



คู่มือการประเมินผล
การปฏิบัติงานของอธิการบดี
สถาบันพระบรมราชชนก
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

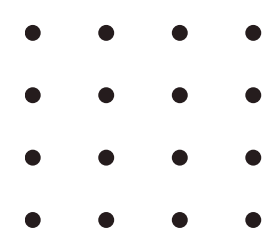


**หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และประเมินผล
การปฏิบัติงานรายปีของอธิการบดี
สถาบันพระบรมราชชนก
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗**

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



สำนักงานสภาสถาบัน



คำนำ

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จัดทำโดย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก ฝ่ายเลขานุการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการตามข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลา การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และคำสั่งสภาสถาบันพระบรมราชชนก ที่ ๑๗/๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้จัดทำคู่มือขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะกรรมการฯ ยึดหลักเกณฑ์ แนวทาง ขั้นตอนตามที่กำหนดในข้อบังคับฯ รวมถึงมุ่งเน้นให้การทำงานของสถาบันให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและท้าทาย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อาทิ โครงการสำคัญ (Flagship Report) ที่เสนอโดยอธิการบดีและผู้บริหาร และที่เสนอโดยนายกสภาสถาบันและกรรมการสภาสถาบัน เรื่อง โครงการผลิตแพทย์และพัฒนาศักยภาพเพื่อเวชศาสตร์ครอบครัวตอบสนองต่อระบบสุขภาพปฐมภูมิทั่วไทย การยกระดับการเรียนการสอนให้เข้าสู่การเรียนรู้สมัยใหม่และเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิหรือระบบสุขภาพชุมชนที่สถาบันพระบรมราชชนกต้องการเป็นเลิศ โครงการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และการผลิตบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข มาประเมินผลเพื่อให้เกิดประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก หวังว่าคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการทำงานต่อไป

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก
วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

คำนำ	หน้า
ก	
สารบัญ	ข
หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑
องค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก	๑
๑. หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒
๑.๑ วิธีการประเมิน	
๑.๒ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี	
๒. เกณฑ์การประเมิน	๔
๓. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗	
๓.๑ เกณฑ์การประเมินสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗	
๓.๒ การแปลผลคะแนนการประเมิน	
๓.๓ โครงการสำคัญ (Flagship Program)	
แบบประเมินที่ ๑ ตารางสรุปผลตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๖
แบบประเมินที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของอธิการบดี	๑๙
แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	
แบบประเมินที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะของอธิการบดีด้านภาวะผู้นำและการส่งเสริมคุณธรรม	๒๐
ภาคผนวก	
๑. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๔	
๒. คำสั่งสภาสถาบันพระบรมราชชนก ที่ ๑๓/๒๕๖๕	
การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่	
ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก	

**หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และประเมินผลการปฏิบัติงานรายปี
ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**

ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการบัญญัติให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีไว้ใน ๒ มาตรา ประกอบด้วย มาตรา ๑๙ สภาสถาบันมีหน้าที่และอำนาจควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน หน้าที่และอำนาจเช่นว่านี้ ให้รวมถึง ข้อ (๕) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของอธิการบดี และมาตรา ๔๓ ให้สภาสถาบันจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับของสถาบัน

ประกอบกับข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติสภาสถาบันพระบรมราชชนก ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เห็นชอบและจัดทำคำสั่งสภาสถาบันพระบรมราชชนก ที่ ๑๓/๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

องค์ประกอบ

รองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย	ประธาน
กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ	
ศาสตราจารย์ศิริอร สิ้นธุ	กรรมการ
กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ	
ศาสตราจารย์สุรสิทธิ์ วชิรขจร	กรรมการ
กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ	
นางนันทนา ธรรมสโรช	กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน	
นายสมศักดิ์ อรรถศิลป์	กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน	
นางสุนีย์ โยคะกุล	เลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักงานสภาสถาบันพระบรมราชชนก	
นางวรรณุช ทศบุตร	ผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และวิเทศสัมพันธ์	

หน้าที่และอำนาจ

- ๑) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี โดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน
- ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และมอบหมายให้กระทำการใดๆ อันอยู่ในหน้าที่และอำนาจนั้นได้ตามที่เห็นสมควร
- ๓) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่อธิการบดี
- ๔) ให้คณะกรรมการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผล และวิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยอาจเชิญบุคคล รวมทั้งอธิการบดีมาให้ข้อมูลเพิ่มเติม รับฟังข้อคิดเห็น และพิจารณาเอกสารอื่น ๆ ประกอบการประเมินผล
- ๕) รายงานการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีต่อสภาสถาบัน
- ๖) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีต่อสภาสถาบัน

- ๓) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษรายปี หรือค่าตอบแทนอื่นที่เกี่ยวข้องกับอธิการบดี รวมทั้งเสนอแนะการให้อธิการบดีพ้นจากตำแหน่งต่อสภาสถาบัน
- ๔) ออกประกาศและคำสั่งตามหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ
- ๕) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

๑. หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การกำกับติดตามและประเมินผลงานของอธิการบดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามคำสั่งสภาสถาบันพระบรมราชชนก ที่ ๑๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก คณะกรรมการฯ ได้กำหนดวิธีดำเนินการติดตามและประเมินผล คณะกรรมการจึงกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- ๑) เพื่อประเมินระดับความสำเร็จของการบรรลุตามคำรับรองการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี
- ๒) เพื่อประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี
- ๓) เพื่อรับทราบปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของอธิการบดี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำแก่อธิการบดี
- ๔) เพื่อประเมินคุณภาพการบริหารงานของอธิการบดีและใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๑ วิธีการประเมิน

การประเมินผลงานของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปี ๒๕๖๗ คณะกรรมการประเมินฯ ได้ประยุกต์ใช้การประเมินผลลัพธ์ (Results Based Evaluation) ด้วยการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อ ประเมินผลสรุปรวม ประเมินผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) โดยมีขั้นตอนการกำกับติดตามและประเมิน ดังนี้

- ๑) วางแผนการกำกับติดตามและประเมินผลงานของอธิการบดี
- ๒) วิเคราะห์ ประเมินบริบท และผลการดำเนินงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ
- ๓) พิจารณาการเสนอโครงการสำคัญ (Flagship Project) เพื่อเข้ารับการประเมินผลโดยอธิการบดีและสภาสถาบันพระบรมราชชนก
- ๔) กำหนดค่าผลลัพธ์เป้าหมาย (Results Targets) ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และโครงการสำคัญ
- ๕) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ๖) วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลงานเทียบกับเกณฑ์การประเมิน
- ๗) สรุปและจัดทำรายงานการกำกับติดตามและประเมินผลฯ
- ๘) นำเสนอ (ร่าง) รายงานผลการกำกับติดตามและประเมินผลฯ ให้คณะผู้บริหารสถาบันรับทราบ และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงรายงานฉบับสุดท้ายเพื่อเสนอสภาสถาบันให้เห็นชอบต่อไป

๑.๒ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

คณะกรรมการประเมินฯ จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลงานของอธิการบดี โดยยึดข้อมูลและสารสนเทศในเอกสารที่ใช้ในการประเมินผลที่อธิการบดีจัดส่งให้คณะกรรมการ ประกอบด้วย

- ๑) รายงานการประเมินตนเอง (Self-Appraisal Report) อธิการบดีจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่คณะกรรมการกำหนด ดังนี้

รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้คณะกรรมการฯ ประเมินจากผลการดำเนินงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่อธิการบดีได้ลงนามไว้กับนายกสภาสถาบันฯ ในคำรับรองปฏิบัติราชการ

ของแต่ละปีงบประมาณที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ๒๕๖๗-๒๕๗๐ (ตามแบบประเมินที่ ๑) โดยในรายงานการประเมินตนเอง จะประกอบด้วย

ก) ผลการประเมินตนเองตามตัวชี้วัดในคำรับรองปฏิบัติราชการของแต่ละปีงบประมาณ ประกอบด้วย

- ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัด
- ระดับความสำเร็จของโครงการตามคำรับรองปฏิบัติราชการ
- ผลการดำเนินงานที่โดดเด่นและผลกระทบที่เกิดขึ้น

ข) การประเมินตนเองเพื่อการวางแผนการพัฒนา คือ

- ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมางานอะไรที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ พร้อมระบุปัจจัยที่เป็นสาเหตุ
- ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิผล (Effectiveness) ของงานต่อจากนี้ไป
- ความต้องการให้สภาสถาบันสนับสนุนหรือช่วยเหลือเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล

๒) รายงานผลการดำเนินงานโครงการสำคัญ (Flagship Project) ผู้บริหารต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่คณะกรรมการกำหนด ดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานโครงการสำคัญ (Flagship Project) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คณะกรรมการประเมินฯ จะประเมินจากผลการดำเนินงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่อธิการบดีได้ลงนามไว้กับนายกสภาสถาบันฯ ในคำรับรองปฏิบัติราชการของแต่ละปีงบประมาณ โดยโครงการที่สำคัญจะแบ่งออกเป็นสองส่วนประกอบด้วย

- ก) โครงการสำคัญที่เสนอโดยอธิการบดี
- ข) โครงการสำคัญที่เสนอโดยสภาสถาบันพระบรมราชชนก
- โดยผู้รับผิดชอบโครงการสำคัญจัดทำรายงาน ซึ่งประกอบด้วย

- ก) ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่กำหนด และรายละเอียดขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน
- ข) ผลลัพธ์/ผลกระทบที่เกิดขึ้น
- ค) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
- ง) ภาพประกอบ/หลักฐานเชิงประจักษ์ และการลงพื้นที่ติดตามความก้าวหน้า โดยคณะกรรมการผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงาน

๓) การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร/นักศึกษา/ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงานของอธิการบดี ซึ่งจะเป็นการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของอธิการบดี ในแต่ละปีงบประมาณ

การประเมินความพึงพอใจฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการโดยการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม (ตามแบบประเมินที่ ๒) จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร/ นักศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารของอธิการบดี

๔) การประเมินคุณลักษณะของอธิการบดี เป็นการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะของอธิการบดี ในด้านภาวะผู้นำและการส่งเสริมคุณธรรม คณะกรรมการฯ ใช้ประเด็นประเมินจาก “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๗” ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) กำหนดเป็นแนวทางในการประเมินผลผู้นำองค์กร โดยในการประเมินคุณลักษณะของอธิการบดีจะพิจารณาจากสมรรถนะที่เป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย

- ก) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)
- ข) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
- ค) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)

ง) การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics)

การประเมินคุณลักษณะของอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการโดยการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบประเมินตามรูปแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน (ตามแบบประเมินที่ ๓)

๒. เกณฑ์การประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากทุกวิธีการเก็บข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเทียบเคียงผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมาย และระดับความสำเร็จ/ความพึงพอใจ ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามลำดับ ทั้งนี้ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี จะประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ ๑ ผลการดำเนินงานตามพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนาสถาบันและระบบการประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีสัดส่วน ร้อยละ ๘๐

องค์ประกอบที่ ๒ ภาวะผู้นำ และการส่งเสริมคุณธรรม มีสัดส่วน ร้อยละ ๒๐

โดยผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าคะแนนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และผลคะแนนรวมทั้ง ๒ องค์ประกอบ จะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ จะได้พิจารณาผลการประเมินตามสัดส่วนขององค์ประกอบ ดังแสดงต่อไปนี้

๓. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ให้สภาสถาบันพระบรมราชชนก จัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการของแต่ละปีงบประมาณ และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่คณะผู้บริหารเสนอต่อสภาสถาบัน พร้อมทั้งการเสนอโครงการสำคัญ (flagship program) ที่ผู้บริหารและสภาสถาบันจะกำหนดให้ผู้บริหารดำเนินการ โดยมีรายละเอียดของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินดังนี้

๓.๑ เกณฑ์การประเมินสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์ประกอบของการประเมิน	สัดส่วนคะแนน (ร้อยละ)		ประเด็นการประเมิน
องค์ประกอบที่ ๑ ผลการดำเนินงานตามพันธกิจ และนโยบายในการบริหารและพัฒนาสถาบันและระบบการประเมินอื่น ๆ	๘๐	๕๐	ความสำเร็จการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
		๓๐	ความสำเร็จของการดำเนินงานของโครงการสำคัญ (Flagship Report) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - อธิการบดีเสนอ โครงการผลิตแพทย์ฯ ๙ สาขาวิชาชีพ ๑๐ ปี - สภาสถาบันเสนอ - โครงการ Primary Health Systems Development การพัฒนา สบช. ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ

			๒. โครงการยกระดับการเรียนการสอนให้เข้าสู่การเรียนรู้สมัยใหม่ และเชื่อมโยงการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ ๓. โครงการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ๔. การผลิตบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
องค์ประกอบที่ ๒ ภาวะผู้นำและการส่งเสริมคุณธรรม	๒๐	๑๐	๑. ความพึงพอใจของบุคลากร/นักศึกษา/ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการบริหารงานของอธิการบดี
		๑๐	๑. คุณลักษณะของอธิการบดีด้านภาวะผู้นำและการส่งเสริมคุณธรรมจากแบบสอบถาม (๔ ข้อ)
รวม	๑๐๐		

โดยผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าคะแนนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และผลคะแนนรวมทั้ง ๒ องค์ประกอบ จะนำมาพิจารณาผลการดำเนินงานของอธิการบดีในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาดังนี้

๓.๒ การแปลผลคะแนนการประเมิน

ช่วงคะแนน (ร้อยละ)	ผลการประเมิน
๙๐.๐ - ๑๐๐.๐	ผ่านการประเมินในระดับดีเยี่ยม
๘๐.๐ - ๘๙.๙	ผ่านการประเมินในระดับดีมาก
๗๐.๐ - ๗๙.๙	ผ่านการประเมินในระดับดี
น้อยกว่า ๗๐.๐	ควรปรับปรุง

๓.๓ โครงการสำคัญ (Flagship Program) ที่เสนอให้ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ประจำปี ๒๕๖๗ ดังนี้

- ก) โครงการสำคัญ (Flagship Program) ที่เสนอโดยอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก คือ
- ๑) โครงการผลิตแพทย์ฯ ๙ สาขาวิชาชีพ ๑๐ ปี
- ข) โครงการสำคัญ (Flagship Program) ที่เสนอโดยสภาสถาบันพระบรมราชชนก คือ
- ๑) โครงการพัฒนา สบช. ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ (Primary Health Systems Development)
 - ๒) โครงการยกระดับการเรียนการสอนให้เข้าสู่การเรียนรู้สมัยใหม่ และเชื่อมโยงการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิ
 - ๓) โครงการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
 - ๔) การผลิตบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

แบบประเมินที่ ๑

ตารางสรุปผลตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สถาบันพระบรมราชชนก

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐานปี ๒๕๖๖	ค่าเป้าหมาย	การประเมิน					ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	
			๑	๒	๓	๔	๕			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพชุมชน สังคม										
เป้าประสงค์ที่ ๑ : ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานสากลในศตวรรษที่ ๒๑ และสมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชนบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์										
กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศตามมาตรฐานสากล										
๑.๑.๑ จำนวนหลักสูตรการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาที่ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศและผู้เรียน										
๑) ระดับปริญญาตรี	๑	๑	-	๓	๒	๓	๔	-		
๒) ระดับบัณฑิตศึกษา										
๒.๑) ระดับปริญญาโท	๑	๑	-	-	๓	๒	๓	-		
๒.๒) ระดับปริญญาเอก	n/a								ยังไม่ประเมินในปี ๒๕๖๗	
๑.๑.๒ ร้อยละของหลักสูตรการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ AUN-QA ในการประกันคุณภาพหลักสูตร ด้วยคะแนนตั้งแต่ ๓.๐๐ ขึ้นไป	๘๕.๗๑	๘๕	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐			
กลยุทธ์ ๑.๒ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ										
๑.๒.๑ จำนวนสถาบันการศึกษาที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา	๔	๔	๒	๔	๖	๘	๑๐			
๑.๒.๒ จำนวนหลักสูตรความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในประเทศ/ต่างประเทศในรูปแบบ Dual Degree หรือ Joint Degree										
๑) คณะพยาบาลศาสตร์	n/a	๑	-	-	๑	๒	๓			
๒) คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์	n/a	๑	-	-	๑	๒	๓			

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐานปี ๒๕๖๖	ค่าเป้าหมาย	การประเมิน					ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	
			๑	๒	๓	๔	๕			
กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลในศตวรรษที่ ๒๑										
๑.๓.๑ ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายที่มีผลการสอบภาษาอังกฤษ (CEFR) เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สถาบันกำหนดภายในภาคการศึกษาที่ ๑	๗๗.๕๔	๗๕	๗๔	๗๖	๗๘	๘๐	๘๒			
๑.๓.๒ ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีผลการสอบภาษาอังกฤษได้ในระดับ Advance of CEFR										
๑) คณะพยาบาลศาสตร์	n/a	๑๐	๖	๘	๑๐	๑๒	๑๔			
๒) คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์	n/a	๑๐	๖	๘	๑๐	๑๒	๑๔			
๑.๓.๓ ร้อยละของนักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ตามการรับรู้ของตนเอง ในระดับดีขึ้นไปแต่ละชั้นปี (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕)										
๑. ชั้นปีที่ ๑	๙๑	๙๐	๘๖	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔			
๒. ชั้นปีที่ ๒	๙๑	๙๐	๘๖	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔			
๓. ชั้นปีที่ ๓	๙๐	๙๐	๘๖	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔			
๔. ชั้นปีที่ ๔	๙๐	๙๐	๘๖	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔			
กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ของสถาบันและสมรรถนะการจัดการสุขภาวะชุมชนบนพื้นฐานการดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์										
๑.๔.๑ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินอัตลักษณ์ของสถาบันในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕)	๙๘.๗๔	๙๕	๙๘	๙๘.๕	๙๙	๙๙.๕	๑๐๐			
๑.๔.๒ ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ในระดับดีมากขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕)	๙๗.๕๘	๙๕	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐			

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐานปี ๒๕๖๖	ค่าเป้าหมาย	การประเมิน					ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	
			๑	๒	๓	๔	๕			
เป้าประสงค์ที่ ๒ : อาจารย์มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากล										
กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑										
๒.๑.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ระดับ-อุดมศึกษา (Professional Standard Framework)										
๑) คณะพยาบาลศาสตร์	n/a	๒๕	๒๑	๒๓	๒๕	๒๗	๒๙			
๒) คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์	n/a	๒๕	๒๑	๒๓	๒๕	๒๗	๒๙			
๓) คณะแพทยศาสตร์	n/a	๒๕	๒๑	๒๓	๒๕	๒๗	๒๙			
๒.๑.๒ จำนวนของอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ										
๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (คน)	๕๐	๑๐๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๑๐	๑๒๐			
๒) รองศาสตราจารย์ (คน)	n/a	๓	๑	๒	๓	๔	๕			
๒.๑.๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๒๕.๔๓	๓๐	๒๖	๒๘	๓๐	๓๒	๓๔			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน										
เป้าประสงค์ที่ ๑ : มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับชาติและนานาชาติ										
กลยุทธ์ ๑.๑ เร่งรัดการผลิตเผยแพร่ผลงานวิจัยผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ในระดับชาติและนานาชาติ										
๑.๑.๑ ร้อยละของจำนวนผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์ต่อจำนวน										
๑) ระดับชาติ	๔๘.๙๕	๔๓	๔๕	๔๗	๔๙	๕๑	๕๓			
๒) ระดับนานาชาติ	๕.๑๔	๕	๒	๔	๖	๘	๑๐			
๑.๑.๒ ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่นำเสนอผลงานวิชาการหรือนวัตกรรมในการประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ										
๑) คณะพยาบาลศาสตร์	n/a	-	-	-	-	-	-	ยังไม่ประเมินในปี - ๒๕๖๗		
๒) คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์	n/a	๕๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐			

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐานปี ๒๕๖๖	ค่าเป้าหมาย	การประเมิน					ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้
			๑	๒	๓	๔	๕		
๑.๑.๓ ร้อยละของผลงานวิชาการ วิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐาน TCI ๑ หรือนานาชาติ									
๑) คณะพยาบาลศาสตร์	n/a	-	-	-	-	-	-	ยังไม่ประเมินในปี ๒๕๖๗	
๒) คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์	n/a	๕๐	๔๖	๔๘	๕๐	๕๒	๕๔		
๑.๑.๔ จำนวนผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ ที่ถูกอ้างอิงในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับ	๓๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	๓๐๐	๓๕๐	๔๐๐		
กลยุทธ์ ๑.๒ ผลักดันให้มีการแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ									
๑.๒.๑ จำนวนเงินทุนวิจัยภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (หน่วย: ล้านบาท)	๙๒.๖๖	๕๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๕		
๑.๒.๒ จำนวนเงินทุนวิจัยภายนอกที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือ (หน่วย: ล้านบาท)	๗๘.๐๘	๖๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐		
เป้าประสงค์ที่ ๒ : มีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชนและสังคม									
กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาระบบกลไกการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชนและสังคม									
๒.๑.๑ ร้อยละของผลงานวิจัยและนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสุขภาวะของชุมชนและสังคม	๕.๔๙	๑๐	๒	๖	๑๐	๑๔	๑๘		
๒.๑.๒ จำนวนนวัตกรรมทั้งหมดที่ได้รับรางวัล									
๑) ระดับชาติ	๑๑๕	๕๕	๙๕	๑๐๐	๑๐๕	๑๑๐	๑๑๕	ยังไม่ประเมินในปี ๒๕๖๗	
๒) ระดับนานาชาติ	n/a	-	-	-	-	-	-		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : เป็นศูนย์บริการวิชาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสุขภาพและสุขภาวะชุมชน									
กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกในการสร้างความเข้มแข็งของศูนย์บริการวิชาการและการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการ (Training Center)									
๑.๑.๑ ร้อยละของวิทยาลัยที่มีระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์บริการวิชาการ ระดับ ๕	๕๘.๙๗	๕๐	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐		

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ปี ๒๕๖๖	ค่า เป้าหมาย	การประเมิน					ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้
			๑	๒	๓	๔	๕		
๑.๑.๒ จำนวนชุมชนเข้มแข็งที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผลลัพธ์ที่ตอบสนองและสร้างประโยชน์ต่อชุมชนสังคม	๓๙	๔๔	๔๐	๔๒	๔๔	๔๖	๔๘		
กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันให้มีความเชี่ยวชาญในการบริการวิชาการให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติ									
๑) ระดับชาติ	๔๔๖	๖๐๐	๕๘๐	๕๙๐	๖๐๐	๖๑๐	๖๒๐		
๒) ระดับนานาชาติ	๒๖	๑๑๐	๙๐	๑๐๐	๑๑๐	๑๒๐	๑๓๐		
กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสุขภาพ ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ									
๑.๓.๑ จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ที่นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕		
๑.๓.๒ ร้อยละของบุคลากร ประชาชน ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านสุขภาพด้วย สบข. โมเดล และมีการปรับเปลี่ยนภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น	๒๗.๘๒	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐		
๑.๓.๓ ร้อยละของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีค่า NPS ระดับดีมากขึ้นไป	๘๙.๐๖	๗๕	๘๖	๘๘	๙๐	๙๒	๙๔		
เป้าประสงค์ที่ ๒ : เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพในการบริการวิชาการ									
กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการจัดบริการวิชาการ									
๒.๑.๑ จำนวนของเงินรายได้จากการบริการวิชาการ (หน่วย: ล้านบาท)	๑๖๖	๑๘๐	๑๖๐	๑๗๐	๑๘๐	๑๙๐	๒๐๐		
กลยุทธ์ ๒.๒ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสุขภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ									
๒.๒.๑ จำนวนหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะด้านสุขภาพ									
๑) ในประเทศ	๑๖๕	๒๒	๑๒๕	๑๓๕	๑๔๕	๑๕๕	๑๖๕		
๒) ต่างประเทศ	๓๐	๔	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : ผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันมีสมรรถนะตามที่สถาบันกำหนด									
กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการบุคลากรด้านอัตรากำลังเพื่อตอบสนองพันธกิจหลักของสถาบัน									
๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารอัตรากำลังและสมรรถนะ	n/a	๗๐	>๕๐	>๖๐	>๗๐	>๘๐	>๙๐		

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐานปี ๒๕๖๖	ค่าเป้าหมาย	การประเมิน					ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	
			๑	๒	๓	๔	๕			
กลยุทธ์ ๑.๒ ยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถาบันเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง										
๑.๒.๑ ร้อยละของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถาบันที่ผ่านการประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด										
๑) ผู้บริหาร	๑๐๐	๘๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕			
๒) บุคลากร	๑๐๐	๗๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕			
เป้าประสงค์ที่ ๒ : เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)										
กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)										
๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของสถาบันในการพัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	๓	๔	๑-๒	๓-๔	๕-๖	๗-๘	๙-๑๐	ดูรายละเอียดเกณฑ์การประเมินตามหมายเหตุ ข้อ ๑)		
๒.๑.๒ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)										
๑) ระดับสถาบัน	n/a	-	-	-	-	-	-	ยังไม่ประเมินในปี ๒๕๖๗		
๒) ระดับคณะ	n/a	-	-	-	-	-	-			
เป้าประสงค์ที่ ๓ : เป็นสถาบันที่มีการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและรักษาสีงแวดล้อม										
กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาองค์กรตามแนวทางการบริหารจัดการภายใต้องค์กรคุณธรรม										
๓.๑.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ระดับสถาบัน (คะแนน)	๘๑.๑๖	n/a	๘๐	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔			
๓.๑.๒ ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (คะแนน)	๕	-	๐-๑	๒-๓	๔-๖	๗-๘	๙	ดูรายละเอียดในหมายเหตุ ๒)		
กลยุทธ์ ๓.๒ ส่งเสริมการนำการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง										
๓.๒.๑ ร้อยละของความเสี่ยงขององค์กรเมื่อพิจารณาจากสัดส่วนของความเสี่ยงระดับสูงมากต่อความเสี่ยงขององค์กรทั้งหมด	๕	๕	<๖๐%	<๕๐%	<๔๐%	<๓๐%	<๒๐%			

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน ปี ๒๕๖๖	ค่าเป้าหมาย	การประเมิน					ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	
			๑	๒	๓	๔	๕			
กลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และรักษาสีสิ่งแวดล้อม										
๓.๓.๑ จำนวนหน่วยงานภายในสถาบันที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อม (Green Office) ในระดับดีขึ้นไป	๑๓	๑๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕			
๓.๓.๒ จำนวนนวัตกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ หรือได้รับจดสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์										
๑) คณะพยาบาลศาสตร์	n/a	๑	-	-	๑	๒	๓			
๒) คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์	n/a	๑	-	-	๑	๒	๓			
เป้าประสงค์ที่ ๔ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ										
กลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน										
๔.๑.๑ จำนวนระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมพันธกิจหลักและการบริหารจัดการที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ มีความเป็นปัจจุบัน พร้อมใช้ และเชื่อมโยงหน่วยงานทุกระดับกับสถาบัน	๔	๕	๓	๔	๕	๖	๗			
๔.๑.๒ จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนผ่านระบบ										
๑) MOOCs (Massive Open Online Courses)	๓	๖	๒	๔	๖	๘	๑๐			
๒) Cloud University	๕	๖	๒	๔	๖	๘	๑๐			

หมายเหตุ

๑) แนวทางในการดำเนินงานสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่นำเกณฑ์ EdPEx ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ลำดับ	รายละเอียดของเกณฑ์การประเมิน
๑	แต่งตั้งคณะจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEx และกำหนดหน้าที่รับผิดชอบการจัดทำข้อมูล
๒	จัดส่งโครงสร้างองค์กร พร้อมกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ (Goal-based) พร้อมรายงานวิธีการนำเกณฑ์ EdPEx ไปใช้ในหน่วยงานว่ามีแนวทางในการดำเนินการอย่างไร
๓	จัดทำรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ (SAR) EdPEx (หมวดที่ ๑ - ๗)
๔	คณะ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน และกำหนดวันประเมินระดับคณะ
๕	คณะจัดส่งรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEx ให้ คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษา พิจารณาก่อนตรวจประเมิน
๖	นำเสนอผลการดำเนินงานของคณะต่อคณะกรรมการ การตรวจเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินฯ ร้องขอ
๗	การเยี่ยมชมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ ของคณะ (Site Visit) - การนำเสนอสรุปผลการตรวจประเมินเบื้องต้นด้วยวาจาที่เน้นการเสนอ จุดแข็ง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาของคณะ
๘	นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ เสนอคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อพิจารณาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการต่อไป
๙	จัดส่งรูปเล่มรายงานผลการประเมินตามเกณฑ์ EdPEx พร้อม pdf file ระดับคณะฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประจำส่วน งานวิชาการ จำนวน ๑ เล่ม ไปยังสถาบันฯ หลังเสร็จสิ้นกระบวนการประเมิน

๒) การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

องค์ประกอบตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม อาจแบ่งเป็น ๑๙ ตัวชี้วัด ๓ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๒ ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ระดับ)

การประเมินองค์กรคุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			
	๒	๑	๐	รวม
การประเมินระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม				
๑) องค์กรมีการประกาศข้อตกลงร่วมกันของ ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็น องค์กรคุณธรรม	จำนวนสมาชิกองค์กรทั้ง ฝ่ายบริหารและ สมาชิกใน องค์กรทุกระดับมีการประกาศ ข้อตกลงร่วมกันเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวน สมาชิกในองค์กร	จำนวนสมาชิกองค์กรทั้ง ฝ่ายบริหารและสมาชิก ในองค์กรทุกระดับมีการประกาศข้อตกลงร่วมกัน เป็นทางการหรือ เป็นลายลักษณ์อักษร ๒๐-๕๐% ของจำนวนสมาชิกในองค์กร	น้อยกว่า ๒๐% หรือไม่มีการปฏิบัติ	
๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่ สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือ คุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิต อาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความ โปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	จำนวนสมาชิกองค์กร ไม่น้อยกว่า ๕๐% มี การกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” เพื่อ แก้ไขปัญหาขององค์กร ครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรม อย่างน้อย ๓-๕ เรื่อง	จำนวนสมาชิกองค์กร ๒๐-๔๙% ร่วมกำหนด คุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรมอย่างน้อย ๑-๒ เรื่อง	น้อยกว่า ๒๐% หรือไม่มีการปฏิบัติ	
๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และจัดบุคลากร/ทีมงาน/ ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมใน องค์กรตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร	- มีการวางแผนการขับเคลื่อนคุณธรรม ขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ในองค์กร - มีการมอบหมาย แต่งตั้ง บุคคลหรือ หน่วยงาน รับผิดชอบการดำเนินงานที่ ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	มีการวางแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กร แบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กรและมีการ มอบหมายบุคคล หรือหน่วยงานรับผิดชอบ การดำเนินงาน แต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่มีการปฏิบัติ	
การประเมินระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม				
๔) องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงาน/กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามคุณธรรม เป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดเป็นระบบและ ต่อเนื่องมากขึ้น	มีผลสำเร็จจากการดำเนินงาน/กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามตัวชี้วัดที่ กำหนดไว้ในแผนส่งเสริมคุณธรรมของ องค์กร ไม่น้อยกว่า ๕๐%	มีผลสำเร็จจากการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมในองค์กรตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผน ส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร ระหว่าง ๒๐-๔๙%	น้อยกว่า ๒๐ % หรือไม่มีการปฏิบัติ	
๕) องค์กรมีการจัดระบบติดตามรายงาน ประเมินผลและจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงาน ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	มีการจัดระบบติดตามประเมิน และ รายงานผลกิจกรรม	- มีการจัดระบบติดตามประเมิน และรายงานผล กิจกรรม - จัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ สมาชิกองค์กรในบางโอกาส	ไม่มีการปฏิบัติ	

	▪ จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในของสมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ▪ จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการส่งเสริม คุณธรรมในองค์กร			
๖) องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชูการทำ ความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านส่งเสริม คุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ	มีการจัดกิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชู บุคคล คุณธรรม ตามคุณธรรม เป้าหมายทั้ง ภายในองค์กร และมีกระบวนการยกย่อง เชิดชูภายนอกองค์กรด้วย	มีการจัดกิจกรรม ประกาศยกย่องเชิดชูบุคคล คุณธรรมเฉพาะภายในองค์กร	ไม่มีการปฏิบัติ	
การประเมินระดับที่ ๓ องค์กรต้นแบบคุณธรรม				
๗) องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กร ตาม “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยาก ทำ” ตามคุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เพิ่มมากขึ้น	มีผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมการ ส่งเสริม คุณธรรมแบบมีส่วนร่วม จากทุก ส่วนงานในองค์กร ตามตัวชี้วัดในแผน ส่งเสริมคุณธรรมที่องค์กรกำหนดไม่น้อยกว่า ๘๐%	มีผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงานในองค์กร ตามตัวชี้วัดในแผนส่งเสริมคุณธรรมที่องค์กร กำหนด ไม่น้อยกว่า ๖๐%	มีผลสำเร็จจากการ ดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด น้อยกว่า ๖๐%	
๘) องค์กรมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ในมิติการนำหลักศาสนา และหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมา กำหนดเป็นปัญหาที่ยาก แก่ ความดีที่ยากทำ เพิ่มเติมจากคุณธรรมอื่นๆ อย่างชัดเจน	นอกเหนือจากผลสำเร็จในการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด องค์กรได้มีการกำหนดประเด็นคุณธรรมเพื่อ ดำเนินการเพิ่มเติมครบทั้ง ๒ มิติ คือ การนำ หลักศาสนา และหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	นอกเหนือจากผลสำเร็จในการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัดคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด องค์กรได้มี การกำหนดประเด็นคุณธรรมเพิ่มเติมเพียงมิติใด มิติหนึ่งคือการนำหลักศาสนาหรือหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	ไม่มีการปฏิบัติ	
๙) องค์กรมีองค์ความรู้จากการดำเนินงาน องค์กรคุณธรรม สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และ ถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้	▪ มีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กร คุณธรรม ทั้งในภาพรวมและองค์ความรู้ ครบทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ ▪ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ และถ่ายทอด ขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้	▪ มีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม เฉพาะบางกิจกรรม ▪ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ และถ่ายทอด ขยาย ผลไปสู่องค์กรอื่นได้	▪ มีการดำเนินงาน แต่ไม่มีการถอดองค์ ความรู้เพื่อเผยแพร่	

แบบประเมินที่ ๒

การประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของอธิการบดีในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

การสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของอธิการบดีในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการโดยการสำรวจความคิดเห็นจากแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของ ประชากรของสถาบันพระบรมราชชนก ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์		ระดับของการประเมินความพึงพอใจ				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ ชุมชน สังคม					
๒	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพเพื่อพัฒนาสุขภาพของชุมชนอย่างยั่งยืน					
๓	การบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน					
๔	การบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล					

เกณฑ์การประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ของอธิการบดีตามแผนยุทธศาสตร์ ใช้เกณฑ์การประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	ความหมาย
๑	ผู้ประเมินมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ดังกล่าว น้อยที่สุด
๒	ผู้ประเมินมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ดังกล่าว น้อย
๓	ผู้ประเมินมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ดังกล่าว ปานกลาง
๔	ผู้ประเมินมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ดังกล่าว มาก
๕	ผู้ประเมินมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ดังกล่าว มากที่สุด

แบบประเมินที่ ๓

การประเมินคุณลักษณะของอธิการบดีด้านภาวะผู้นำและการส่งเสริมคุณธรรม

แบบประเมินคุณลักษณะของอธิการบดีด้านภาวะผู้นำและการส่งเสริมคุณธรรม

การประเมินดำเนินการโดยการสำรวจความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำและส่งเสริมการมีคุณธรรม ด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรของสถาบันพระบรมราชชนก โดยประเมินจากคุณลักษณะของอธิการบดี ๔ ข้อ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

	คุณลักษณะของอธิการบดี	ระดับของการประเมิน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)					
๒	การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)					
๓	การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)					
๔	การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics)					

คำอธิบาย

๑. การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)

นิยาม: สื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลิ์งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวัง:

- สื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรและสังคมตระหนักถึงบทบาทและการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ
- เปิดใจรับฟังและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรภายในและภาคส่วนอื่นในสังคม
- สื่อสารและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถอธิบายเหตุผลของการกระทำของตนได้ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- สร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการภายในองค์กร
- ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง

๒. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)

นิยาม: เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวัง:

- ประเมินและวางแผนทางการพัฒนาตนเอง พร้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อเรียนรู้และพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพ
- ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กรทุกระดับ
- วางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกระดับในองค์กร
- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

๓. การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)

นิยาม: มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย เป้าหมาย แผนการดำเนินงานขององค์กร และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยภารกิจหรืองานบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้ข้อมูลเชิงลึกและเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวัง:

- กำหนดทิศทางและเป้าหมายการทำงานระยะสั้นและสร้างกลยุทธ์องค์กรระยะยาวที่ชัดเจน โดยเน้นที่การเพิ่มคุณค่าของภารกิจ และการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและยั่งยืน
- คาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเปรียบเทียบตำแหน่งขององค์กร (Position) และขับเคลื่อนเป้าหมายผ่านกลยุทธ์ที่เหมาะสมและการใช้ข้อมูลเชิงลึก (Insight) อย่างเป็นระบบ เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการเชิงรุกเพื่อริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม และลดความซับซ้อนของกระบวนการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้มีความคล่องตัว (Agile) สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics)

นิยาม: รักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นหัวใจไว้วางใจได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ

ตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวัง:

- ตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานและส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน
- วางระบบการกำกับดูแลภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสทั้งในเชิงระบบ วัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งประพฤติตนตามแบบอย่างของข้าราชการที่สังคมคาดหวัง
- มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของอภีการบดีด้านภาวะผู้นำและการส่งเสริมคุณธรรมแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	ความหมาย
๑	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวน้อยที่สุด แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่าที่คาดหวังมาก
๒	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวน้อย แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่าที่คาดหวัง
๓	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวปานกลาง แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวัง
๔	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวมาก แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังด้วยความคงเส้นคงวาและไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด
๕	ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวมากที่สุด แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังอย่างเด่นชัดจนถือได้ว่าเป็นจุดแข็ง