**แบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารประจำหน่วยงาน**

**คำชี้แจง**

1. การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณบดีและกลุ่มรองคณบดี โดยภาพรวม คำตอบที่ได้รับ คณะผู้บริหารจะนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาในประเด็นด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(ตัวบ่งชี้ที่ 7.1) และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงาน (สมศ.13) คณะผู้ดำเนินการขอให้ความเชื่อมั่นว่าจะใช้ความเห็นของท่านให้เป็นประโยชน์อย่างระมัดระวัง โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล แต่ประการใด
2. ให้ท่านประเมินค่าโดยการทำเครื่องหมายลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมของระดับของปฏิบัติ ดังนี้
   1. หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
3. หมายถึง ปฏิบัติมาก
4. หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
5. หมายถึง ปฏิบัติน้อย
6. หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

**ตอนที่ ๑ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม**

( ) คณบดี/รองคณบดี/หัวหน้าภาควิชา

( ) ประธานสาขาวิชา

( ) อาจารย์

( ) เจ้าหน้าที่

( ) อื่นๆ โปรดระบุ............................................

**ตอนที่ ๒ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารประจำหน่วยงาน**

* 1. **ด้านการบริหารเชิงระบบ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **การบริหารงานเชิงระบบ** | **คณบดี** | | | | | **กลุ่มรองคณบดี** | | | | |
| **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** | **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** |
| **ด้านบริบท** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑ ดำเนินงานอย่างมีปฏิสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๒ มีความตระหนักในข้อเอื้อ ข้อจำกัด(ภัยคุกคาม)ที่ส่งผลต่อองค์การ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๓ มีการสร้างโครงข่ายเพื่อความร่วมมือกับภายนอก |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๔ มีการสร้างโครงข่ายเพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๕ มีการดำเนินการเพื่อการเข้าถึงความต้องการของสังคมด้านการเรียนรู้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **ด้านทรัพยากร** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๖ มีความสามารถสนองความต้องการทางการศึกษา |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๗ มีการวางแผนงานระยะต่างๆอย่างเหมาะสมตามหน้าที่ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๘ มีการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการดำเนินการอย่างเพียงพอ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๙ มีการจัดองค์การเพื่อดำเนินงานอย่างเหมาะสม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๐ มีการปรับปรุงงานด้านทรัพยากรให้ใช้งานได้ต่อเนื่องอยู่เสมอ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **การบริหารงานเชิงระบบ** | **คณบดี** | | | | | **กลุ่มรองคณบดี** | | | | |
| **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** | **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** |
| **ด้านกระบวนการ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๑ มีการสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือซึ่งกันและกัน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๒ มีการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๓ มีการส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันองค์การ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๔ มีการบริการด้านทรัพยากรสะดวก รวดเร็ว |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๕ มีบุคลกรมีความมุ่งมั่นในหน้าที่ที่รับผิดชอบ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **ด้านผลผลิต** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๖ ผู้จบการศึกษามีศักยภาพในการทำงานสูง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๗ ความมีชื่อเสียงของศิษย์เก่า |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๘ ความผูกพันองค์การของบุคลากร |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๑๙ การเป็นองค์การที่ได้รับการยกย่องในประเทศ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑.๒๐ การเป็นองค์การที่ได้รับการยอมรับระหว่างประเทศ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **ด้านการใช้หลักธรรมาภิบาล**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หลักธรรมาภิบาล** | **คณบดี** | | | | | **กลุ่มรองคณบดี** | | | | |
| **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** | **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** |
| **หลักนิติธรรม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๑ การดำเนินการอยู่ภายใต้กฎหรือหลักเกณฑ์เดียวกันทั้งคณะไม่เลือกปฏิบัติ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๒ การให้ความเคารพกันในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **หลักคุณธรรม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๓ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีความซื่อตรง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๔ การบริหารงานบุคคลด้วยความเป็นธรรม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **หลักความโปร่งใส** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๕ การตัดสินใจดำเนินการต่างๆอย่างเปิดเผย |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๖ การเผยแพร่ข้อมูลต่อเนื่อง และเมื่อมีการร้องขอ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **หลักการมีส่วนร่วม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๗ การเน้นการตัดสินใจเป็นองค์คณะบุคคล |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๘ การเน้นการดำเนินการเป็นองค์คณะบุคคล |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **หลักความรับผิดชอบ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๙ การกระจายอำนาจ พร้อมความรับผิดชอบ และทรัพยากร |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๑๐ การปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **หลักความคุ้มค่า** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๑๑ การวางแผนก่อนดำเนินงานอย่างรอบคอบ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒.๑๒ การทุ่มเทดำเนินการอย่างได้ผล |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**๓. การบริหารงานตามหน้าที่ของผู้บริหารประจำหน่วยงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **การบริหารงานตามหน้าที่ของผู้บริหารประจำหน่วยงาน** | **คณบดี** | | | | | **กลุ่มรองคณบดี** | | | | |
| **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** | **๕** | **๔** | **๓** | **๒** | **๑** |
| **กลุ่มหน้าที่ด้านการวิจัย** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑ ความมุ่งมั่นมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๒ ความมุ่งมั่นในการเป็นสถาบันเพื่อพัฒนาชุมชุน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **กลุ่มหน้าที่ด้านการสอน การผลิตบัณฑิต** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๓ การได้รับความนิยมเข้าศึกษา |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๔ การเน้นภาษาต่างประเทศ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๕ การเน้นศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๖ การสอนที่เน้นการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๗ การสร้างคุณธรรมด้วยการทำกิจกรรมเพื่อชุมชน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๘ การสร้างคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **กลุ่มงานด้านการทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๙ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการปฏิบัติธรรม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๐ การจัดระบบสารสนเทศทางศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๑ การส่งเสริมการศึกษาวิจัยทางศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๒ การส่งเสริมการเผยแพร่ด้านศาสนาศิลปะวัฒนธรรม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๓ การริเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ๆ ที่เพิ่มประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **กลุ่มงานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๔ การมีความพยายามจัดการเรียนเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๕ การสร้างเครือข่ายชุมชนทั้งในและต่างประเทศ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๖ การทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนต่อเนื่อง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๗ ความพยายามสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๘ การส่งเสริมภาวะผู้นำในชุมชน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๑๙ การส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นด้วยแผนระยะยาว(เปลี่ยนทั้งทางกายภาพองค์รวมและวัฒนธรรม) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓.๒๐ การส่งเสริมให้ทุกสาขาวิชามีความเชื่อมโยงกับชุมชนอย่างเป็นระบบ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**โปรดระบุความเห็นเพิ่มเติม(ถ้ามี)**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_