบริการ



๓

- (๕) คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดี ตามข้อ ๖ ก (๔)
- (๖) ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๗) การมีมนุษยสัมพันธ์
- (๘) ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค. การประเมินผู้อำนวยการสำนัก

- (๑) ความสามารถในการพัฒนาองค์กร
- (๒) การนำระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารองค์กร
- (๓) ความสามารถในการจัดทำระบบ/กลไกการบริหารองค์กรอย่างมี

ประสิทธิภาพ

- (๔) ลักษณะผู้นำ ภาวะผู้นำและจิตบริการ
- (๕) คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดี ตามข้อ ๖ ก (๔)
- (๖) ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๗) การมีมนุษยสัมพันธ์
- (๘) ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักเกณฑ์การประเมิน คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ดังกล่าวข้างต้นจะต้อง

ดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ประเมินทุกประเด็นที่ใช้ประเมิน
- (๒) ต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานทุกปีให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- (๓) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน เป็น Rating Scale ๕ ระดับ

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๐.๐๐ - ๑.๕๐ (ปรับปรุงเร่งด่วน)	๑.๕๑ - ๒.๕๐ (ปรับปรุง)	๒.๕๑ - ๓.๕๐ (พอใช้)	๓.๕๑ - ๔.๕๐ (ดี)	๔.๕๑ - ๕.๐๐ (ดีมาก)

1.00

ข้อ ๗ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยการเสนอเรื่องจากมหาวิทยาลัย

ประกอบด้วย

- ๗.๑) กรรมการสภาวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการ
- ๗.๒) อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย กรรมการ
- ๗.๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนคณาจารย์ กรรมการ

ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งข้าราชการจำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ
อีกจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ข้อ ๘ อำนาจหน้าที่ วิธีการและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ



๔

- ๘.๑) เยี่ยมชมคณะ สถาบัน สำนัก พุ่ปะหรือสั้ภาษณั้ผู้บริหาร บุคลากร
และนั้ศึกษาในคณะ สถาบัน สำนัก
๘.๒) จัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อั้หน่วยการสถาบัน/สำนัก
๘.๓) ประชุมสรุ่ผลการประเมิน

ข้อ ๔ ให้ผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาและบริหารจัดการ
หน่วยงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔


(นายศักดิ์ทิพย์ ไกรฤกษ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ภาคผนวก ค

ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2555



ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนัก ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) และ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพว่าด้วย หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ วรรคสอง (๓) และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ (๓) กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน เป็น Rating Scale ๕ ระดับ

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑.๐๐-๑.๕๐ (ปรับปรุงเร่งด่วน)	๑.๕๑-๒.๕๐ (ปรับปรุง)	๒.๕๑-๓.๕๐ (พอใช้)	๓.๕๑-๔.๕๐ (ดี)	๔.๕๑-๕.๐๐ (ดีมาก)

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายศักดิ์ทิพย์ ไกรฤกษ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ภาคผนวก ง

สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



**สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ**

ลำดับ	ประเด็นในการประเมิน	ระดับประเมิน (ค่าเฉลี่ย)
1	ความสามารถในการพัฒนาองค์กร	
	1.1 มีการวางแผนการพัฒนาองค์กรไว้ล่วงหน้า	4.67
	1.2 ประสานงานระบบงานต่าง ๆ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.67
	1.3 มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างเปิดเผย	5.00
	1.4 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างทั่วถึง	4.67
	1.5 มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้มีการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.33
2	การบริหารจัดการด้านวิชาการ	
	2.1 มีการพัฒนาหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ	4.33
	2.2 บริหารและจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา	4.00
	2.3 ส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.67
	2.4 ส่งเสริมโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานภายนอก	5.00
	2.5 พัฒนาส่งเสริมด้านวิชาการให้กับอาจารย์ผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	5.00
3	ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ	
	3.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการตัดสินใจที่ดี	4.67
	3.2 รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	4.67
	3.3 มีความตื่นตัวต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม	5.00
	3.4 มีการประนีประนอมกับผู้ร่วมงาน	5.00
	3.5 มีความรับผิดชอบต่องาน	5.00
	3.6 สามารถลดปัญหาความขัดแย้งภายในคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.67
	3.7 มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.67



ลำดับ	ประเด็นในการประเมิน	ระดับประเมิน (ค่าเฉลี่ย)
	3.8 มีความสามารถในการแก้ปัญหาของคณะฯ ได้เป็นอย่างดี	4.33
	3.9 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	5.00
	3.10 มีทักษะชักนำในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงาน	4.33
4	คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม ดังนี้	
	4.1 ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Accountability)	5.00
	4.2 ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)	4.67
	4.3 การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)	5.00
	4.4 มีความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งแบ่งได้เป็นความโปร่งใสในการ ดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส	5.00
	4.5 การมีวิสัยทัศน์ โดยมองจากการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการ สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะยาว และต้องเป็นการเพิ่ม ความสามารถทุกด้าน (Vision to Create)	4.33
	4.6 การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดี	5.00
5	ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา	
	5.1 มีความยุติธรรม ปราศจากอคติ	5.00
	5.2 ทำงานเพื่องาน เพื่อส่วนรวม	5.00
	5.3 สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในคณะฯ	4.67
	5.4 ให้ความช่วยเหลือตามขอบเขตอันสมควรทั้งเรื่องส่วนตัวและเศรษฐกิจ	4.00
	5.5 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	5.00
	5.6 สามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.67



ลำดับ	ประเด็นในการประเมิน	ระดับประเมิน (ค่าเฉลี่ย)
6	ความสามารถในการจัดทำระบบ/กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	
	6.1 มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในคณะฯ	4.67
	6.2 มีการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	4.00
	6.3 มีกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน	4.67
	6.4 มีการจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึงภายในคณะฯ	5.00
	6.5 มีความสามารถในการบริหารงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.67
7	การมีมนุษยสัมพันธ์	
	7.1 มีความเป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส	5.00
	7.2 มีความสุภาพอ่อนโยน ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น	5.00
	7.3 มีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร	4.67
	7.4 ไม่ตำหนิตะเยียน เหยียดหยามบุคคลอื่น	5.00
	7.5 มีความสามารถในการเข้ากับบุคคลอื่น	4.67
	7.6 มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.67
8	ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	8.1 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส	4.67
	8.2 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	5.00
	8.3 ใช้ระบบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two –Way Communication)	5.00
	8.4 สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและท้าทาย	4.33
	8.5 มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	5.00



ลำดับ	ประเด็นในการประเมิน	ระดับประเมิน (ค่าเฉลี่ย)
	8.6 ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี	5.00
	8.7 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.67



ภาคผนวก จ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ประจำปีการศึกษา 2557

รับการประเมินเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558



แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี

คณะวิศวกรรมศาสตร์

ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2557 วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2558

ประเมินวันที่ 10 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2558

1. หลักเกณฑ์การประเมิน

หัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย 8 ข้อใหญ่ และข้อ 4 มี 6 ข้อย่อย

- (1) ความสามารถในการพัฒนาองค์กร
- (2) การบริหารจัดการด้านวิชาการ
- (3) ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ
- (4) คุณสมบัติในการเป็นผู้นำกับผู้ดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรมตามหลักสากลที่เป็นมาตรฐาน 6 ประการ คือ
 - 4.1) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)
 - 4.2) ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)
 - 4.3) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)
 - 4.4) ความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งแบ่งได้เป็นความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส
 - 4.5) การมีวิสัยทัศน์ โดยมองจากการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการ สถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในระยะยาว และต้องเป็นการเพิ่มความสามารถทุกด้าน (Vision to Create Long Term Value)
 - 4.6) การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดี (Ethics)
- (5) ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา
- (6) ความสามารถในการจัดทำระบบ/กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- (7) การมีมนุษยสัมพันธ์
- (8) ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน 5 ระดับ (Rating Scale)

- ระดับ 5 หมายถึง การดำเนินงานหรือความสามารถอยู่ในระดับ ดีมาก
- ระดับ 4 หมายถึง การดำเนินงานหรือความสามารถอยู่ในระดับ ดี
- ระดับ 3 หมายถึง การดำเนินงานหรือความสามารถอยู่ในระดับ พอใช้
- ระดับ 2 หมายถึง การดำเนินงานหรือความสามารถอยู่ในระดับ ปรับปรุง
- ระดับ 1 หมายถึง การดำเนินงานหรือความสามารถอยู่ในระดับ ปรับปรุงเร่งด่วน



3. แบบประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมิน

ลำดับ	ประเด็นในการประเมิน	ระดับประเมิน				
		5	4	3	2	1
1	ความสามารถในการพัฒนาองค์กร					
	1.1 มีการวางแผนการพัฒนาองค์กรไว้ล่วงหน้า					
	1.2 ประสานงานระบบงานต่าง ๆ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
	1.3 มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างเปิดเผย					
	1.4 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรอย่างทั่วถึง					
	1.5 มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
2	การบริหารจัดการด้านวิชาการ					
	2.1 มีการพัฒนาหลักสูตรของแต่ละสาขาวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ					
	2.2 บริหารและจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
	2.3 ส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
	2.3 ส่งเสริมโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานภายนอก					
	2.4 พัฒนาส่งเสริมด้านวิชาการให้กับอาจารย์ผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ					
3	ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ					
	3.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการตัดสินใจที่ดี					
	3.2 รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ					
	3.3 มีความตื่นตัวต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม					
	3.4 มีการประนีประนอมกับผู้ร่วมงาน					
	3.5 มีความรับผิดชอบต่องาน					
	3.6 สามารถลดปัญหาความขัดแย้งภายในคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	3.7 มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
	3.8 มีความสามารถในการแก้ปัญหาของคณะฯ ได้เป็นอย่างดี					
	3.9 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
	3.10 มีทักษะชักนำในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงาน					



ลำดับ	ประเด็นในการประเมิน	ระดับประเมิน				
		5	4	3	2	1
4	คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับผู้ดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม ดังนี้					
	4.1 ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Accountability)					
	4.2 ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)					
	4.3 การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)					
	4.4 มีความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งแบ่งได้เป็นความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส					
	4.5 การมีวิสัยทัศน์ โดยมองจากการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะยาว และต้องเป็นการเพิ่มความสามารถทุกด้าน (Vision to Create)					
	4.6 การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดี					
5	ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา					
	5.1 มีความยุติธรรม ปราศจากอคติ					
	5.2 ทำงานเพื่องาน เพื่อส่วนรวม					
	5.3 สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในคณะฯ					
	5.4 ให้ความช่วยเหลือตามขอบเขตอันสมควรทั้งเรื่องส่วนตัวและเศรษฐกิจ					
	5.5 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
	5.6 สามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา					
6	ความสามารถในการจัดทำระบบ/กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
	6.1 มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในคณะฯ					
	6.2 มีการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง					
	6.3 มีกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน					
	6.4 มีการจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึงภายในคณะฯ					
	6.5 มีความสามารถในการบริหารงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง					



ลำดับ	ประเด็นในการประเมิน	ระดับประเมิน				
		5	4	3	2	1
7	การมีมนุษยสัมพันธ์					
	7.1 มีความเป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส					
	7.2 มีความสุภาพอ่อนโยน ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น					
	7.3 มีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร					
	7.4 ไม่ตำหนิตะเยียน เหยียดหยามบุคคลอื่น					
	7.5 มีความสามารถในการเข้ากับบุคคลอื่น					
	7.5 มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
8	ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	8.1 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส					
	8.2 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน					
	8.3 ใช้ระบบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two –Way Communication)					
	8.4 สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและท้าทาย					
	8.5 มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง					
	8.6 ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี					
	8.7 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					

4.ความคิดเห็นเพิ่มเติม

จุดเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

นวัตกรรมหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของคณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น(ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ทิศทางการพัฒนาคณะในอนาคต

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ ถ้าเป็นการประเมินผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ให้เปลี่ยนชื่อแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินเป็นไปตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน



ภาคผนวก ฉ

ใบลงนามผู้เข้าร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
ประจำปีการศึกษา 2557 รับการประเมินเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558
รับการประเมินเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558



ใบลงนามคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗

วันอังคารที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เวลา ๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องสาร ๒ อาคารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (อาคาร ๔๘) ชั้น ๒

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	พลอากาศโทประทีป ศกุนสิงห์	ประธานกรรมการ	พล.อ.น.ว.ค.
๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารักษ์ บางเจริญพรพงศ์	กรรมการ	
๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรสวัสดิ์ ผดุง	กรรมการ	
๔	นายบุญช่วย เจริญผล	เลขานุการ	
๕	นายวรพันธ์ แก้วพิทยาภรณ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๖	นางสาวบังอร กันต์บุญมี	ผู้ช่วยเลขานุการ	



ใบลงนามเข้าร่วมประชุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗

วันอังคารที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เวลา ๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องสาร ๒ อาคารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (อาคาร ๔๘) ชั้น ๒

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	ผศ. ปราโมทย์ อนันต์วรพงษ์	คณบดี	
๒	อาจารย์บุญช่วย เจริญผล	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	
๓	ผศ.ดร. ไชยยันต์ ไชยยะ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	
๔	อาจารย์ธรรมมา เจริญรวานิช	รองคณบดีฝ่ายกิจการทั่วไป	
๕	ผศ.ดร.วิชาญ ช่วยพันธุ์	หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล	
๖	ผศ. สุภณ พลสิงห์	หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	
๗	ผศ. อาทร จูปร่าง	หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมโยธา	
๘	อาจารย์สมจิตร สุขสวัสดิ์	หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	
๙	ดร. ฉันทมณี พูนเจริญศิลป์	หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมเคมี	
๑๐	ดร. ฤทธิชัย เกาเนียม	หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	
๑๑	อาจารย์ชาญฤทธิ์ ธาราสันติสุข	หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	
๑๒	อาจารย์กมล ทาใบยา	หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรม อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	
๑๓	อาจารย์วุฒิชัย วิจารณ์ศิษฐ์	หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	
๑๔	อาจารย์ก้องไกล สร้อยอิน	หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมสำรวจ	



ใบลงนามเข้าร่วมประชุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี

ศิษย์เก่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗

วันอังคารที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เวลา ๘.๓๐ น. - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องสาธิต ๒ อาคารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (อาคาร ๔๘) ชั้น ๒

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวศุภมาส ลีละภัย	เจ้าหน้าที่	ศุภมาส
๒	นางสาวรุ่งทิพย์ เขากแก้ว	เจ้าหน้าที่	รุ่งทิพย์
๓			
๔			
๕			
๖			
๗			
๘			
๙			
๑๐			
๑๑			
๑๒			
๑๓			
๑๔			



ใบลงนามเข้าร่วมประชุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗

วันอังคารที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เวลา ๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องสาร ๒ อาคารคณะวิศวกรรมศาสตร์ (อาคาร ๔๘) ชั้น ๒

ที่	ชื่อ - สกุล	สาขาวิชา	ลายมือชื่อ
๑	นาย อัคร พวงพวง	วิศวกรรมโยธา	
๒	นาย ชูศักดิ์ ชื่นจันทร์	วิศวกรรมสำรวจ	ชูศักดิ์
๓	นายเอกชัย ตรีภรณ์	วิศวกรรมเครื่องกล	เอกชัย
๔	นางสาว วิภา วรรณ	วิศวกรรมเคมี	(วิภา)
๕	นางสาว ชนภรณ์ ตรีภรณ์	วิศวกรรมเคมี	ชนภรณ์
๖	นาย ชัยวัฒน์ ชัยภา	วิศวกรรมเคมี	ชัยวัฒน์
๗	นายวสันต์ ชัยวัฒน์	วิศวกรรมเครื่องกล	วสันต์
๘			
๙			
๑๐			
๑๑			
๑๒			
๑๓			
๑๔			