



ประกาศสภามหาวิทยาลัยนครพนม

ฉบับที่ ๔/๒๕๕๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารงานของคณบดี

คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

รอบการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ครบสองปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

เพื่อให้การประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ รอบการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ครบสองปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ รอบการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ครบสองปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ไว้ดังนี้

๑. คณะกรรมการประเมิน

สภามหาวิทยาลัยนครพนม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบด้วย

- ๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ คน เป็นประธานกรรมการ
- ๒) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเลือกกันเอง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- ๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ ที่ไม่ได้สังกัดคณะที่คณบดีรับการประเมินเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๔) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ ในกรณีที่ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการสังกัดคณะที่คณบดีรับการประเมิน ให้เลือกผู้แทนจากกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการที่ไม่ได้สังกัดคณะที่คณบดีรับการประเมิน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๕) ให้เลือกบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ

## ๒. วัตถุประสงค์ในการประเมิน

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๗ กำหนดวัตถุประสงค์ ของการประเมินไว้ดังนี้

- ๑) เพื่อติดตามประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่สอดคล้อง กับบทบาทและอำนาจหน้าที่ นโยบาย และพันธกิจของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน ตามข้อตกลง การปฏิบัติราชการของผู้บริหาร (Performance Agreement)
- ๒) เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค สามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนส่งเสริมและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- ๓) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- ๔) เพื่อนำผลการประเมินไปประกอบการบริหารงานบุคคล

## ๓. หลักการทำงานของคณะกรรมการ

- ๑) การประเมินผลการบริหารงานของคณบดี มุ่งเน้นเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย การรับทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน สาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหายังมี ส่วนร่วม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ข้อสังเกต ในการทำงานแก่ผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- ๒) การทำงานที่เป็นกัลยาณมิตรกับคณบดี ทีมผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- ๓) เน้นการทำงานที่มีส่วนร่วมกับคณบดี ทีมผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- ๔) การทำงานที่ไม่สร้างภาระแก่ฝ่ายบริหารจนเกินไป
- ๕) ความโปร่งใส ยุติธรรม

## ๔. องค์ประกอบในการประเมินผลการบริหารงานของคณบดี

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๘ ได้กำหนดกรอบในการประเมิน คณบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ ประเมินตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและ ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
- ส่วนที่ ๒ ประเมินตามกรอบการประกันคุณภาพการศึกษา
- ส่วนที่ ๓ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของวิสัยทัศน์และนโยบายที่แถลงไว้ต่อกรรมการสรรหา
- ส่วนที่ ๔ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงาน รวมทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการ

โดยได้กำหนดค่าน้ำหนักการประเมินในแต่ละส่วนและวิธีการประเมินดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	ค่าน้ำหนัก (คะแนน)	วิธีการประเมินผล
<p>ส่วนที่ ๑ ประเมินตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๒๐</p>	
<p>๑) ผลการดำเนินงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและตามที่อธิการบดีมอบหมาย</p>	<p>๑๐</p>	<p>๑. คณบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่ารายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม ๒. กรรมการตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วกลั่นกรองให้คะแนน</p>
<p>๒) ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กพร.</p>	<p>๑๐</p>	<p>๑. คณบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่ารายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม ๒. ปรับคะแนนของ กพร. ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของคณะ</p>
<p>ส่วนที่ ๒ ประเมินตามกรอบการประกันคุณภาพการศึกษา</p>	<p>๓๐</p>	
<p>๑) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน (สกอ.)</p>	<p>๑๕</p>	<p>๑. คณบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่ารายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม ๒. ใช้คะแนนผลการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน (สกอ.) ที่ได้รับแจ้งอย่างเป็นทางการ จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน</p>
<p>๒) ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.)</p>	<p>๑๕</p>	<p>๒. ใช้คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) ที่ได้รับแจ้งอย่างเป็นทางการ จาก สมศ. <b>หมายเหตุ</b> เนื่องจากการประเมินคุณภาพภายนอก มีการประเมิน ๕ ปี/ครั้ง หากการดำรงตำแหน่งของคณบดีมีได้อยู่ในในช่วงที่มีการประเมิน ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการในการให้คะแนน</p>
<p>ส่วนที่ ๓ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของวิสัยทัศน์และนโยบายที่แถลงไว้ต่อกรรมการสรรหา</p>	<p>๒๐</p>	<p>๑. คณบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่ารายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์ม</p>

องค์ประกอบในการประเมิน	ค่าน้ำหนัก (คะแนน)	วิธีการประเมินผล
		๒. กรรมการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แล้วกลั่นกรองให้คะแนน
ส่วนที่ ๔ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของ การบริหารงาน รวมทั้งพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ	๓๐	๑. คณบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่ารายงานผล การดำเนินงาน (รอบปีงบประมาณ) ตาม แบบฟอร์ม ๒. เชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งคณบดีหรือ ตำแหน่งเทียบเท่าที่รับการประเมินมาให้ ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ๓. จัดทำแบบสอบถามเพื่อจัดเก็บข้อมูลจาก บุคคลที่เกี่ยวข้อง ๔. กรรมการกลั่นกรองและสอบทานตามที่ คณบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่ารายงานและให้ คะแนน

หมายเหตุ ให้แปลงค่าคะแนน ๑๐๐ เป็นน้ำหนักคะแนน ๕ ตามเกณฑ์การประเมิน  
ในข้อ ๙ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารงาน  
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๖

#### ๕. เกณฑ์การประเมินผล

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล  
การบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๙ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน  
แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนนเฉลี่ย	ผลการประเมิน
๕	๔.๕๑ - ๕.๐๐	ระดับดีมาก
๔	๓.๕๑ - ๔.๕๐	ระดับดี
๓	๒.๕๑ - ๓.๕๐	ระดับพอใช้
๒	๑.๕๑ - ๒.๕๐	ระดับต้องปรับปรุง
๑	๐.๐๐ - ๑.๕๐	ระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน

ข้อ ๑๑ วรรคสาม และวรรคสี่ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้ว่า

“ในการประเมินคนบติหรือตำแหน่งเทียบเท่าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครบ ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการนำผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมา เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินด้วย

กรณีผลการประเมินคนบติหรือตำแหน่งเทียบเท่าตามข้อ ๑๑ ได้ต่ำกว่าระดับดี (ได้คะแนนต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕) ให้คณะกรรมการเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาผลการประเมินและลงมติตามผลการประเมิน หากกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีมติให้คนบติหรือตำแหน่งเทียบเท่าพ้นจากตำแหน่ง ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสภาวิทยาลัยทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้คนบติหรือตำแหน่งเทียบเท่าพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ องค์ประชุมในขณะลงมติดังกล่าว ต้องมีไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๔ ของกรรมการสภาวิทยาลัยทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ หากผลการประเมินคนบติหรือตำแหน่งเทียบเท่าตามข้อ ๑๑ อยู่ในระดับดีขึ้นไป (ได้คะแนนตั้งแต่ ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕) ให้คณะกรรมการเสนอสภาวิทยาลัยเพื่อทราบ”

#### ๖. ขั้นตอนการประเมินผลการบริหารงานของคนบติหรือตำแหน่งเทียบเท่า

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๑๐ ได้กำหนดขั้นตอนของการประเมินไว้ดังนี้

๑) ให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) และการประเมินผลการดำเนินงานทุกปีงบประมาณ โดยทำเป็นข้อตกลง ๒ ระดับ ดังนี้

(๑) ระหว่างอธิการบดีกับนายกสภาวิทยาลัย

(๒) ระหว่างคนบติหรือตำแหน่งเทียบเท่า รองอธิการบดีกับอธิการบดี หลังจากเริ่มปีงบประมาณไม่เกิน ๓๐ วัน

๒) ให้เลขานุการสภาวิทยาลัยเสนอสภาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหารอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนสิ้นสุดปีงบประมาณที่ประเมินและดำเนินการทุกปี

๓) ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน โดยความเห็นชอบของสภาวิทยาลัย และแจ้งให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

๔) ให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจัดทำรายงานการประเมินตนเอง หรือรายงานประจำปี เป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และประเด็นการประเมิน ที่กำหนด และส่งให้คณะกรรมการประเมินภายใน ๓๐ วัน หลังสิ้นสุดปีงบประมาณ พร้อมเอกสาร หลักฐานประกอบ

๕) ให้คณะกรรมการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผล และวิเคราะห์รายงานผลการบริหารงานของผู้บริหาร และเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง โดยอาจเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารที่รับการประเมินมาให้ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและพิจารณาเอกสารอื่นประกอบการประเมินผลก็ได้

๖) ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยตาม หลักเกณฑ์และประเด็นที่ตกลงกันไว้

๗) ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานผลการประเมินและสรุปความเห็น รวมทั้ง ข้อเสนอแนะเพื่อการประเมินผล เป็นการก่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองให้เสร็จภายใน ๓๐ วันหลังจากได้รับรายงานการประเมินตนเอง และเอกสารประกอบการประเมินจากผู้รับประเมิน

๘) ให้คณะกรรมการส่งรายงานสรุปผลการประเมินให้กับผู้รับประเมิน ก่อนเสนอ รายงานต่อสภามหาวิทยาลัย และให้ผู้รับประเมินดำเนินการตรวจสอบ และยืนยันผลการประเมินต่อ คณะกรรมการภายใน ๗ วันทำการหลังจากได้รับเอกสารรายงาน ทั้งนี้ หากผู้รับประเมินไม่ยืนยัน หรือชี้แจงเหตุผลที่เป็นลายลักษณ์อักษรกลับภายในเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้รับประเมินได้ยอมรับ ผลการประเมินดังกล่าว

๙) ให้คณะกรรมการรายงานผลการประเมินผู้บริหารต่อสภามหาวิทยาลัย พร้อมให้ ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

#### ๗. ขอบเขตของการประเมินผลการบริหารงานของคณบดี

๑) ช่วงเวลาในการประเมินผล คือ รอบประเมินสองปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง (วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘)

๒) ช่วงเวลาของรายงานผลการดำเนินงานของคณบดี คือ ตั้งแต่วันที่ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

อนึ่ง ในช่วงเวลาที่ ผศ.เนียน คำมูลตรี ถูกสั่งพักการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งคณบดี คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่ต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

๓) กำหนดให้คณบดีเสนอรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการภายใน ๓๐ วัน หลังจากได้รับหนังสือแจ้งให้จัดทำรายงานการประเมินตนเองจากคณะกรรมการ

๔) คณะกรรมการจัดทำรายงานผลการประเมินและสรุปความเห็น รวมทั้ง ข้อเสนอแนะเพื่อการประเมินผล เป็นการก่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน หลังจากได้รับรายงานการประเมินตนเอง และเอกสารประกอบการประเมินจากคณบดี

๕) คณะกรรมการส่งรายงานสรุปผลการประเมินให้กับคณบดี ก่อนเสนอรายงานต่อ สภามหาวิทยาลัย และให้คณบดีดำเนินการตรวจสอบ และยืนยันผลการประเมินต่อคณะกรรมการ ภายใน๗ วันทำการหลังจากได้รับเอกสารรายงาน ทั้งนี้ หากคณบดีไม่ยืนยันหรือชี้แจงเหตุผลที่เป็น ลายลักษณะอักษรกลับภายในเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าคณบดีได้ยอมรับผลการประเมินดังกล่าว

๖) คณะกรรมการรายงานผลการประเมินคณบดีต่อสภามหาวิทยาลัย พร้อมให้ ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

**หมายเหตุ :** ผศ.เนี่ยน คำมูลตรี ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยี สารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยฯ สั่งพักการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งคณบดี ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ และกลับเข้าปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งคณบดี ตั้งแต่วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

#### ๔. รายงานผลการประเมินผลการบริหารงานของคณบดี

๑) รายงานคะแนนการประเมินทั้ง ๔ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ประเมินตามบทบาทและ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๒ ประเมินตามกรอบ การประกันคุณภาพการศึกษาส่วนที่ ๓ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของวิสัยทัศน์และนโยบายที่แถลงไว้ต่อ สภามหาวิทยาลัย และส่วนที่ ๔ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงาน รวมทั้งพฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการเพื่อให้คณบดีและสภามหาวิทยาลัยทราบผลสัมฤทธิ์คุณภาพการบริหารจัดการใน การทำงาน ของคณบดี

๒) มุ่งเน้นรายงานปัญหาอุปสรรคในการทำงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา แนวทาง มาตรการแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะ ข้อสังเกต แก่คณบดีในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) ประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนา ในการบริหารงานของคณบดีในรอบการประเมิน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. ภาวิช ทองโรจน์)

นายกสภามหาวิทยาลัยนครพนม