

**ผลประเมินการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว
ประจำปีการศึกษา 2562**

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

การประเมินในส่วนที่ 1 และ 2 นั้น เป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นที่มีต่อผลงานการดำเนินการตามภารกิจของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานเทียบเท่า ที่เป็นการผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ในประเด็นนั้นๆ 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	
คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว	7	5	12

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รายการความคิดเห็น	Mean	Std.	Level
1. การมีบทบาทในการเป็นผู้นำและผู้กำหนดทิศทางขององค์กร	8.08	1.51	มากที่สุด
2. การสร้างความเป็นเอกภาพ (Unity) ขององค์กร	7.17	1.90	มาก
3. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่เหมาะสมและนำสู่การปฏิบัติได้จริง	8.00	1.41	มากที่สุด
4. การนำข้อเสนอแนะหรือนโยบายจากมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8.08	1.38	มากที่สุด
5. การบริหารบุคคล รวมทั้งการประเมินงานด้านอื่น ๆ ในการดูแลและจัดการทรัพยากรบุคคล การกำหนดภาระงาน การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพและหลากหลาย	7.33	2.50	มาก
6. การบริหารงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก	7.67	1.61	มาก
7. การบริหารจัดการด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับแผนงาน สามารถบริหารงานที่มีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	7.92	1.62	มาก
8. การใช้วิธีการหรือกลไกในการติดตามความคืบหน้าของงานอย่างมีประสิทธิภาพ	7.83	1.64	มาก
9. การสื่อสารหรือสร้างความเข้าใจกับคนในองค์กรอย่างทั่วถึง	7.42	1.93	มาก
10. ประสิทธิภาพโดยรวมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงาน	7.83	1.53	มาก
เฉลี่ยผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	7.73	1.52	มาก

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร

รายการความคิดเห็น	Mean	Std.	Level
1. การบริหารงานที่มุ่งเน้นประสิทธิผล คือ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	8.00	1.54	มากที่สุด
2. การบริหารงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	7.83	1.64	มาก
3. การบริหารงานที่มุ่งเน้นการตอบสนอง คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและความแตกต่าง	7.83	1.64	มาก
4. การบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อการกระทำและปัญหาสาธารณะ คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	7.92	1.68	มาก
5. การบริหารงานด้วยความโปร่งใส คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้	8.17	1.47	มากที่สุด
6. การบริหารงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา	7.83	1.75	มาก
7. การบริหารงานโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่ผู้ร่วมงานบริหารอย่างเหมาะสม มุ่งเน้นการสร้างสภาพคล่องในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร	7.50	1.88	มาก
8. การบริหารงานโดยใช้หลักนิติธรรม คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8.25	1.60	มากที่สุด
9. การบริหารงานโดยใช้หลักความเสมอภาค คือ การส่งเสริมการดำเนินงานให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับการปฏิบัติและได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	7.92	1.73	มาก
10. การบริหารงานโดยมุ่งเน้นพื้นที่ตามมติ คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง	7.92	1.78	มาก
เฉลี่ยผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร	7.92	1.59	มาก
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	7.83	1.51	มาก

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ

3.1 สภาพปัญหาภายในคณะและหน่วยงานที่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งดำเนินการแก้ไข

1. ภาระงานของฝ่ายสนับสนุนที่ยังไม่แน่นอน และไม่เท่าเทียม
2. การปรับปรุงห้องเรียนให้มีความทันสมัยและมีรูปแบบห้องที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น active learning มากขึ้น เช่น ห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมกลุ่ม
3. การสร้างความร่วมมือกับอุตสาหกรรมในด้านการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น
4. คนทำงานทำทุกอย่างคนไม่ทำงานก็ไม่ทำเลย
5. การดูแลบุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
6. ทีมบริหารคณะสามารถปฏิบัติการทุกด้านได้เป็นอย่างดี
7. ระบบการทำงาน
8. การสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง
9. แนวทางสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ยังไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
10. ผู้บริหารปัจจุบันได้พยายามบริหารงานภายใต้ข้อจำกัด เช่น จำนวนผู้เรียนที่มีน้อยลง แต่คณะที่ผู้บริหารปัจจุบัน มีความตั้งใจในการทำงาน มุ่งมั่น พร้อมรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกสายงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารงาน เน้นการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ที่สุด
11. คณะดีมีความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารงานภายใต้ความกดดันและช่วงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของมหาวิทยาลัย มีความตั้งใจสูง มีภาวะเป็นผู้นำ บริหารงานและทรัพยากรอย่างโปร่งใส พยายามเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนางาน ทักษะและงานวิจัย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทิศทางการของคณะ
12. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีมุ่งมั่นในการทำงาน พยายามเรียนรู้งานใหม่ พยายามฝ่าฟันอุปสรรค
13. รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา เป็นที่รักและที่ปรึกษาที่ดีของนักศึกษาทุกกลุ่ม มุ่งมั่น ควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้ดี
14. รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ เป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถเป็นที่ปรึกษาของภาครัฐ และมีแนวทางที่ดีและมีประสิทธิภาพในการกระตุ้นงานวิจัยของคณะฯ
15. รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พยายามเรียนรู้งานใหม่ มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ช่วยงานบริหารของคณะฯ ได้อย่างดี
16. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร (คุณวันวิสาข) เป็นผู้ที่เชี่ยวชาญและสามารถให้คำปรึกษาให้กับทีมบริหารได้เป็นอย่างดี
17. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร (อาจารย์ศุภณัฐ) เป็นผู้บริหารไฟแรง มีความมุ่งมั่น เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว
18. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ เป็นผู้บริหารไฟแรง มีความมุ่งมั่น เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว
19. ทราบหน้าที่แต่ละหน้าที่ให้ชัดเจน

3.2 คุณสมบัติเด่นของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานที่พึงมี

1. ความโปร่งใสของกระบวนการทำงาน
2. ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสาร การเข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. กล้าตัดสินใจ
4. ผู้บริหารทุกท่านมีคุณสมบัติที่พึงมี กล่าวคือ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร มีธรรมาภิบาล
5. มีอย่างเหมาะสมแล้ว ทุกท่านคือผู้เสียสละเวลาแรงกาย+ใจ+สมอง
6. ธรรมาภิบาล
7. มุ่งมั่นและพร้อมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเสมอ
8. ความเป็นกลาง และการเข้าถึงลูกน้องทุกคน
9. ในปัจจุบัน ผู้บริหารได้พยายามทำงานอย่างเต็มที่
10. มีความยุติธรรม

3.3 สิ่งที่ผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานควรดำเนินการเพิ่มเติม

1. การสื่อสารกับบุคลากรอย่างทั่วถึงและแบ่งปันข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ
2. การเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น
3. สร้างความกลมเกลียวในหน่วยงาน
4. การดูแลบุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
5. ขอให้มุ่งมั่นดำเนินการตามแผนที่วางไว้ต่อไป
6. ท่านได้ดำเนินการแล้วและต้องการให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คือ 1)การสื่อสารเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องความเปลี่ยนแปลง-ความเสี่ยงในการดำเนินกิจการของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และ 2)สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
7. กำหนดระบบการสื่อสารในองค์กรและกระจายอำนาจการดำเนินงาน
8. กระตุ้นอาจารย์ในการผลิตงานวิจัยและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้นทำความเข้าใจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน