



สรุปผลการประเมินการบริหารงานของผู้บริหาร  
ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน

ปีการศึกษา 2556

## สรุปผลการประเมินการบริหารงานของผู้บริหาร ปีการศึกษา 2556

### ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน

ในการประเมินผลการบริหารงานของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ดังนี้  
งานการเจ้าหน้าที่ ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามดังกล่าว  
ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน โดยแบบสอบถามที่ใช้  
ในการแสดงความคิดเห็นครั้งนี้ ใช้ Rating scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้ มีเกณฑ์การให้  
คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

| ระดับความพึงพอใจ  | ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ |
|-------------------|----------------------|
| พึงพอใจมากที่สุด  | 5                    |
| พึงพอใจมาก        | 4                    |
| พึงพอใจปานกลาง    | 3                    |
| พึงพอใจน้อย       | 2                    |
| พึงพอใจน้อยที่สุด | 1                    |

จะใช้คะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งระดับความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| ระดับ      | ค่าคะแนน    | การแปลความหมายผลประเมิน        |
|------------|-------------|--------------------------------|
| ระดับที่ 1 | 1.00 – 1.50 | การดำเนินงาน ระดับ ควรปรับปรุง |
| ระดับที่ 2 | 1.51 – 2.50 | การดำเนินงาน ระดับ น้อย        |
| ระดับที่ 3 | 2.51 – 3.50 | การดำเนินงาน ระดับ ปานกลาง     |
| ระดับที่ 4 | 3.51 – 4.50 | การดำเนินงาน ระดับ ดี          |
| ระดับที่ 5 | 4.51 – 5.00 | การดำเนินงาน ระดับ ดีมาก       |

ผลการประเมิน มีดังนี้

งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ และหัวหน้างาน ตอบ  
แบบสอบถาม จำนวน 33 ชุด ได้รับกลับคืนมา 29 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.87 สำหรับผลการตอบ  
แบบสอบถาม มีดังนี้

ตารางที่ 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 29

| ข้อความคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |               |                |             |                 |
|---|------------------|---------------|----------------|-------------|-----------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4)    | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | ปรับปรุง<br>(1) |
| <b>ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ</b>  |                  |               |                |             |                 |
| 1. มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ   | 8<br>(27.6%)     | 16<br>(55.2%) | 5<br>(17.2%)   | -           | -               |
| 2. มีคุณธรรม จริยธรรม เมตตาธรรม และยุติธรรม   | 4<br>(13.8%)     | 19<br>(65.5%) | 3<br>(10.3%)   | 1<br>(3.4%) | 2<br>(6.9%)     |
| 3. ทักษะในการบังคับบัญชา สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน | 6<br>(20.7%)     | 16<br>(55.2%) | 6<br>(20.7%)   | -           | 1<br>(3.4%)     |
| 4. มีมนุษยสัมพันธ์  | 7<br>(24.1%)     | 17<br>(58.6%) | 4<br>(13.8%)   | 1<br>(3.4%) | -               |
| 5. สามารถประสานประโยชน์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก                    | 3<br>(10.4%)     | 15<br>(51.7%) | 7<br>(24.1%)   | 1<br>(3.4%) | 3<br>(10.4%)    |
| 6. มีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร  | 4<br>(13.8%)     | 16<br>(55.2%) | 7<br>(24.1%)   | 2<br>(6.9%) | -               |
| 7. สามารถแนะนำ สอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้                         | 4<br>(13.8%)     | 16<br>(55.2%) | 5<br>(17.2%)   | 2<br>(6.9%) | 2<br>(6.9%)     |
| 8. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถแก้ไขปัญหาของหน่วยงานได้                      | 4<br>(13.8%)     | 16<br>(55.2%) | 5<br>(17.2%)   | 2<br>(6.9%) | 2<br>(6.9%)     |
| 9. ตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์  | 4<br>(13.8%)     | 19<br>(65.5%) | 4<br>(13.8%)   | 2<br>(6.9%) | -               |
| <b>การพัฒนาองค์กร</b>   |                  |               |                |             |                 |
| 1. คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้   | 5<br>(17.2%)     | 12<br>(41.4%) | 11<br>(37.9%)  | 1<br>(3.4%) | -               |

| ข้อความคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |               |                |             |                 |
|---|------------------|---------------|----------------|-------------|-----------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4)    | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | ปรับปรุง<br>(1) |
| 2. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน                      | 8<br>(27.6%)     | 14<br>(48.3%) | 5<br>(17.2%)   | 2<br>(6.9%) | -               |
| 3. สนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ                       | 10<br>(34.5%)    | 17<br>(58.6%) | 2<br>(6.9%)    | -           | -               |
| 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์   | 8<br>(27.6%)     | 15<br>(51.7%) | 5<br>(17.2%)   | 1<br>(3.4%) | -               |
| 5. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร  | 7<br>(24.1%)     | 19<br>(65.5%) | 1<br>(3.4%)    | -           | 2<br>(6.9%)     |
| 6. บริหารจัดการ ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                 | 3<br>(10.3%)     | 20<br>(69.0%) | 5<br>(17.2%)   | 1<br>(3.4%) | -               |
| 7. นำนโยบายมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ                    | 6<br>(20.7%)     | 16<br>(55.2%) | 6<br>(20.7%)   | 1<br>(3.4%) | -               |
| 8. บริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 5<br>(17.2%)     | 17<br>(58.6%) | 5<br>(17.2%)   | 1<br>(3.4%) | 1<br>(3.4%)     |
| 9. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด | 5<br>(17.2%)     | 18<br>(62.1%) | 4<br>(13.8%)   | 2<br>(6.9%) | -               |
| 10. นำผลการประเมินมาทบทวนนโยบายปรับปรุงและพัฒนาองค์กร                         | 5<br>(17.2%)     | 15<br>(51.7%) | 7<br>(24.1%)   | 2<br>(6.9%) | -               |
| <b>การเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม</b>                   |                  |               |                |             |                 |
| 1. มีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในหน้าที่                                      | 8<br>(27.6%)     | 18<br>(62.1%) | 2<br>(6.9%)    | 1<br>(3.4%) | -               |
| 2. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน                                 | 4<br>(13.8%)     | 14<br>(48.3%) | 9<br>(31.0%)   | 1<br>(3.4%) | 1<br>(3.4%)     |
| 3. มีความโปร่งใสในการดำเนินงานสามารถตรวจสอบได้                                | 4<br>(13.8%)     | 19<br>(65.5%) | 4<br>(13.8%)   | 2<br>(6.9%) | -               |
| 4. เปิดเผยข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กฎระเบียบ       | 3<br>(10.3%)     | 22<br>(75.9%) | 4<br>(13.8%)   | -           | -               |

| ข้อความคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |               |                |              |                 |
|--|------------------|---------------|----------------|--------------|-----------------|
|  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4)    | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)  | ปรับปรุง<br>(1) |
| 5. มีวิสัยทัศน์โดยมองการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร             | 4<br>(13.8%)     | 21<br>(72.4%) | 4<br>(13.8%)   | -            | -               |
| 6. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี           | 7<br>(24.1%)     | 17<br>(58.6%) | 3<br>(10.3%)   | 2<br>(6.9%)  | -               |
| <b>ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ</b>                         |                  |               |                |              |                 |
| 1. ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ                        | 7<br>(24.1%)     | 14<br>(48.3%) | 5<br>(17.2%)   | 2<br>(6.9%)  | 1<br>(3.4%)     |
| 2. มีความสามารถในการจูงใจ  | 5<br>(17.2%)     | 15<br>(51.7%) | 5<br>(17.2%)   | 3<br>(10.3%) | 1<br>(3.4%)     |
| 3. สามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ | 4<br>(13.8%)     | 19<br>(65.5%) | 5<br>(17.2%)   | -            | 1<br>(3.4%)     |
| <b>ศิลปะในการครองใจผู้ได้บังคับบัญชา</b>                         |                  |               |                |              |                 |
| 1. เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต                             | 9<br>(31.0%)     | 13<br>(44.8%) | 6<br>(20.7%)   | -            | 1<br>(3.4%)     |
| 2. เสริมแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางาน                        | 3<br>(10.3%)     | 14<br>(48.3%) | 10<br>(34.5%)  | 1<br>(3.4%)  | 1<br>(3.4%)     |
| 3. การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล                        | 3<br>(10.3%)     | 20<br>(69.0%) | 5<br>(17.2%)   | -            | 1<br>(3.4%)     |
| 4. รักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร                             | 6<br>(20.7%)     | 17<br>(58.6%) | 1<br>(3.4%)    | 4<br>(13.8%) | 1<br>(3.4%)     |
| <b>การจัดระบบ / กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</b>       |                  |               |                |              |                 |
| 1. มอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถของบุคลากร                       | 3<br>(10.3%)     | 19<br>(65.5%) | 4<br>(13.8%)   | 2<br>(6.9%)  | 1<br>(3.4%)     |
| 2. จัดทำระบบ บริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ                       | 3<br>(10.3%)     | 19<br>(65.5%) | 3<br>(10.3%)   | 3<br>(10.3%) | 1<br>(3.4%)     |
| 3. นำระบบประกันคุณภาพมาใช้บริการ                                 | 7<br>(24.1%)     | 17<br>(58.6%) | 4<br>(13.8%)   | 1<br>(3.4%)  | -               |
| 4. ติดตามผลและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กร                     | 5<br>(17.2%)     | 17<br>(58.6%) | 4<br>(13.8%)   | 3<br>(10.3%) | -               |

| ข้อความคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |               |                |              |                 |
|---|------------------|---------------|----------------|--------------|-----------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4)    | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2)  | ปรับปรุง<br>(1) |
| 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 4<br>(13.8%)     | 18<br>(62.1%) | 4<br>(13.8%)   | 3<br>(10.3%) | -               |

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบประเมินมีระดับความคิดเห็น จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

#### ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ

ประเด็นที่มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.6 และระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 15.4

ประเด็นมีคุณธรรม จริยธรรม เมตตาธรรม และยุติธรรม พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 10.3 ระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 6.9 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นทักษะในการบังคับบัญชา สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือระดับมากที่สุดและระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 20.7 และระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นสามารถประสานประโยชน์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับมากที่สุดและระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 10.4 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นมีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9

ประเด็นสามารถแนะนำ สอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับน้อยและระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 6.9

ประเด็นมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถแก้ไขปัญหาของหน่วยงานได้ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับน้อยและระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 6.9

ประเด็นตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือระดับมากที่สุดและระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9

### **การพัฒนาองค์กร**

ประเด็นคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 37.9 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.2 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9

ประเด็นสนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.5 และระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 6.9

ประเด็นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 6.9 และระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นนำนโยบายมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือระดับมากที่สุดและระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 20.7 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับมากที่สุดและระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับน้อยและระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9

ประเด็นนำผลการประเมินมาทบทวนนโยบายปรับปรุงและพัฒนาองค์กร พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.2 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9

#### **การเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม**

ประเด็นมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 6.9 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 31.0 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับน้อยและระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นมีความโปร่งใสในการดำเนินงานสามารถตรวจสอบได้ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือระดับมากที่สุดและระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9

ประเด็นเปิดเผยข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กฎระเบียบ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.3

ประเด็นมีวิสัยทัศน์โดยมองการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาคือระดับมากที่สุดและระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8



ประเด็นส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9

### **ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ**

ประเด็นใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9 และระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นมีความสามารถในการจูงใจ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือระดับมากที่สุดและระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

### **ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา**

ประเด็นเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.0 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 20.7 และระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางาน พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 34.5 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.3 ระดับน้อยและระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นรักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.7 ระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับปานกลางและระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

### การจัดระบบ/กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.3 ระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 6.9 และระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นจัดทำระบบ บริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือระดับมากที่สุด ระดับปานกลาง ระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นนำระบบประกันคุณภาพมาให้บริการ พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.1 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.4

ประเด็นติดตามผลและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กร พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.2 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 10.3

ประเด็นนำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ประเมินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือระดับมากที่สุดและระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับน้อยคิดเป็นร้อยละ 10.3

### ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย

| ประเด็น   | $\bar{X}$ | S.D.  | ผล<br>ประเมิน |
|---|-----------|-------|---------------|
| <b>ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ</b>  |           |       |               |
| 1. มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ   | 4.10      | .673  | ดี            |
| 2. มีคุณธรรม จริยธรรม เมตตาธรรม และยุติธรรม   | 3.75      | .987  | ดี            |
| 3. ทักษะในการบังคับบัญชา สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน | 3.89      | .859  | ดี            |
| 4. มีมนุษยสัมพันธ์  | 4.37      | .862  | ดี            |
| 5. สามารถประสานประโยชน์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก                    | 4.03      | .731  | ดี            |
| 6. มีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร  | 3.48      | 1.089 | ปานกลาง       |
| 7. สามารถแนะนำ สอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้                         | 3.75      | .786  | ดี            |

| ประเด็น  | $\bar{X}$   | S.D.  | ผล<br>ประเมิน |
|--|-------------|-------|---------------|
| 8. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถแก้ไขปัญหาของหน่วยงานได้ | 3.62        | 1.049 | ดี            |
| 9. ตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์   | 3.86        | .742  | ดี            |
| <b>รวม</b>   | <b>3.87</b> |       | <b>ดี</b>     |
| <b>การพัฒนาองค์กร</b>  |             |       |               |
| 1. คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้                                  | 3.72        | .797  | ดี            |
| 2. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน                       | 3.96        | .865  | ดี            |
| 3. สนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ                        | 4.27        | .591  | ดี            |
| 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  | 4.03        | .778  | ดี            |
| 5. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร   | 4.00        | .963  | ดี            |
| 6. บริหารจัดการ ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                  | 3.86        | .639  | ดี            |
| 7. นำนโยบายมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ                     | 3.93        | .752  | ดี            |
| 8. บริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 3.82        | .889  | ดี            |
| 9. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด  | 3.89        | .772  | ดี            |
| 10. นำผลการประเมินมาทบทวนนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาองค์กร                         | 3.79        | .818  | ดี            |
| <b>รวม</b>   | <b>3.93</b> |       | <b>ดี</b>     |
| <b>การเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม</b>                    |             |       |               |
| 1. มีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในหน้าที่                                       | 4.13        | .693  | ดี            |
| 2. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน                                  | 3.65        | .897  | ดี            |
| 3. มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน สามารถตรวจสอบได้                                | 3.86        | .742  | ดี            |
| 4. เปิดเผยข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กฎระเบียบ        | 3.96        | .498  | ดี            |
| 5. มีวิสัยทัศน์โดยมองการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร                           | 4.00        | .534  | ดี            |
| 6. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี                         | 4.00        | .801  | ดี            |
| <b>รวม</b>   | <b>3.93</b> |       | <b>ดี</b>     |
| <b>ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ</b>                                       |             |       |               |
| 1. ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                      | 3.82        | 1.002 | ดี            |
| 2. มีความสามารถในการจูงใจ  | 3.68        | 1.003 | ดี            |
| 3. สามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ               | 3.86        | .789  | ดี            |

| ประเด็น  | $\bar{X}$ | S.D.  | ผล<br>ประเมิน |
|--|-----------|-------|---------------|
| รวม  | 3.79      |       | ดี            |
| <b>ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา</b>                   |           |       |               |
| 1. เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต                       | 4.00      | .925  | ดี            |
| 2. เสริมแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางาน                  | 3.58      | .866  | ดี            |
| 3. การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล                  | 3.82      | .759  | ดี            |
| 4. รักษาผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร                       | 3.79      | 1.048 | ดี            |
| รวม  | 3.80      |       | ดี            |
| <b>การจัดระบบ / กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ</b> |           |       |               |
| 1. มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร                 | 3.72      | .882  | ดี            |
| 2. จัดทำระบบ บริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ                 | 3.68      | .929  | ดี            |
| 3. นำระบบประกันคุณภาพมาใช้บริการ                           | 4.03      | .731  | ดี            |
| 4. ติดตามผลและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กร               | 3.82      | .848  | ดี            |
| 5. นำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน      | 3.79      | .818  | ดี            |
| รวม  | 3.81      |       | ดี            |

จากตารางที่ 2 ภาพรวมความพึงพอใจด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.87$ ) ประเด็นมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.37$ ) ประเด็นมีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ )

ภาพรวมความพึงพอใจด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ ) ประเด็นสนับสนุนให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.27$ ) ประเด็นคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.72$ )

ภาพรวมความพึงพอใจด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ ) ประเด็นมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) ประเด็นปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.65$ )

**ภาพรวมความพึงพอใจด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ** พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.79$ ) ประเด็นสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.86$ ) ประเด็นมีความสามารถในการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.68$ )

**ภาพรวมความพึงพอใจด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา** พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.80$ ) ประเด็นเป็นตัวอย่งที่ดีในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.00$ ) ประเด็นเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.58$ )

**ภาพรวมความพึงพอใจด้านการจัดระบบ / กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ** พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.81$ ) ประเด็นนำระบบประกันคุณภาพมาใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.03$ ) ประเด็นจัดทำระบบ บริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.68$ )

**ตารางที่ 3** สรุปคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน จำแนกเป็นรายด้าน

| ประเด็นข้อคำถาม                                      | $\bar{X}$   | ผลประเมิน |
|--|-------------|-----------|
| ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ                              | 3.87        | ดี        |
| การพัฒนาองค์กร                                       | 3.93        | ดี        |
| การเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม | 3.93        | ดี        |
| ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ                    | 3.79        | ดี        |
| ศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา                    | 3.80        | ดี        |
| การจัดระบบ / กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ  | 3.81        | ดี        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.87</b> | <b>ดี</b> |

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ย เป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาองค์กรและด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.93$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านการจัดระบบ / กลไก การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) สำหรับระดับคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.87$ )

## **ตอนที่ 2** ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ผู้ประเมินได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำที่ดี แต่ขาดศิลปะในการสื่อสาร ขาดความอ่อนโยน
2. ควรพิจารณาช่องทางเสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการให้อำนาจผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตฯ เท่าเทียมกับวิทยาเขตอื่น หรืออย่างน้อยเท่าเทียมกับหน่วยงานระดับสำนัก
3. ควรมีกองทุนสำนักงานวิทยาเขตเพื่อสวัสดิการบุคลากรในการใช้จ่ายในการสร้างความสามัคคี และช่วยเหลือบุคลากรด้านต่างๆ