

ผลประเมินการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารคณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว ประจำปีการศึกษา 2563

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	
คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว	13	8	21

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รายการความคิดเห็น	Mean			Level
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	
1. การมีบทบาทในการเป็นผู้นำและผู้กำหนดทิศทางขององค์กร	9.00	6.75	8.14	มากที่สุด
2. การสร้างความเป็นเอกภาพ (Unity) ขององค์กร	8.08	6.13	7.33	มาก
3. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่เหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	8.69	7.38	8.19	มากที่สุด
4. การนำข้อเสนอแนะหรือนโยบายจากมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8.69	7.63	8.29	มากที่สุด
5. การบริหารบุคคล รวมทั้งการประเมินงานด้านอื่น ๆ ในการดูแลและจัดการทรัพยากรบุคคล การกำหนดภาระงาน การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพและหลากหลาย	8.15	6.00	7.33	มาก
6. การบริหารงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก	8.46	7.25	8.00	มากที่สุด

รายการความคิดเห็น	Mean			Level
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	
7. การบริหารจัดการด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับแผนงาน สามารถบริหารงานที่มีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	7.69	7.00	7.43	มาก
8. การใช้วิธีการหรือกลไกในการติดตามความคืบหน้าของงานอย่างมีประสิทธิภาพ	8.08	7.38	7.81	มาก
9. การสื่อสารหรือสร้างความเข้าใจกับคนในองค์กรอย่างทั่วถึง	8.08	6.00	7.29	มาก
10. ประสิทธิภาพโดยรวมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงาน	8.38	6.88	7.81	มาก
เฉลี่ยผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	8.33	6.84	7.76	มาก

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร

รายการความคิดเห็น	Mean			Level
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	
1. การบริหารงานที่มุ่งเน้นประสิทธิผล คือ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	8.62	7.13	8.05	มากที่สุด
2. การบริหารงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมในองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8.15	6.50	7.52	มาก
3. การบริหารงานที่มุ่งเน้นการตอบสนอง คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง	8.38	7.13	7.90	มาก
4. การบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อองค์กรและปัญหาสาธารณะ คือ การแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	8.38	6.88	7.81	มาก
5. การบริหารงานด้วยความโปร่งใส คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้	8.54	7.00	7.95	มาก

รายการความคิดเห็น	Mean			Level
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	
6. การบริหารงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา	8.31	5.63	7.29	มาก
7. การบริหารงานโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้แก่ผู้ร่วมงานบริหารอย่างเหมาะสม มุ่งเน้นการสร้างสภาพจิตใจในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร	7.77	6.13	7.14	มาก
8. การบริหารงานโดยใช้หลักนิติธรรม คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8.38	6.50	7.67	มาก
9. การบริหารงานโดยใช้หลักความเสมอภาค คือ การส่งเสริมการดำเนินงานให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	8.31	5.63	7.29	มาก
10. การบริหารงานโดยมุ่งเน้นฉันทามติ คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง	8.00	6.25	7.33	มาก
เฉลี่ยผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร	8.28	6.48	7.60	มาก
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	8.31	6.66	7.68	มาก

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ

3.1 สภาพปัญหาภายในคณะและหน่วยงานที่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งดำเนินการแก้ไข

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

1. คณบดีและผู้บริหารได้พยายามบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ บริหารงานบนความไม่แน่นอนที่เป็นผลจากการสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยและผลจากสืบเนื่องจากการแพร่เชื้อโรคระบาด แต่คณะผู้บริหารก็พยายามบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานเชิงรุกสื่อสารในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ไม่พบปัญหาที่เป็นนัยยะ แต่อยากเสนอให้คณะผู้บริหารกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัย เพราะอาจารย์บางคนไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานวิจัยเท่าที่ควร
2. ระบบการสอนออนไลน์ ความเสถียรของอินเทอร์เน็ต
3. จำนวนนักศึกษาและคุณภาพที่ลดต่ำลง

4. การพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถที่ไม่ให้ค่าน้ำหนักไปด้านใดด้านหนึ่งจนลืมความสุขของคนทำงาน และการส่งเสริมทักษะวิชาชีพให้ผู้สอน
5. บุคลากรบางส่วนยังคงปฏิบัติงานแต่เพียงหน้างานประจำ ไม่แสวงหาการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

1. คนทำงานก็ตั้งใจทำกันไป ส่วนคนที่ไม่ทำ ชอบปฏิเสธงาน ก็อยู่สบายกันไป ควรมีมาตรการจัดการเพื่อไม่ให้คนทำงานเกิดการลดทอนกำลังใจ
2. การกระจายงานทับซ้อน หรือซ้ำซ้อน และการแทรกแซงงานที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. พิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการจัดโครงการ เนื่องจากผู้รับผิดชอบโครงการตามหน้าที่ ได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งคิดว่าเป็นการได้รับค่าตอบแทนซ้ำซ้อน เพราะควรอยู่ในภาระงานประจำ
4. การกระจายงานอย่างเป็นระบบ

3.2 คุณสมบัติเด่นของผู้บริหารที่พึงมี

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

1. สื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
2. คุณสมบัติของคณะผู้บริหารที่มีในปัจจุบันดีมากแล้ว ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำสูง สามารถทำภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างดี เป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร
3. เป็นผู้นำที่เข้าถึงได้ง่าย มีคำแนะนำและพลังบวกที่ดีเสมอ
4. ภาวะผู้นำ และเทคนิคการสื่อสาร
5. เป็นผู้นำที่สามารถนำพาการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

1. เปิดเผย จริใจ ไม่ควรทำเรื่องหลาย ๆ เรื่องให้เป็นความลับเฉพาะกลุ่ม เพราะเท่ากับเป็นการแสดงความไม่ไว้วางใจคนในองค์กรเดียวกัน แล้วจะร่วมกันได้อย่างไร
2. มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีความยุติธรรมกับทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ความเชื่อใจคนในองค์กร

3.3 สิ่งที่ผู้บริหารควรดำเนินการเพิ่มเติม

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ

1. เสนอให้คณะผู้บริหารกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัย เพราะอาจารย์บางคนไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานวิจัยเท่าที่ควร
2. ขอให้พัฒนาคณะฯ ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป
3. ปรับปรุงระบบการสอนออนไลน์

4. สื่อสารกับนักศึกษาโดยตรงเพื่อ รับฟัง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น หลังทำ focus group กับนักศึกษาแล้ว สิ่งที่นักศึกษาสะท้อนมาในเชิงปัญหาควรมีการสื่อสารเพิ่มเติมถึงแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ
5. หนักแน่น กล้าให้คุณให้โทษบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำพามหาวิทยาลัยในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

1. เร่งสร้างความเสมอภาคในองค์กร เร่งดำเนินการกับบุคคลที่ไม่รับผิดชอบงาน ปฏิเสธงาน และโยนงานให้คนอื่น
2. รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล
3. การกำหนดแนวทางการประเมิน ควรมีการหารือร่วมกับผู้ถูกประเมิน ก่อนจะนำมาใช้จริง
4. ไม่ควรเกรงใจคนที่ปฏิเสธงาน ไม่ทำงาน แล้วทำให้คนที่ขยันทำงาน รับผิดชอบต้องเหนื่อยกว่า