

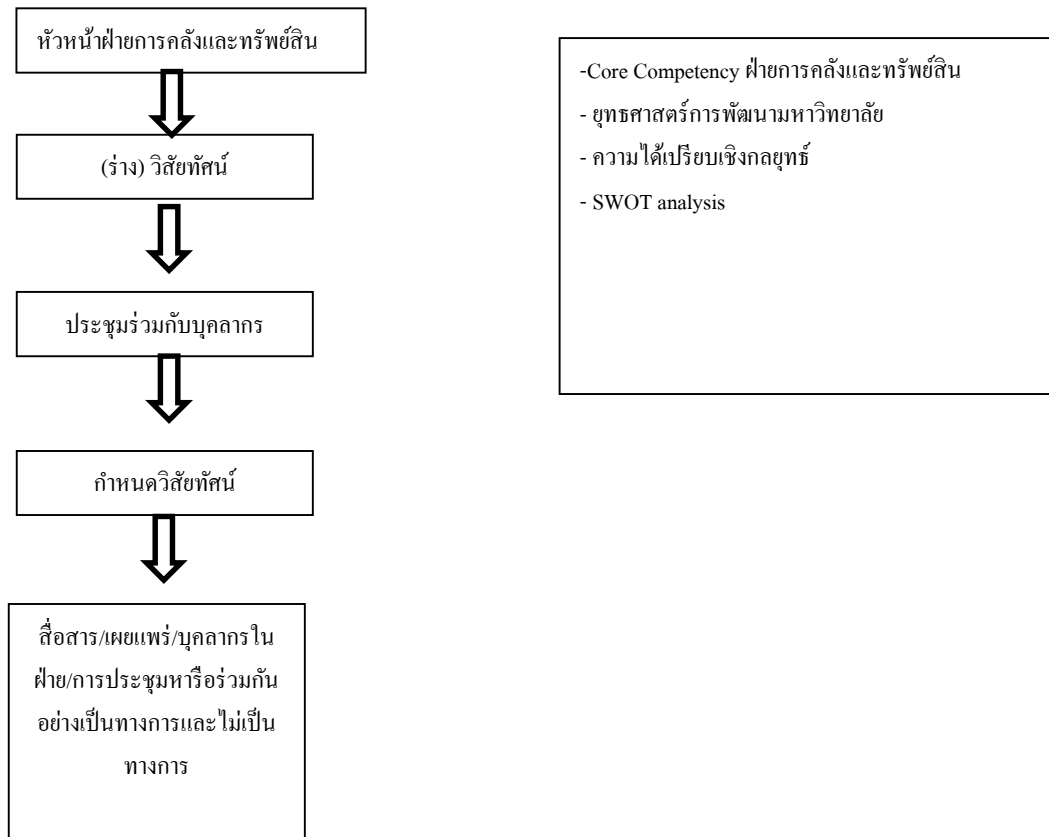
แบบฟอร์มการประเมินตนเองตามเกณฑ์

หมวด 1 การนำองค์การ

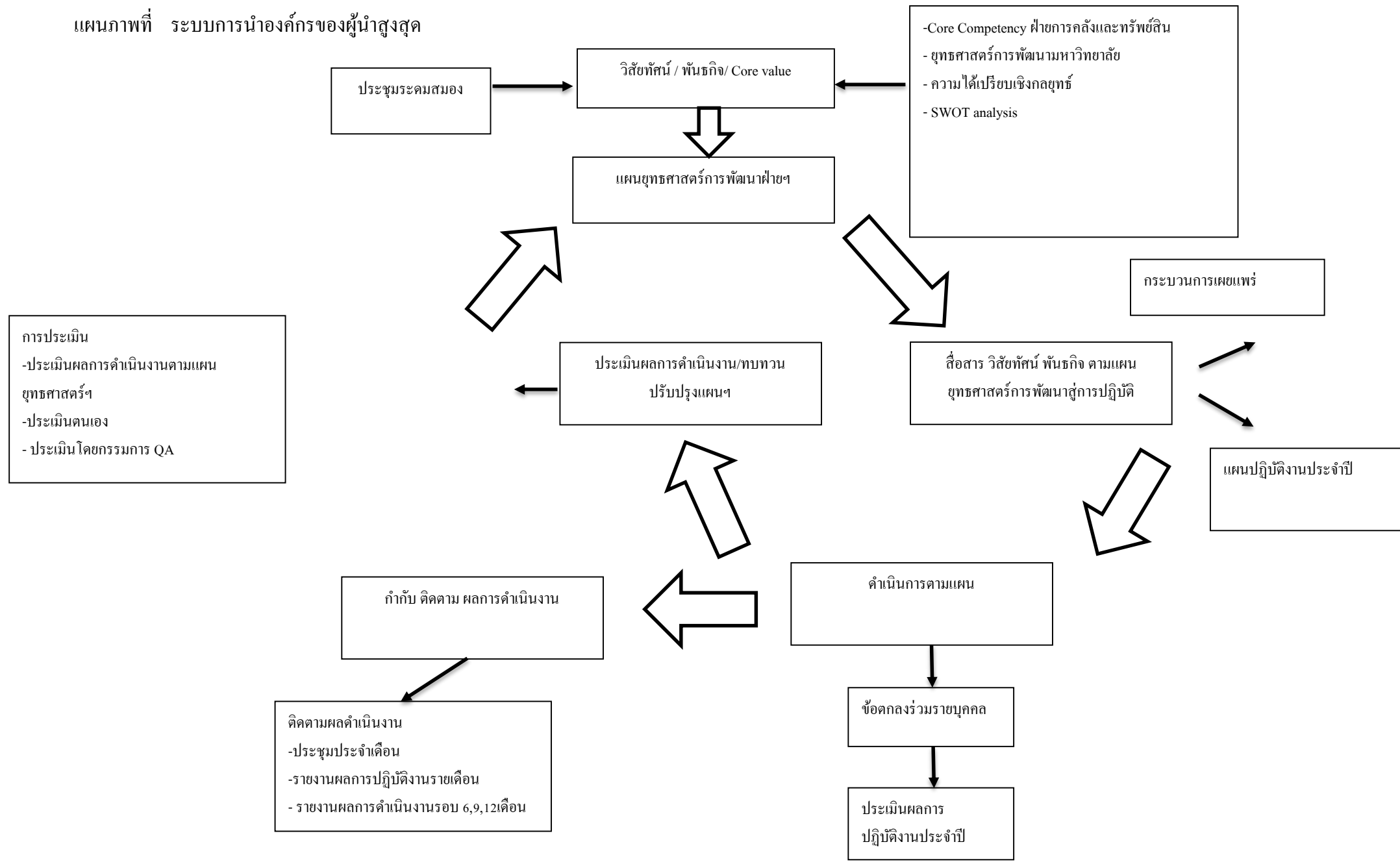
ข้อกำหนดโดยรวม	ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน Approach and Deploy	ความมีประสิทธิภาพ What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?	เรื่องที่ต้องปรับปรุง (ให้ระบุรายละเอียด)
1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง			
<p>(1) วิธีการที่ผู้นำระดับสูงนำสถาบันอย่างมีวิสัยทัศน์และชี้แนะให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างให้เกิดความยั่งยืน</p>	<p>-หัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน มีการนำองค์การ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน</p> <p>-มีการถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>-มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน</p>	<p>-สร้างค่านิยมหลักตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อให้บุคลากรฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p> <p>-ความสอดคล้องในการดำเนินงานของบุคลากรในฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน เป็นไปในทิศทางเดียวกับมหาวิทยาลัย</p> <p>มีการกำหนดเป้าหมายตามข้อตกลง ร่วมการปฏิบัติงาน การมอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามทักษะทางวิชาชีพของบุคลากร ดำเนินงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน ตามข้อตกลงที่กำหนดไว้</p>	<p>- บุคลากรควรตระหนักถึงค่านิยมหลัก ด้วยการปลูกฝัง/หล่อหลอมพฤติกรรมตามค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความซื่อสัตย์ รอบคอบ รอบรู้ ทางทักษะวิชาชีพ</p>

ข้อกำหนดโดยรวม	ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน Approach and Deploy	ความมีประสิทธิภาพ What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?	เรื่องที่ต้องปรับปรุง (ให้ระบุรายละเอียด)
	<p>ตามตัวบ่งชี้ และมีการประชุมฝ่ายการคลังและทรัพย์สินเพื่อติดตามผลงาน/ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน และรายงานผลการปฏิบัติงานให้รองอธิการบดีที่กำกับดูแลฝ่ายการคลังและทรัพย์สินรับทราบ</p> <p>-มีการกำหนดและมอบหมายภาระงาน และรับผิดชอบตัวบ่งชี้ตามคำรับรองการปฏิบัติงานฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน ประจำปีการศึกษา 2560</p>	<p>-ยึดหลักการปฏิบัติงานตามทักษะวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความซื่อสัตย์ รอบรู้ รอบคอบ ทางทักษะวิชาชีพ</p>	

แผนภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์



แผนภาพที่ ระบบการนำองค์กรของผู้นำสูงสุด



ระบบการสร้างความสำเร็จ

ปัจจัยความสำเร็จ	เครื่องมือและวิธีการ	บทบาทหัวหน้าฝ่าย
สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อบรรลุพันธกิจ	-แผนกลยุทธ์ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน พ.ศ.2558 - 2562 -แผนปฏิบัติการประจำปี	-การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ - กำหนดทิศทางและร่วมวางแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาฝ่ายฯ แผนปฏิบัติการประจำปี กำกับติดตาม ผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย รอบ 6 , 9 และ 12 เดือน
สร้างบรรยากาศการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	- ระบบประกันคุณภาพการศึกษา - EdPEX	- กำหนดผู้รับผิดชอบรายตัวบ่งชี้ - กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน
สร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานด้วยซื่อสัตย์ รอบรู้ รอบคอบ ตามทักษะวิชาชีพ	- แผนพัฒนาบุคลากร	
การเตรียมบุคลากรรองรับงานบริหาร/สร้างความ ต่อเนื่องของผู้นำ / การพัฒนาผู้นำ	- การส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน - การมอบอำนาจ - การมอบหมายภาระงาน	- คัดเลือกบุคลากรที่มีความพร้อมเป็นผู้นำ - การเสนอชื่อผู้รักษาการแทนหัวหน้าฝ่ายการคลัง และทรัพย์สิน

ข้อกำหนดโดยรวม	ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน Approach and Deploy	ความมีประสิทธิภาพ What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?	เรื่องที่ต้องปรับปรุง (ให้ระบุรายละเอียด)
<p>(2) วิธีการที่ผู้นำระดับสูงสร้างบรรยากาศเพื่อทำให้เกิดให้ผู้เรียนและลูกค้ำอื่นเกิดความผูกพันกับสถาบันเพื่อสร้าง นวัตกรรมและทำให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในฝ่ายฯเกิดความรักความผูกพันองค์กร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีแผนสร้างสุของค์กร ดำเนินโครงการ Happy life for work -กิจกรรม 5ส. จัดห้องทำงานให้สะอาด เรียบร้อย เพิ่มพื้นที่การใช้งานของตู้เก็บเอกสาร - เน้นการทำงานเป็นทีม เข้าร่วมกิจกรรมมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย 	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>(3) วิธีการที่ผู้นำสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ำที่สำคัญกลุ่มอื่นอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายฯให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับบุคลากร โดยการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

หมวด 2 กลยุทธ์

ข้อกำหนดโดยรวม	ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน Approach and Deploy	ความมีประสิทธิภาพ What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?	เรื่องที่ต้องปรับปรุง (ให้ระบุรายละเอียด)
2.1 การจัดทำกลยุทธ์			
(1) กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบโอกาสเชิงกลยุทธ์	<p>1. ฝ่ายการคลังและทรัพย์สินมีการจัดแผนกลยุทธ์ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน พ.ศ.2558-2562 สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) มีกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ ในการพัฒนาฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน ตามวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน</p> <p>- การจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการนำแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย มาเป็นแนวทางการกำหนดกลยุทธ์ของฝ่าย โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน</p>		

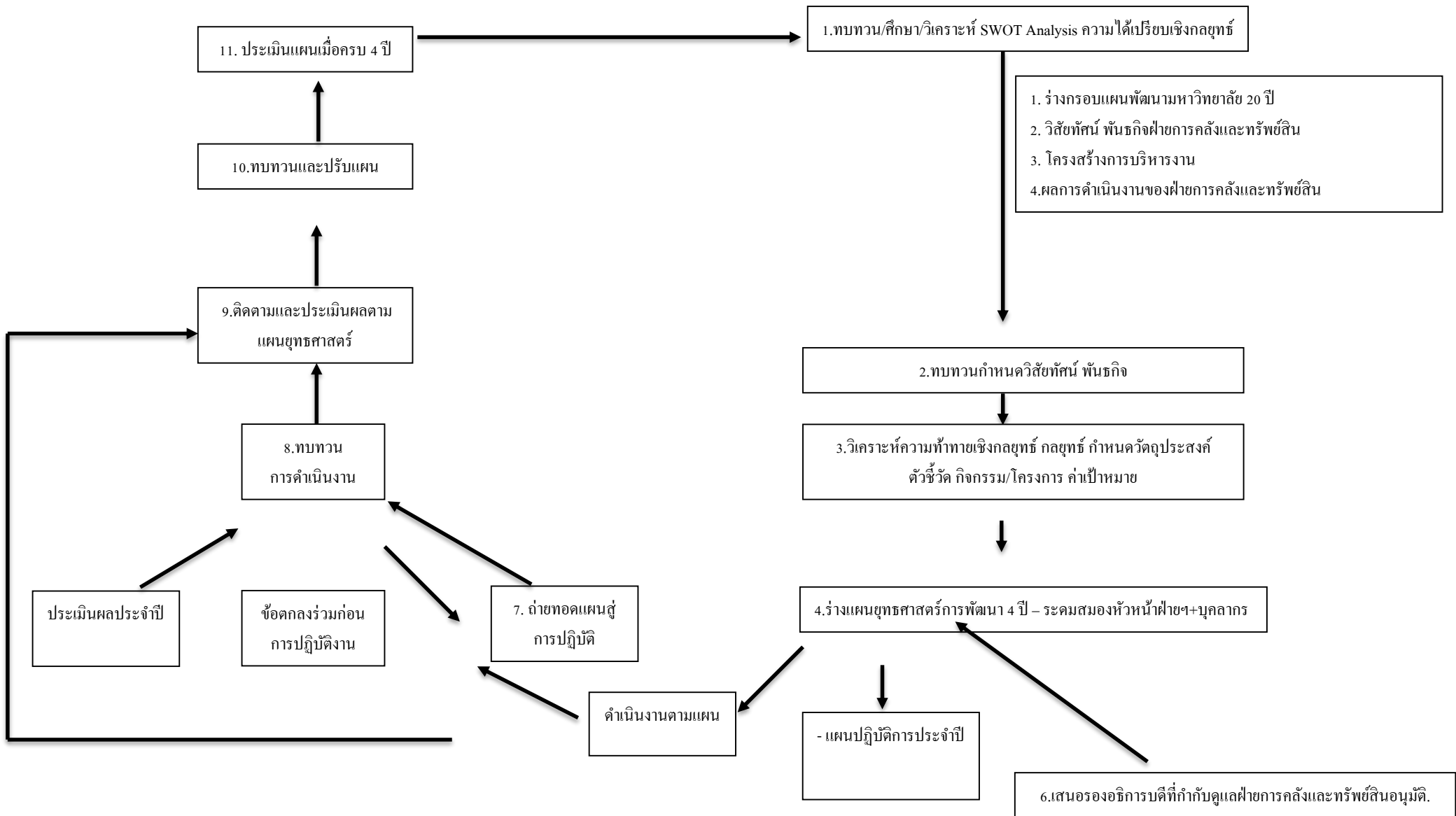
	<p>ฝ่ายฯ ร่วมกันเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนา <p>ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน และมีการทบทวนวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย กิจกรรม โครงการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน เพื่อวางแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณ ทรัพยากร ให้สอดคล้องกับกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน <p>เพื่อให้มหาวิทยาลัยเตรียมแผนการดำเนินงานล่วงหน้า โดยพิจารณาจากประมาณการรายรับและรายจ่ายที่จำเป็นในการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการถ่ายทอดให้บุคลากรรับทราบผ่านการประชุมฝ่ายฯ และข้อตกลงร่วมระหว่างหัวหน้าฝ่ายการคลังและ 		
--	--	--	--

	<p>ทรัพย์สินให้กับบุคลากรในฝ่ายการคลัง และทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการถ่ายทอดนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน ไปสู่บุคลากร ด้วยการประชุม ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน ซึ่งเป็น ช่องทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ แผน กลยุทธ์ ให้แก่บุคลากรในฝ่ายให้เกิด ความเข้าใจและรับทราบทิศทางการ พัฒนาตามแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อม และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง - มีการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี และ มีการจัดทำคำขอตังงบประมาณรายปี กำหนดค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด ระยะเวลา แล้วเสร็จ และระบุรายชื่อผู้รับผิดชอบ ผ่านการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน ระหว่างอธิการบดีกับหัวหน้าฝ่ายการ คลังและทรัพย์สิน <p>และข้อตกลงร่วมระหว่างหัวหน้าฝ่าย การคลังและทรัพย์สินกับบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การติดตามผลการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของ 		
--	--	--	--

	<p>ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน และ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2561 เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าและปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อหาแนว ทางแก้ไขให้หัวหน้าฝ่ายการคลังและ ทรัพย์สินและรองอธิการบดีที่กำกับดูแล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการรายงานการจัดทำงบการเงิน มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นประจำทุกสิ้น ปีงบประมาณ เพื่อรายงานให้กับ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กรมบัญชีกลาง คลังจังหวัดสงขลา เพื่อ รายงานผลประจำปี และเพื่อให้ หน่วยงานตรวจสอบการจัดทำงบการเงิน ตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐต่อไปรวมทั้ง รายงานงบการเงินต่ออธิการบดี คณะกรรมการการเงินและทรัพย์สิน คณะกรรมการฝ่ายงบประมาณและ การเงินของสภามหาวิทยาลัยติดตาม และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย รับทราบ รายงานประจำปีงบประมาณการจัดทำ งบการเงินมหาวิทยาลัย - มีการทบทวนสรุปผลการดำเนินงาน 		
--	---	--	--

	<p>และปัญหาอุปสรรค ในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนฝ่ายการคลังและ ทรัพย์สินอย่างต่อเนื่อง</p>		
--	---	--	--

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน แผนปฏิบัติการ และการถ่ายทอดแผน



หมวด 5 บุคลากร

ข้อกำหนดโดยรวม	ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน Approach and Deploy	ความมีประสิทธิภาพ What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?	เรื่องที่ต้องปรับปรุง (ให้ระบุรายละเอียด)
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร			
(1) วิธีการที่สถาบันใช้บริหารจัดการความสามารถและอัตรากำลังเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในทุกพันธกิจ	<p>การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความสามารถบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินสมรรถนะของบุคลากร - ประเมินองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการเงิน การคลัง - กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร -วิเคราะห์และทบทวนภาระงานให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลุ่มๆ - ดำเนินงานตามแผน - ติดตามผลการดำเนินงาน - ประเมินผลและปรับปรุง <ol style="list-style-type: none"> 2. วิเคราะห์ภาระงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังและความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร 3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฝ่ายๆ 	<ul style="list-style-type: none"> -มีทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ ตามทักษะวิชาชีพ - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง 	<ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรยังไม่ทำผลงานทางวิชาการตามแผน

ข้อกำหนดโดยรวม	<p>ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน</p> <p>Approach and Deploy</p>	<p>ความมีประสิทธิภาพ</p> <p>What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?</p>	<p>เรื่องที่ต้องปรับปรุง</p> <p>(ให้ระบุรายละเอียด)</p>
	<p>4. ดำเนินงานตามแผน</p> <p>5. ประเมินความสามารถของบุคลากร</p> <p>- ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>6. การทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน</p> <p>- ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร</p>		
	<p>กระบวนการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ</p> <p>ฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1) กำหนดให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรรายปี เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการเงิน การคลัง โดยมีเป้าหมายพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร</p> <p>3) มีการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด</p> <p>4) กำหนดให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนารายงานผลการฝึกอบรม โดยรายงานผ่านหัวหน้าฝ่ายการคลังและทรัพย์สินและรองอธิการบดีที่กำกับดูแลฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน และกำหนดประโยชน์ที่ได้จาก</p>		

ข้อกำหนดโดยรวม	<p>ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน</p> <p>Approach and Deploy</p>	<p>ความมีประสิทธิภาพ</p> <p>What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?</p>	<p>เรื่องที่ต้องปรับปรุง</p> <p>(ให้ระบุรายละเอียด)</p>
	<p>การพัฒนาว่าไปใช้สำหรับการดำเนินงานเรื่องใด และนำไปรายงานในที่ประชุมของฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร</p> <pre> graph TD A["-ประเมินสมรรถนะความรู้เดิม -ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการเงิน การคลัง"] -.-> B["วิเคราะห์ความรู้ ที่ต้องใช้"] B --> C["ประเมินผลและปรับปรุงระบบ"] B --> D["แผนพัฒนาบุคลากร"] C --> E["รายงานผลการพัฒนาตนเอง"] E --> C D --> F["อบรมตามแผน"] F --> G["ติดตามผลการอบรม"] G --> B G --> H["ติดตามผลการอบรม"] </pre>		

ข้อกำหนดโดยรวม	ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน Approach and Deploy	ความมีประสิทธิภาพ What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?	เรื่องที่ต้องปรับปรุง (ให้ระบุรายละเอียด)
	<p>กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <pre> graph TD A[กำหนดเกณฑ์การประเมิน] --> B[ประชุม/สื่อสาร/ชี้แจง] B --> C[กำหนดข้อตกลงร่วมกันปฏิบัติงาน] C --> D[ดำเนินงานตามข้อตกลงฯ] D --> E[ติดตามและประเมินผลงาน] E --> F[เลื่อนขึ้นเงินเดือน/ยกย่องชมเชย] F --> A </pre>		

ข้อกำหนดโดยรวม	ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน Approach and Deploy	ความมีประสิทธิภาพ What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?	เรื่องที่ต้องปรับปรุง (ให้ระบุรายละเอียด)
(2) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนและมีความมั่นคงต่อการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	กระบวนการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดให้บุคลากรสำรวจความต้องการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2. กำหนดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ห้องทำงานมีระเบียบ เช่น กิจกรรม 5 ส 3. ดำเนินงานกิจกรรม 4. ประเมินผลการจัดกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรร่วมกิจกรรมที่ฝ่ายการคลังและทรัพย์สินกำหนด - ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ เช่น อบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และระบบธุรการ ระบบการประกันคุณภาพ - ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน - บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล ด้านที่อยู่อาศัย เงินกู้สวัสดิการให้กับพนักงาน - สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ - การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรมีประสิทธิภาพมีการประชุมฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน โทรศัพท์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควร มีพื้นที่จัดเก็บเอกสารเพื่อรองรับการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบของมหาวิทยาลัย

ข้อกำหนดโดยรวม	ระบุกระบวนการที่เป็นระบบชัดเจน Approach and Deploy	ความมีประสิทธิภาพ What is the evidence of effectiveness? What proven facts and results?	เรื่องที่ต้องปรับปรุง (ให้ระบุรายละเอียด)
	<p>กระบวนการสร้างความผูกพันของบุคลากร</p> <pre> graph TD A[กำหนดความผูกพัน] --> B[ประชุมเพื่อกำหนดกิจกรรม] B --> C[แผนกิจกรรม] C -.-> D["-โครงการ Happy work place"] D --> E[ดำเนินงานตามแผน] E --> F[ติดตามผล] F --> G[ประเมินผลและปรับปรุงระบบ] G --> A </pre>	<p>ช่องทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ line facebook</p>	

หมวด 7 ผลลัพธ์

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2559	ค่าเป้าหมาย ปีการศึกษา 2560
ส่วนที่ 1 การนำระบบคุณภาพสากลมาใช้บริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร)TSU(09		
TSU09 การนำระบบคุณภาพสากลมาใช้บริหารจัดการ ทั่วทั้งองค์กร .ม)7.4ก(5-	ระดับ 2	ระดับ 3
เฉลี่ยส่วนที่ 1	2.00	3.00
ส่วนที่ 2 ผลลัพธ์ (หมวด 7)		
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า		
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น		
(1) ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น		
7.2ก-1 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัย (C.11)	ค่าเฉลี่ย 2.18	ค่าเฉลี่ย 3.70
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร		
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร		
(1) ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ		
7.3ก-3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น)KPIs)	ร้อยละ 0	ร้อยละ 0
- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งหมด	0 คน	0 คน
- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	30 คน	30 คน
(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน		
7.3ก-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศ การทำงาน)KPIs, C.11)	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.25

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2559	ค่าเป้าหมาย ปีการศึกษา 2560
(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน		
7.3ก-7 ระดับความผูกพันของบุคลากร (KPIs)	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.90
7.3ก-8 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย (TSU11)	N/A	ร้อยละ 65
(4) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ		
7.3ก-10 ร้อยละของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา (KPIs, C.10)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
- จำนวนผู้บริหารทั้งหมด	1 คน	1 คน
7.3ก-11 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)KPIs, C.10)	ร้อยละ 91.43	ร้อยละ 100
- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	32 คน	31 คน
- จำนวนบุคลากรทั้งหมด	35 คน	31 คน
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล		
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และ		
ข. ความรับผิดชอบต่อสังคม		
(2) ผลลัพธ์ด้านภาวะรับผิดชอบต่อสังคม		
7.4ก-4 การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสูงสุดและผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัย (KPIs, C.8.2)	ระดับ 3	ระดับ 3
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		
(1) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ		
7.4ข-2 ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปี (KPIs, C.9)	ร้อยละ 72.72	ร้อยละ 78.57

ตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2559	ค่าเป้าหมาย ปีการศึกษา 2560
- จำนวนตัวบ่งชี้ที่บรรลุเป้าหมาย	8 ตัวบ่งชี้	11 ตัวบ่งชี้
- จำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด	11 ตัวบ่งชี้	14 ตัวบ่งชี้
เฉลี่ยส่วนที่ 2		3.00
เฉลี่ยภาพรวมทั้งหมด		3.00