

ผลประเมินการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว
ประจำปีการศึกษา 2565

แบบประเมินมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะการบริหารงาน และส่วนที่ 3 ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ

การประเมินในส่วนที่ 1 และ 2 นั้น เป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นที่มีต่อผลงานการดำเนินการตามภารกิจของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานเทียบเท่า ที่เป็นการผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ในประเด็นนั้น ๆ และความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานเทียบเท่า ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการที่ดี 10 องค์ประกอบ

ผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงาน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี

โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 10 ระดับ การแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 8.00 ขึ้นไป	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 7.00 – 7.99	หมายถึง มาก
คะแนนเฉลี่ย 6.00 – 6.99	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 5.00 – 5.99	หมายถึง น้อย
คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 5.00	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ประเมิน

สังกัด	สถานภาพ				รวม
	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		
	ชาวไทย	ชาวต่างชาติ	ชาวไทย	ชาวต่างชาติ	
คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว	9	6	11	0	26
	15		11		

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รายการความคิดเห็น	Mean			Level
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	
1. การมีบทบาทในการเป็นผู้นำและผู้กำหนดทิศทางขององค์กร	7.93	8.55	8.24	มากที่สุด
2. การสร้างความเป็นเอกภาพ (Unity) ขององค์กร	7.60	7.73	7.66	มาก
3. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่เหมาะสมและนำสู่การปฏิบัติได้จริง	8.13	8.55	8.34	มากที่สุด
4. การนำข้อแนะนำหรือนโยบายจากมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8.67	8.45	8.56	มากที่สุด
5. การบริหารบุคคล รวมทั้งการประเมินงานด้านอื่น ๆ ในการดูแลและจัดการทรัพยากรบุคคล การกำหนดภาระงาน การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพและหลากหลาย	7.20	7.91	7.55	มาก
6. การบริหารงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก	8.20	8.00	8.10	มากที่สุด
7. การบริหารจัดการด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับแผนงาน สามารถบริหารงานที่มีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	8.00	7.09	7.55	มาก
8. การใช้วิธีการหรือกลไกในการติดตามความคืบหน้าของงานอย่างมีประสิทธิภาพ	7.87	7.45	7.66	มาก
9. การสื่อสารหรือสร้างความเข้าใจกับคนในองค์กรอย่างทั่วถึง	7.33	7.27	7.30	มาก
10. ประสิทธิภาพโดยรวมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงาน	7.80	8.00	7.90	มาก
เฉลี่ยผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	7.87	7.90	7.89	มาก

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร

รายการความคิดเห็น	Mean			Level
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	
1. การบริหารงานที่มุ่งเน้นประสิทธิผล คือ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	8.53	7.91	8.22	มากที่สุด
2. การบริหารงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8.13	7.91	8.02	มากที่สุด
3. การบริหารงานที่มุ่งเน้นการตอบสนอง คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง	8.13	7.45	7.79	มาก
4. การบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อองค์การและปัญหาสาธารณะ คือ การแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	8.40	7.36	7.88	มาก
5. การบริหารงานด้วยความโปร่งใส คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้	7.53	7.91	7.72	มาก

รายการความคิดเห็น	Mean			Level
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	
6. การบริหารงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา	8.33	7.45	7.24	มาก
7. การบริหารงานโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่ผู้ร่วมงานบริหารอย่างเหมาะสม มุ่งเน้นการสร้างสภาพพอใจในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร	7.93	7.00	7.89	มาก
8. การบริหารงานโดยใช้หลักนิติธรรม คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8.27	7.18	7.47	มาก
9. การบริหารงานโดยใช้หลักความเสมอภาค คือ การส่งเสริมการดำเนินงานให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับการปฏิบัติ และได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	8.27	7.18	7.72	มาก
10. การบริหารงานโดยมุ่งเน้นฉันทามติ คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง	8.20	7.55	7.72	มาก
เฉลี่ยผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร	8.17	7.49	7.87	มาก
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	8.02	7.70	7.86	มาก

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ

3.1 สภาพปัญหาภายในคณะและหน่วยงานที่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งดำเนินการแก้ไข

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

1. คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว ไม่ได้มีปัญหาที่เป็นเรื่องใหญ่ ทุกคนร่วมมือกันทำงาน อาจมีอุปสรรคบ้าง แต่ก็ได้รับความสามัคคีทำให้ผ่านพ้นทุกปัญหาได้
2. ในปี 2565 คณะฯ ได้รับการยอมรับในวงการวิชาการในระดับนานาชาติหลายอย่าง ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ควรให้การสนับสนุนให้มากขึ้น
3. จำนวนนักศึกษาอาจเป็นเรื่องที่น่ากังวล แต่คณะฯ ไม่ได้นิ่งเฉย มีแผนการทำงานเชิงรุกในทุกด้าน
4. คณะทีมผู้บริหารพร้อมรับฟังความคิดเห็นทุกด้าน เช่น เรื่อง TOR ที่อาจารย์บางคนแสดงความคิดเห็น คณะบดีก็รับฟังและนำความคิดเห็นมาใช้ในการปรับแก้เกณฑ์ 16%
5. อยากเห็นอาจารย์บางคนขยันและทำงานเพื่อส่วนรวมมากขึ้น
6. สายสนับสนุนส่วนใหญ่มีจิตอาสา ตั้งใจทำงาน มีความรู้ความสามารถ แต่อยากให้บางคน (ส่วนน้อย) มีทัศนคติเชิงบวกมากขึ้น เพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงาน
7. โดยรวม คณะฯ ไม่ได้มีปัญหาที่แก้ไขไม่ได้
8. สภาพแวดล้อมของการทำงาน
9. ระบบการสื่อสารในองค์กรและการรับรู้รับทราบข้อมูล กฎระเบียบอย่างทั่วถึง ระบบการวัดผลการทำงานที่วัดได้และเป็นมาตรฐานเดียวกัน
10. English translations and limit Thai only seminars/other activities, how can we achieve internationalization if most seminars/events are in Thai language.
11. Foreign staff gets housing allowance of 5000 per month but they took it back when I had my maternity leave, so that was 15k deduction because I was gone for 90 days, it's like I get penalty for being pregnant. Also they take it back when we get holidays more than 4 days, which is basically punishing foreign staff whenever they go back to home country for more than 4 days. And same as sick leave for more than 4 days.
12. There are many benefits or university opportunities that we foreign PSU staff are not aware of.

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

1. ควรเร่งแก้ไขเรื่องภาระงานที่ซ้ำซ้อน ภาระงานที่ผู้มีหน้าที่โดยตรงแล้วนำไปให้คนอื่นที่ไม่ใช่หน้าที่ทำ จัดการผู้ที่ปฏิบัติงานได้ไม่ถึงเกณฑ์ประสิทธิภาพอย่างจริงจัง
2. การกระจายงานให้ทั่วถึง ไม่เน้นหนักไปที่คนใดคนหนึ่ง
3. จัดสรรภาระงานสำหรับบุคลากรให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมมากขึ้น
4. การสื่อสารภายในองค์กร และการสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายงานในการจัดทำผลงานที่เป็นประโยชน์ และบริหารจัดการให้มีปริมาณงานอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
5. การทำงานที่ไม่ได้วางแผนงาน และไม่มีสมาธิความเข้าใจในตำแหน่งงานบริหารที่รับผิดชอบ
6. Put the right man in the right job.

3.2 คุณสมบัติเด่นของผู้บริหารที่พึงมี

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

1. ผู้บริหารชุดปัจจุบัน มีคุณสมบัติที่ดี ตั้งใจทำงาน รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ใจกว้าง มีวิสัยทัศน์ ไม่กลัวอุปสรรค สามารถเป็นตัวแทนทุกคนในคณะในวงการวิชาการนานาชาติได้
2. เข้าถึงง่าย ใจดี
3. ขอบคุณผู้บริหารทุกท่านเป็นผู้เสียสละเวลาและใช้ความสามารถในการบริหารคณะ
4. ผู้บริหารในสถาบันการศึกษาต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอย่างจริงจัง และ จริงจัง
5. They should be logical, compassionate and empathetic to their people. Housing allowance should not be something that they can take back whenever they want. In the recruitment process, they mentioned that we get 5k on top of basic salary to support foreign staff, but why take it away if you're sick, having a baby or going back to home country? It's just illogical to take it back.
6. They should also be true to their word and explain logical reasons to their actions, they promised me that they would top-up my salary difference when I changed from foreign staff to PSU staff, then just this year, they told me they wont do it anymore, and nothing they can do about it, so basically I got salary deduction for no reason.

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

1. การมีความเสมอภาค ไม่รักแต่พวกพ้อง ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่กลั่นแกล้งผู้อื่น
2. กล้าตัดสินใจแบบเด็ดขาด
3. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล
5. มีทัศนคติที่ดี
6. ใจกว้าง
7. ผู้บริหารมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ดี และถือปฏิบัติได้จริง พัฒนาปรับปรุงระบบต่าง ๆ ให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ และทันต่อโลกยุคดิจิทัล รวมถึงใช้นวัตกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนองานหรือการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของคณะฯ
8. ควรมีการวางแผนงานที่ดี
9. Be a leader, not a boss or manager.

3.3 สิ่ง queผู้บริหารควรดำเนินการเพิ่มเติม

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

1. ในปัจจุบัน ผู้บริหารได้พยายามเต็มที่ท่ามกลางอุปสรรค พยายามเข้าอกเข้าใจทุกคน (อาจไม่สามารถทำให้ทุกคนโอเคได้ แต่ก็พยายามเต็มที่)
2. ที่อยากให้เพิ่มเติม คือ ดูแลสวัสดิการบุคลากรทุกคนให้ดีเหมือนอย่างที่เคยทำมา

3. อยากให้กระตุ้นอาจารย์มามีส่วนร่วมในงานส่วนกลางมากขึ้น รวมถึงกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยให้ต่อเนื่อง
4. ความสามัคคีในองค์กร
5. อยากให้เห็นความสำคัญ ส่งเสริม ผลักดันการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ตำแหน่งชำนาญการ/ ฝึกอบรมทักษะในงาน)
6. Proper employee handbook where all information regarding procedures, applications, benefits, opportunities, rules of conduct, social security, tax, HR related websites and how to use certain systems (TOR, payroll, provident fund etc)., and other staff-related functions.
7. recruitment process needs further improvement
8. Transparency. This housing allowance rule was never written anywhere (or anywhere that I know of), if this is a rule to be followed, it should be written somewhere where everyone can read and refer to, not just inform us through payroll system that the housing allowance disappeared.
9. I think the management is preoccupied by politics and power. This organization became more of a money making business and brand management rather than becoming a quality educational institution. We are more focused on other things and NOT to be better at educating students and producing better quality graduates. We give so much power to students and students take advantage of it. Students asks for everything that would make their lives easier (basically learn nothing), and management would give in.

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

1. ความคิดรอบด้าน ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ไม่ยึดถือตัวเองเป็นใหญ่
2. ประเมินผลการทำงานตามความเป็นจริง
3. ควรวางนโยบายการจัดปฏิบัติงานในบางส่วนที่สามารถเป็นไปได้ เพื่อให้อยู่ในรูปแบบระบบที่สามารถเข้าถึงง่ายมากยิ่งขึ้น ทดแทนการดำเนินการทางเอกสาร
4. Respecting Employees' Time Off