

บทที่ 1

บทนำ

จุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน

1.วัตถุประสงค์ของการประเมิน

1.1 เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ในการดำเนินการกิจด้านต่าง ๆ

1.2 เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.เป้าหมายของการประเมิน

2.1 บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้บริหารระดับคณะ สถาบัน สำนัก นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาและบริหารจัดการ

3.รายงานการประเมินตนเอง

รายงานการประเมินตนเองควรประกอบด้วยข้อมูล ดังต่อไปนี้

- ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น ประวัติและสภาพปัจจุบัน ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ โครงสร้างการบริหาร จำนวนบุคลากร งบประมาณ หลักสูตรที่เปิดสอน จำนวนนักศึกษา
- ผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมิน
- การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน
- แผนในการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อพัฒนางานสู่คุณภาพและมาตรฐาน

4.ระยะเวลาการประเมิน ให้ดำเนินการประเมินทุกปี

5.เกณฑ์ให้คะแนน กำหนดเป็น Rating Scale 5 ระดับ โดยการแปลความหมายของคะแนน มีหลักเกณฑ์ดังนี้

คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 อยู่ในระดับ ดีมาก

คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 อยู่ในระดับ ดี

คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 อยู่ในระดับ พอใช้

คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 อยู่ในระดับ ควรปรับปรุง

คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 อยู่ในระดับ ควรปรับปรุงเร่งด่วน

6.คณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| 6.1 กรรมการสภาวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานกรรมการ |
| 6.2 อธิการบดีหรือผู้ที่ถือการบติมอบหมาย | กรรมการ |
| 6.3 กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้แทนคณาจารย์ | กรรมการ |

บทที่ 2

หน้าที่ จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรมของคณะกรรมการ

1.หน้าที่ของคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย ประธาน กรรมการ และเลขานุการ โดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

หน้าที่ของประธานคณะกรรมการ

1. ศึกษาเอกสารรายงานประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. กำกับดูแลการตรวจเยี่ยมหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
3. ร่วมกับคณะกรรมการคุณภาพสรุปผลการประเมิน
4. เป็นประธานพิจารณาผลการประเมินรวบยอด
5. ให้คำแนะนำและชี้ประเด็นสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา

หน้าที่ของกรรมการ

1. ศึกษาเอกสารรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report :SAR) และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ร่วมกับประธานคณะกรรมการคุณภาพจัดทำกำหนดการตรวจเยี่ยมหน่วยงาน
3. ตรวจเยี่ยมหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
4. ร่วมสรุปผลการประเมิน
5. ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อประธานคณะกรรมการคุณภาพ
6. ร่วมพิจารณาผลการประเมินรวบยอด

หน้าที่ของเลขานุการ

1. ติดต่อและประสานการประเมินระหว่างคณะกรรมการกับผู้รับการประเมิน
2. รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการ
3. จัดทำรายงานผลการประเมินให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา
4. จัดส่งรายงานผลการประเมินไปยังสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา

2.จรรยาบรรณของกรรมการ

- 1.มีความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการตรวจเยี่ยมและการประเมิน
- 2.ไม่นำความลับของข้อมูลไปเปิดเผย
- 3.มีความอดกลั้น และยึดหยุ่น
- 4.มีความยุติธรรม รายงานสิ่งที่พบตามหลักฐานที่ปรากฏ
- 5.อุทิศเวลาอย่างเต็มที่ตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

3.คุณธรรม จริยธรรม สำหรับคณะกรรมการ

3.1 คุณธรรม 9 ประการที่กรรมการควรยึดเป็นหลัก คือ

- 1) วินัย
- 2) สติ
- 3) กตัญญู
- 4) เมตตา
- 5) อุตุน
- 6) ซื่อสัตย์
- 7) ประหยัด
- 8) ขยัน
- 9) ไม่เห็นแก่ตัว

3.2 จริยธรรม ที่กรรมการควรยึดถือและปฏิบัติมีดังนี้

ศีล (ข้อห้าม)	ธรรม (ข้อควรปฏิบัติ)
1.ไม่ทุจริต ไม่รับอามิสสินจ้าง/ของขวัญ/รับเลี้ยงหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนแสวงหาประโยชน์หรือธุรกิจอื่นใด	1.ต้องสุจริตซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด
2.ไม่เห็นแก่ตัว อย่ามั่งงายให้ว่วนให้ผู้อื่นช่วยดำเนินงาน หรือละทิ้งหน้าที่ ตลอดจนการส่งรายงานอันเป็นเท็จ	2.ต้องรับผิดชอบ ทุ่มเทศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพในการประเมินวิเคราะห์ เสนอแนะ และสรุปรายงานทั้งฉบับร่างและฉบับสมบูรณ์ด้วยตนเอง
3.ไม่ข่มขู่ ไม่ก้าวร้าว หรือประพฤติดันเสื่อมเสีย	3.ต้องรักษามารยาท ปฏิบัติตามเกณฑ์ของสถานศึกษา ให้สมกับการเป็นบุคลากร
4.ไม่มีอคติ ไม่กลั่นแกล้ง ทั้งเหตุจากความรัก ความเกลียด ความหลง และความกลัว	4.ต้องเป็นธรรม เป็นธรรม โปร่งใส รายงานสิ่งที่ค้นพบตามความเป็นจริงอย่างแท้จริง
5.ไม่ประมาท ไม่เผยแพร่ข้อมูลสถานศึกษาหรือนำบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าประเมิน	5.ต้องรักษาความลับ ข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคล และสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด

บทที่ 3

บทบาทของคณะกรรมการ

1. การเตรียมการก่อนการตรวจเยี่ยม

1. กรรมการแต่ละคนศึกษาเอกสารรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และเอกสารที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน

2. ประธานคณะกรรมการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการในการประเมินคุณภาพการศึกษาให้คณะกรรมการทราบ พร้อมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ SAR ของหน่วยงานเพื่อสรุปประเด็น ข้อสงสัย และหาข้อมูลเพิ่มเติมในเบื้องต้น

3. วางแผนตรวจเยี่ยมร่วมกัน ตลอดจนปรึกษาหารือ อภิปราย แสดงความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐาน และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินไปในทิศทางเดียวกัน

4. นัดหมายคณะกรรมการเพื่อลงพื้นที่ในหน่วยงานที่รับการประเมิน

5. ประสานงานกับหน่วยงาน/สถาบันที่ขอรับการประเมินเพื่อขอการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เพื่อประหยัดเวลาในการประเมิน

แนวทางการจัดทำตารางตรวจเยี่ยม

- ประชุมร่วมกับคณะผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากร
- สัมภาษณ์ผู้บริหาร
- หาข้อมูลหลักฐานในพื้นที่ปฏิบัติการและผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่
- สัมภาษณ์ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา ศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ
- ตรวจเยี่ยมห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ฯลฯ
- ตรวจเยี่ยมหน่วยงานสนับสนุนต่างๆ
- ประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการเพื่อสรุปผล

2. การดำเนินการระหว่างการตรวจเยี่ยม

1. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานเพื่อทราบวัตถุประสงค์ของการประเมิน และสร้างความคุ้นเคยระหว่างคณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงาน

รายละเอียดของการประชุมชี้แจงประกอบด้วย

1.1 ประธานคณะกรรมการแนะนำคณะกรรมการและแจ้งวัตถุประสงค์ในการประเมิน

1.2 คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน สรุปรายงานผลการประเมินตนเอง ตลอดจนจุดเด่น นวัตกรรมหรือวิธีปฏิบัติที่ดี จุดที่ควรพัฒนา แผนและเป้าหมายการพัฒนาในปีต่อไป

1.3 ประธานคณะกรรมการ แจ้งกำหนดการประเมินและชี้แจงวิธีการประเมินให้หน่วยงานเข้าใจให้ชัดเจน

2.รายงานผลการประเมินขั้นต้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยเชิญผู้บริหารหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมฟังผลการประเมินของคณะกรรมการ ในการรายงานผลควรประกอบไปด้วยเนื้อหาและขั้นตอนดังนี้

2.1 ขอบคุนที่ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์ระหว่างการประเมิน

2.2 ย้ำถึงวัตถุประสงค์ในการประเมิน

2.3 ประธานคณะกรรมการและกรรมการนำเสนอผลการประเมิน พร้อมทั้งจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะ

3.4 ประธานคณะกรรมการสรุปผลในภาพรวม

3.การดำเนินการหลังการตรวจเยี่ยม

1.เลขานุการจัดทำรายงานตามตัวอย่างรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน

2.คณะกรรมการตรวจทานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน

3.เลขานุการจัดส่งรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ไปยังสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา

บทที่ 4

หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในภาครัฐมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) หลักความเสมอภาค (Equity)

คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่นๆ

9) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่นๆ

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

ภาคผนวก ก

ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี

รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคุณบดี

คณะ.....

ช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ. 255....ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ. 255...

ได้รับการประเมิน เมื่อวันที่เดือน พ.ศ. 255....

1.ผลการประเมิน

ผลประเมินในภาพรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน อยู่ในระดับ.....

เมื่อพิจารณาผลประเมินตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า

1.1 ความสามารถในการพัฒนาองค์กร

.....

1.2 การบริหารจัดการด้านวิชาการ

.....

1.3 ลักษณะผู้นำภาวะผู้นำ

.....

1.4 คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับผู้ดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรมตามหลักสากลที่เป็นมาตรฐาน

6 ประการ คือ

4.1 ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)

.....

4.2 ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)

.....

4.3 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)

.....

4.4 ความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งแบ่งได้เป็น ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้

และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส

.....

4.5 การมีวิสัยทัศน์ โดยมองจากการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะยาว

และต้องเป็นการเพิ่มความสามารถทุกด้าน (Vision to Create Long Term Value)

.....

4.6 การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดี (Ethics)

.....

1.5 ศิลปะในการครองใจผู้ได้บังคับบัญชา

.....

1.6 ความสามารถในการจัดจัดทำระบบ / กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

1.7 การมีมนุษยสัมพันธ์

.....

1.8 ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....

จุดเด่น

.....

จุดที่ควรพัฒนา

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

นวัตกรรมหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของคณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น(ถ้ามี)

.....

ทิศทางการพัฒนาคณะในอนาคต

.....

คะแนนการประเมินในภาพรวม

เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน	
	คะแนนที่ได้	ระดับการประเมิน
1.ความสามารถในการพัฒนาองค์กร		
2.การบริหารจัดการด้านวิชาการ		
3.ลักษณะผู้นำภาวะผู้นำ		
4.คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม		
4.1 ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)		
4.2 ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)		
4.3 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)		
4.4 ความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งแบ่งได้เป็น ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส		
4.5 การมีวิสัยทัศน์ โดยมองจากการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะยาว และต้องเป็นการเพิ่มความสามารถทุกด้าน (Vision to Create Long Term Value)		
4.6 การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดี (Ethics)		
5.ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา		
6.ความสามารถการจัดจัดทำระบบ / กลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ		
7.การมีมนุษยสัมพันธ์		
8.ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ		

2.หลักฐาน(ระบุเป็นชื่อของเอกสาร จำนวนและหรือชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ข้อมูลจากการสังเกตได้)

หมายเหตุ ถ้าเป็นการประเมินผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ให้เปลี่ยนชื่อรายงานและเกณฑ์การประเมินเป็นไปตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างแบบประเมิน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี

คณะ.....

ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 25....

ประเมินวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 25....

1. หลักเกณฑ์การประเมิน

หัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย 7 ข้อใหญ่ และข้อ 4 มี 6 ข้อย่อย ดังนี้

- (1) ความสามารถในการพัฒนาองค์กร
- (2) การบริหารจัดการด้านวิชาการ
- (3) ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ
- (4) คุณสมบัติในการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรมตามหลักสากลที่เป็นมาตรฐาน 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 สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะยาว 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 มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้มีการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ 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 มีกลไกในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในหน่วยงาน					
	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 ไม่ตำหนิติเตียน 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