

คำอธิบายตัวชี้วัดผลงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

๑. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงาน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าก็ย่อมจะได้คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่า

ในส่วนการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงานแบ่งเป็น ๗๕ คะแนน โดยกระจายไปในแต่ละด้าน ด้านปฏิบัติงาน ๒๐ คะแนน ด้านการพัฒนางานหรือปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ๒๐ คะแนน ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ๑๕ คะแนน และการพัฒนาภาษาอังกฤษ ๒๐ คะแนน

๑.๑ ด้านปฏิบัติงาน (๒๐ คะแนน)

๑.๑.๑ มีคู่มือการปฏิบัติงาน

เอกสารที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ที่กำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) อธิบายงานที่ปฏิบัติ แผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผล ในแต่ละหัวข้อที่ปฏิบัติงานต้องมีวัตถุประสงค์ ความคิดหลัก ครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละเรื่อง มีกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงต้องมีเทคนิคหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้จริง

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย(ก)

- | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------|
| - มี คู่มือการปฏิบัติงาน | ๕ | คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |
| - ไม่มี คู่มือการปฏิบัติงาน | ๐ | คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |

๑.๑.๒ ผลสำเร็จของภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

การดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายที่แล้วเสร็จนั้นมีคุณภาพ ไม่เกิดข้อผิดพลาด เสร็จตามเวลาที่กำหนด

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย(ก)

- งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดและมีคุณภาพ ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐
๕ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดและมีคุณภาพ ร้อยละ ๖๑ - ๘๐
๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดและมีคุณภาพ ร้อยละ ๔๑ - ๖๐
๓ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดและมีคุณภาพ ร้อยละ ๒๑ - ๔๐
๒ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดและมีคุณภาพ ร้อยละ ๑ - ๒๐
๑ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- งานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จตามกำหนด

๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๑.๑.๓ มีประสิทธิภาพในการทำงาน

มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ถูกต้องตามแผนงานที่ระบุในคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง และเสร็จตามเวลาที่กำหนด

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานถูกต้อง ชัดเจน เสร็จตามเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐ ๕ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานถูกต้อง ชัดเจน เสร็จตามเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๖๑ - ๘๐ ๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานถูกต้อง ชัดเจน เสร็จตามเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๔๑ - ๖๐ ๓ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานถูกต้อง ชัดเจน เสร็จตามเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๒๑ - ๔๐ ๒ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานถูกต้อง ชัดเจน เสร็จตามเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๑ - ๒๐ ๑ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ไม่มี การวางแผนการปฏิบัติงานและขั้นตอนการทำงาน ๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๑.๑.๔ มีการให้บริการที่ดี

ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในการให้บริการต่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย บุคคลภายนอก และนักศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เป็นการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ โดยสะท้อนผ่านการรับรู้ของผู้รับบริการที่ได้รับผลโดยตรงจากคุณภาพการให้บริการนั้น หากผู้รับบริการพอใจหรือรู้สึกว่าการบริการตามที่คาดหวังไว้เป็นอย่างดี ก็จะถือได้ว่าผู้ให้บริการทำงานได้ผลสัมฤทธิ์ดี

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- มีการบริการที่ดี คะแนนประเมินการบริการ ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐ ๕ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการบริการที่ดี คะแนนประเมินการบริการ ร้อยละ ๖๑ - ๘๐ ๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการบริการที่ดี คะแนนประเมินการบริการ ร้อยละ ๔๑ - ๖๐ ๓ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการบริการที่ดี คะแนนประเมินการบริการ ร้อยละ ๒๑ - ๔๐ ๒ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการบริการที่ดี คะแนนประเมินการบริการ ร้อยละ ๑ - ๒๐ ๑ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีการบริการไม่ดี หรือไม่เต็มใจให้บริการ ๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๑.๒ ด้านการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (๒๐ คะแนน)

เป็นการจัดระบบและระเบียบการทำงานที่สามารถค้นหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าและง่ายกว่าการปฏิบัติงานในลักษณะเดิม เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน อาจจะเป็นการลดขั้นตอนการทำงาน พัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ง่าย กระชับ และรวดเร็ว ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวบรวมงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยึดเยื้อเข้าด้วยกัน ช่วยการทำงานเป็นระบบมากขึ้นส่งผลให้เกิดการผิดพลาดในการทำงานน้อยลง

๑.๒.๑ การพัฒนาตนเอง

หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงตนเอง โดยการศึกษา เข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนางานในหน้าที่โดยใช้เงินงบประมาณที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ แหล่งทุนจากหน่วยงานภายนอก หรือ ทุนส่วนตัว ทั้งนี้ บุคลากรจะต้องรายงานผลการพัฒนาตนเองต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน เพื่อยืนยันการพัฒนาตนเองและเก็บในฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย การพัฒนาตนเอง ๑ ครั้ง สามารถใช้ได้กับการประเมิน ๒ รอบการประเมิน แต่ต้องอยู่ในรอบปีการประเมินเดียวกัน

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- | | | |
|-----------------------|---|-----------------------|
| - มี การพัฒนาตนเอง | ๔ | คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |
| - ไม่มี การพัฒนาตนเอง | ๐ | คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |

๑.๒.๒ การปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการปฏิบัติงานของตนเอง

เป็นการนำกระบวนการทำงานมาทบทวนและปรับปรุงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีขึ้น อาจรวมถึงวิธีการในการลดขั้นตอนการทำงาน วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานที่ดีขึ้น โดยการประเมินผลเป็นข้อตกลงที่ทำร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชาว่าจะปรับปรุงระบบงานใดในฟังก์ชันของงานที่ปฏิบัติตามภาระงาน หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ๑ ครั้ง สามารถใช้ได้กับการประเมิน ๒ รอบการประเมิน แต่ต้องอยู่ในรอบปีการประเมินเดียวกัน

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- | | | |
|-----------------------------------|---|-----------------------|
| - มี การปรับปรุงกระบวนการทำงาน | ๔ | คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |
| - ไม่มี การปรับปรุงกระบวนการทำงาน | ๐ | คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |

๑.๒.๓ การปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการปฏิบัติงานของตนเอง ร่วมกับนอกหน่วยงาน

การนำผลลัพธ์จากการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการปฏิบัติงานของตนเอง จากข้อ ๑.๒ ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรนอกหน่วยงานเพื่อนำกระบวนการการทำงานที่เป็นประโยชน์ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ร่วมกับนอกหน่วยงาน ๑ ครั้ง สามารถใช้ได้กับการประเมิน ๒ รอบการประเมิน แต่ต้องอยู่ในรอบปีการประเมินเดียวกัน

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- | | | |
|--|---|-----------------------|
| - มี การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ร่วมกับนอกหน่วยงาน | ๔ | คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |
| - ไม่มี การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ร่วมกับนอกหน่วยงาน | ๐ | คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |

๑.๒.๔ การพัฒนางานในหน้าที่ (R2R หรือ KM)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สามารถพัฒนางานในหน้าที่ ได้ ๒ อย่าง โดยเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R : Routine to Research) หรือ พัฒนางานในหน้าที่ด้วยการจัดกลุ่มการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) ตามรูปแบบและแนวทางการดำเนินการของ

หน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ การพัฒนางานในหน้าที่ (R2R หรือ KM) ๑ ครั้ง สามารถใช้ได้กับการประเมิน ๒ รอบการประเมิน แต่ต้องอยู่ในรอบปีการประเมินเดียวกัน

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- มี การพัฒนางานในหน้าที่ (R2R หรือ KM) ๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ไม่มี การพัฒนางานในหน้าที่ (R2R หรือ KM) ๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๑.๒.๕ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- มี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ไม่มี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๑.๓ ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของ JD (๑๕ คะแนน)

การดำเนินงานตามคำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) ของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น ๆ

๑.๓.๑ ความสำเร็จตามเป้าหมาย (๑๐ คะแนน)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีคำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) ของตนเองให้ดำเนินการตาม คำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) ให้สำเร็จลุล่วงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ของมหาวิทยาลัยกำหนด

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของคำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐ ๑๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของคำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) ร้อยละ ๖๑ - ๘๐ ๘ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของคำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) ร้อยละ ๔๑ - ๖๐ ๖ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของคำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) ร้อยละ ๒๑ - ๔๐ ๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของคำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) ร้อยละ ๑ - ๒๐ ๒ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ไม่ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของคำบรรยายลักษณะงาน (JD : Job Description) - ๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๑.๓.๒ ความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการพัฒนาจากผลการดำเนินงาน (๕ คะแนน)

การนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงหรือ พัฒนางาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ต่องานอย่างเป็นรูปธรรม

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการพัฒนาจากผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐
๕ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการพัฒนาจากผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๖๑ - ๘๐
๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการพัฒนาจากผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๔๑ - ๖๐
๓ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการพัฒนาจากผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๒๑ - ๔๐
๒ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการพัฒนาจากผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๑ - ๒๐
๑ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ไม่ปรับปรุงหรือพัฒนางานจากผลการดำเนินงาน - ๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๑.๔ การพัฒนาภาษาอังกฤษ

ด้วยมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะและทักษะภาษาอังกฤษทางการสื่อสาร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาองค์ความรู้และพัฒนาตนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติได้

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๙๖ - ๑๐๐ คะแนน	๒๐	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๙๑ - ๙๕ คะแนน	๑๙	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๘๖ - ๙๐ คะแนน	๑๘	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๘๑ - ๘๕ คะแนน	๑๗	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๗๖ - ๘๐ คะแนน	๑๖	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๗๑ - ๗๕ คะแนน	๑๕	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๖๖ - ๗๐ คะแนน	๑๔	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๖๑ - ๖๕ คะแนน	๑๓	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๕๖ - ๖๐ คะแนน	๑๒	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๕๑ - ๕๕ คะแนน	๑๑	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๔๖ - ๕๐ คะแนน	๑๐	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๔๑ - ๔๕ คะแนน	๙	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๓๖ - ๔๐ คะแนน	๘	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๓๑ - ๓๕ คะแนน	๗	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๒๖ - ๓๐ คะแนน	๖	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๒๑ - ๒๕ คะแนน	๕	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๑๖ - ๒๐ คะแนน	๔	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๑๑ - ๑๕ คะแนน	๓	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๖ - ๑๐ คะแนน	๒	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๑ - ๕ คะแนน	๑	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- คะแนนสอบ SSRU-TEP ๐ คะแนน	๐	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๒. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (๒๐ คะแนน)

คือ สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดคุณลักษณะร่วมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่ประกาศร่วมกัน

๒.๑ ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ เสร็จทันเวลา

ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเสร็จตามกำหนดเวลา

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ เสร็จทันเวลา ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐
๕ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ เสร็จทันเวลา ร้อยละ ๖๑ - ๘๐
๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ เสร็จทันเวลา ร้อยละ ๔๑ - ๖๐
๓ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ เสร็จทันเวลา ร้อยละ ๒๑ - ๔๐
๒ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ เสร็จทันเวลา ร้อยละ ๑ - ๒๐
๑ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ไม่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ เสร็จทันเวลา
๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๒.๒ งานที่ทำมีความถูกต้องและละเอียดรอบคอบ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ และถูกต้อง

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- งานที่ทำมีความถูกต้องและละเอียดรอบคอบ ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐
๕ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- งานที่ทำมีความถูกต้องและละเอียดรอบคอบ ร้อยละ ๖๑ - ๘๐
๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- งานที่ทำมีความถูกต้องและละเอียดรอบคอบ ร้อยละ ๔๑ - ๖๐
๓ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- งานที่ทำมีความถูกต้องและละเอียดรอบคอบ ร้อยละ ๒๑ - ๔๐
๒ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

- งานที่มีความถูกต้องและละเอียดรอบคอบ ร้อยละ ๑ - ๒๐

๑ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

- ไม่มีงานที่มีความถูกต้องและละเอียดรอบคอบ

๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๒.๓ ขยัน อดทน พุ่มเท และเสียสละ

ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันหมั่นเพียร พุ่มเทการปฏิบัติเต็มกำลังความสามารถ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และอดทนต่อความยากลำบากหาวิธีแก้ปัญหาได้

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ขยัน อดทน พุ่มเท และเสียสละ ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐	๕	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ขยัน อดทน พุ่มเท และเสียสละ ร้อยละ ๖๑ - ๘๐	๔	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ขยัน อดทน พุ่มเท และเสียสละ ร้อยละ ๔๑ - ๖๐	๓	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ขยัน อดทน พุ่มเท และเสียสละ ร้อยละ ๒๑ - ๔๐	๒	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ขยัน อดทน พุ่มเท และเสียสละ ร้อยละ ๑ - ๒๐	๑	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- ไม่มี ความขยัน อดทน พุ่มเท และเสียสละ	๐	คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

๒.๔ มีความสามารถในการบริหารจัดการ

สามารถบริหารจัดการงานที่ตั้งเป้าหมาย วางแผน จัดระเบียบและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในงาน ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

ระดับ ๐ ไม่แสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ

ระดับ ๑ มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

ระดับ ๒ มีการดำเนินการในระดับ ๑ และมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน

ระดับ ๓ มีการดำเนินการในระดับ ๒ และมีการจัดระเบียบและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ

ระดับ ๔ มีการดำเนินการในระดับ ๓ และมีการดำเนินการตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดไว้

ระดับ ๕ มีการดำเนินการในระดับ ๔ และมีการสรุปผลและมีข้อเสนอแนะจากการดำเนินการทุก

ระดับ

๒.๕ มีจรรยาบรรณ คุณธรรมและจริยธรรม

การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

- ระดับ ๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัย แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

- ระดับ ๒ มีการดำเนินการในระดับ ๑ และมีสัจจะและเชื่อถือได้ รักษาคำพูด แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ระดับ ๓ มีการดำเนินการในระดับ ๒ และยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อ เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
- ระดับ ๔ มีการดำเนินการในระดับ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางมหาวิทยาลัยแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์
- ระดับ ๕ มีการดำเนินการในระดับ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ปกป้องผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒.๖ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและทำงานเป็นทีม

มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
- ระดับ ๑ ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม
- ระดับ ๒ มีการดำเนินการในระดับ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ระดับ ๓ มีการดำเนินการในระดับ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์อันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ระดับ ๔ มีการดำเนินการในระดับ ๓ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมและยกย่อง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีมแม้ไม่มีการร้องขอ รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ
- ระดับ ๕ มีการดำเนินการในระดับ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ เสริมสร้างความสามัคคีในทีมโดยไม่คำนึงความชอบส่วนตน คลี่คลายหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล

๒.๗ มีการวิเคราะห์ปัญหาและกล้าตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยความรอบคอบ

มีการวิเคราะห์ปัญหาจากการทำงานและลงมือปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์ด้วยความเข้าใจ หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและมุ่งเน้นแก้สาเหตุ โดยสามารถจัดการความยุ่งยากที่ต้องแก้ไขในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
- ระดับ ๑ เรียนรู้และมีความเข้าใจแนวทางการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา เข้าใจถึงความสำคัญในการทำหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ เรียนรู้และเข้าใจวิธีการเทคนิคในการแก้ปัญหา สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
 - ระดับ ๒ มีการดำเนินการในระดับ ๑ และตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม เข้าใจผลกระทบของปัญหา ตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่ไม่ซับซ้อนด้วยตนเอง ค้นหาสาเหตุของปัญหาของข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องประกอบการแก้ปัญหา รายงานเมื่อพบปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง
 - ระดับ ๓ มีการดำเนินการในระดับ ๒ และแนะนำให้ผู้อื่นแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง มอบหมายความรับผิดชอบ
 - ระดับ ๔ มีการดำเนินการในระดับ ๓ และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ประเมินสถานการณ์และวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม เป็นแหล่งข้อมูล ถ่ายทอดประสบการณ์ และให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหา
 - ระดับ ๕ มีการดำเนินการในระดับ ๔ และกำหนดแนวทางการป้องกันปัญหา วิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์วิธีการ แนวทางการบริหารความเสี่ยง เพื่อป้องกันปัญหา กำหนดมาตรการแนวทางป้องกันปัญหาในระยะยาวได้

๒.๘ มีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

มีจิตบริการต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการที่ดี มีน้ำใจ และสร้างความไว้วางใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความอ่อนน้อม อารมณ์ดี เต็มใจร่วมงานกับผู้อื่น หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
- ระดับ ๑ มีจิตบริการที่ดีและมีน้ำใจต่อผู้อื่น
- ระดับ ๒ มีการดำเนินการในระดับ ๑ และสร้างความไว้วางใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความอ่อนน้อม
- ระดับ ๓ มีการดำเนินการในระดับ ๒ และเต็มใจร่วมงานกับผู้อื่น
- ระดับ ๔ มีการดำเนินการในระดับ ๓ หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ระดับ ๕ มีการดำเนินการในระดับ ๔ และไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้

๒.๙ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน

มีความเข้าใจองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน เปิดใจและเข้าใจมุมมองของผู้ร่วมงาน ไม่จับผิดผู้อื่น ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ คิดบวกอยู่เสมอกับทุกสถานการณ์ รักในงานที่ทำและองค์กรที่ทำอยู่ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
- ระดับ ๑ ความเข้าใจองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน เปิดใจและเข้าใจมุมมองของผู้ร่วมงาน
- ระดับ ๒ มีการดำเนินการในระดับ ๑ และไม่จับผิดผู้อื่น ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์
- ระดับ ๓ มีการดำเนินการในระดับ ๒ และคิดบวกอยู่เสมอกับทุกสถานการณ์
- ระดับ ๔ มีการดำเนินการในระดับ ๓ และรักในงานที่ทำและองค์กรที่ทำอยู่
- ระดับ ๕ มีการดำเนินการในระดับ ๔ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

๒.๑๐ มีทักษะการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์

รู้จักกับสื่อใหม่และใช้ให้เป็น รู้จักคิดวิเคราะห์ ใช้ภาษาถ่ายทอดความคิดอย่างถูกต้อง สร้างความเข้าใจและทัศนคติของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร เจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับและไม่รับข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ระดับ ๐ ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
- ระดับ ๑ รู้จักกับสื่อใหม่และใช้ให้เป็น รู้จักคิดวิเคราะห์ ใช้ภาษาถ่ายทอดความคิดอย่างถูกต้อง
- ระดับ ๒ มีการดำเนินการในระดับ ๑ และสร้างความเข้าใจและทัศนคติของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร
- ระดับ ๓ มีการดำเนินการในระดับ ๒ และเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ
- ระดับ ๔ มีการดำเนินการในระดับ ๓ และการเลือกรับและไม่รับข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง
- ระดับ ๕ มีการดำเนินการในระดับ ๔ และใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

๓. ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมมหาวิทยาลัย

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ตระหนักในความสำคัญของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมาโดยตลอด วัฒนธรรมอันดีงามจะช่วยปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้รู้จักคุณค่า รู้จักอนุรักษ์ ทำนุบำรุง และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย ซึ่งเป็นเอกลักษณ์และมรดกที่ล้ำค่าของชาติ มหาวิทยาลัยได้มีการจัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมต่อไป ซึ่งในการให้คะแนนการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมบังคับที่บุคลากรทุกคนจะต้องเข้าร่วม จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย ๑. โครงการประชุมบุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร (๒ ครั้งต่อปี) ๒. พิธีบวงสรวงและบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปการถวายแด่สมเด็จพระนางเจ้าสุนันทาฯ หากบุคลากรไม่เข้าร่วมในโครงการ/กิจกรรมดังกล่าว จะไม่ได้รับการประเมินให้คะแนนในด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมในแต่ละรอบการประเมิน

ระดับเกณฑ์คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๕ ครั้งขึ้นไป ๕ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย
- การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๔ ครั้ง ๔ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย

- | | |
|--|-------------------------|
| - การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๓ ครั้ง | ๓ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |
| - การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒ ครั้ง | ๒ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |
| - การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๑ ครั้ง | ๑ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |
| - ไม่มีการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม | ๐ คะแนนระดับค่าเป้าหมาย |

โครงการหรือกิจกรรมที่บุคลากรสามารถเข้าร่วม

ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยงานเจ้าภาพ
	โครงการประชุมบุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร (๒ ครั้ง/ปี) (บังคับ)	กองบริหารงานบุคคล
	พิธีแสดงมุทิตาจิตเนื่องในงานเกษียณอายุราชการ "รัตนมณีศรีสุนันทา"	กองกลาง
	พิธีทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่	กองกลาง
	พิธีบวงสรวงและบำเพ็ญกุศลทักษิณานุประการถวายแด่สมเด็จพระนางเจ้าสุนันทาฯ (๑ ครั้ง/ปี) (บังคับ)	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
	พิธีถวายผ้ากฐินพระราชทาน (รอบที่ ๑)	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
	พิธีวางพวงมาลาเนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพ รัชกาลที่ ๖	
	กิจกรรมอนุรักษ์สืบสานประเพณีวันสงกรานต์ (รอบที่ ๒)	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
	โครงการธรรมศึกษาภาคฤดูร้อน (รอบที่ ๒)	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
	พิธีบำเพ็ญกุศลเนื่องในวันคล้ายวันทิวศตถวายแด่สมเด็จพระนางเจ้าสุนันทากุมารีรัตน์ฯ (รอบที่ ๒)	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
	พิธีบำเพ็ญกุศลเนื่องในวันคล้ายวันสิ้นพระชนม์พระวิมาดาเธอฯ (รอบที่ ๒)	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
	โครงการหล่อเทียนจำนำพรรษา (รอบที่ ๒)	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยงานเจ้าภาพ
	โครงการทำบุญปีใหม่ (รอบที่ ๑)	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	โครงการสืบสานประเพณีสงกรานต์ (รอบที่ ๒)	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
	โครงการวันครูแห่งชาติ (รอบที่ ๑)	คณะครุศาสตร์
	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ความเป็นวังสวนสุนันทา (รอบที่ ๒)	คณะครุศาสตร์
	โครงการพิธีวางพวงมาลาและถวายราชสดุดีวันมหาธีรราชเจ้า	โรงเรียนสาธิตฯ
	โครงการประเพณีสงกรานต์ (รอบที่ ๒)	คณะวิทยาการจัดการ
	โครงการลอยกระทง “อนุรักษ์ประเพณีไทยและสิ่งแวดล้อม” (รอบที่ ๑)	คณะวิทยาศาสตร์ฯ
	โครงการสืบสานประเพณีสงกรานต์ “พิธีรดน้ำขอพรผู้ใหญ่” (รอบที่ ๒)	คณะวิทยาศาสตร์ฯ
	โครงการทำบุญคณะศิลปกรรมศาสตร์	คณะศิลปกรรมศาสตร์
	โครงการไหว้ครูสาขาวิชาคณะศิลปกรรมศาสตร์	คณะศิลปกรรมศาสตร์
	พิธีถวายพระพรเนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (วันที่ ๒ เมษายน) (รอบที่ ๒)	กองพัฒนานักศึกษา
	พิธีถวายพระพรเนื่องในวันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี (วันที่ ๓ มิถุนายน) (รอบที่ ๒)	กองพัฒนานักศึกษา

	พิธีถวายพระพรเนื่องในวันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว (วันที่ ๒๘ กรกฎาคม) (รอบที่ ๒)	กองพัฒนานักศึกษา
	พิธีถวายพระพรเนื่องในวันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง (วันที่ ๑๒ สิงหาคม) (รอบที่ ๒)	กองพัฒนานักศึกษา
	พิธีบำเพ็ญกุศลเนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (วันที่ ๑๓ ตุลาคม) (รอบที่ ๑)	กองพัฒนานักศึกษา
	กิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ (วันที่ ๔ ธันวาคม) (รอบที่ ๑)	กองพัฒนานักศึกษา
	โครงการ KM show & share ประจำปี (รอบที่ ๒)	กองนโยบายและแผน
	โครงการทำบุญครบรอบวันสถาปนาวิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์ (รอบที่ ๒)	วิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์
	วันภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยแห่งชาติ (รอบที่ ๑)	วิทยาลัยสหเวชศาสตร์
	โครงการสนับสนุนวันสุนัทรำลึก (รอบที่ ๑)	วิทยาลัยสหเวชศาสตร์
	โครงการไหว้ครูวิทยาลัยสหเวชศาสตร์ (รอบที่ ๒)	วิทยาลัยสหเวชศาสตร์
	โครงการวันมหิดล "พระบิดาแห่งการแพทย์แผนปัจจุบันของไทย" (รอบที่ ๒)	วิทยาลัยสหเวชศาสตร์
	โครงการกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติไทย และวันพ่อแห่งชาติ	ศูนย์การศึกษา จ.สมุทรสงคราม
ลำดับ	กิจกรรม	หน่วยงานเจ้าภาพ
	โครงการทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ไทย	ศูนย์การศึกษา จ.สมุทรสงคราม
	โครงการสืบสานประเพณีสงกรานต์	ศูนย์การศึกษา จ.สมุทรสงคราม
	โครงการธรรมะในชีวิตการทำงาน (รอบที่ ๑)	วิทยาลัยนานาชาติ
	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรม (รอบที่ ๒)	วิทยาลัยนานาชาติ

