

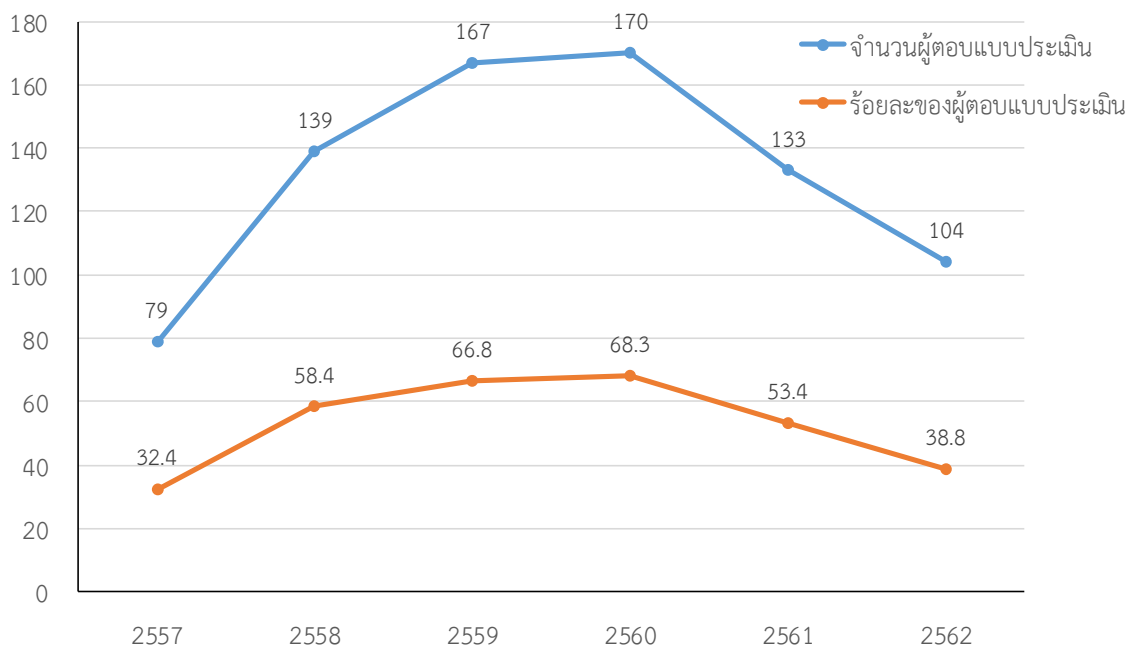
แบบสรุปการประเมินผู้บริหารรายบุคคล ประจำปี 2562 (1 กันยายน 2561 – 31 สิงหาคม 2562)

ข้อมูลการประเมินเบื้องต้น

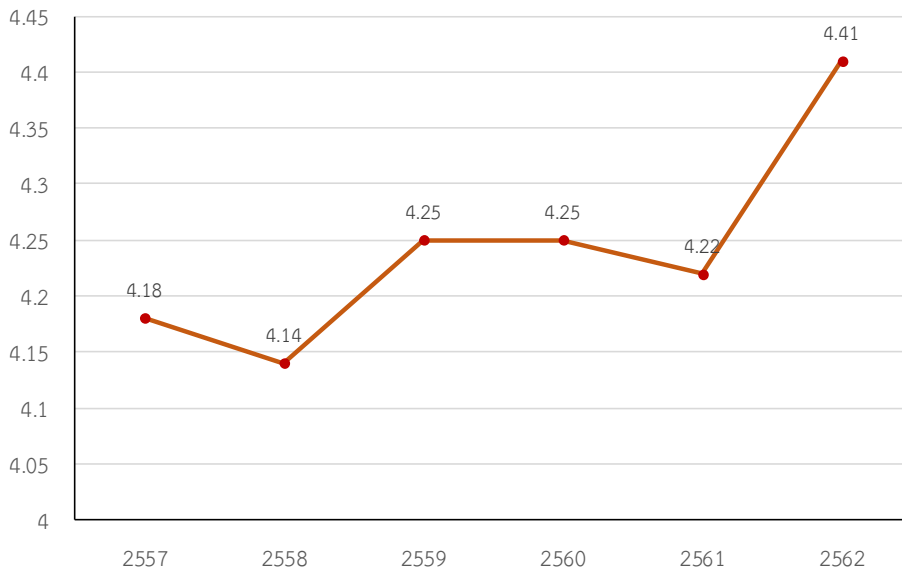
จำนวนชุดของแบบสอบถามที่ได้รับการประเมินและตอบกลับ จำนวนทั้งสิ้น 104 ชุด หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 38.81 ของบุคลากรทั้งหมด [268 คน] สำหรับการตอบแบบประเมินนั้นผู้ตอบอาจจะไม่ได้ประเมินผู้บริหารทุกคนและในทุกข้อการประเมิน ผลการประเมินผู้บริหารรายบุคคลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างรวม	104		ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อ/ทุกคน			4.4056						
ตำแหน่ง	1. การเป็นผู้นำ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษา	2. ความรู้ความสามารถในงาน คุณภาพของผลงาน การวางแผนและจัดระบบงาน	3. การแบ่งงาน การมอบหมายงาน และการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมตัดสินใจ	4. ความโปร่งใสในการบริหารงาน	5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6. การพัฒนาผู้บังคับบัญชา	7. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการสื่อสารและการประสานงาน	8. ความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีวินัยและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	9. การอุทิศเวลาและตรงต่อเวลา	คะแนนรวม 45 คะแนน	คะแนนเทียบเป็นร้อยละความพึงพอใจ	จำนวนผู้ประเมิน
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38	4.44	4.35	4.46	4.29	4.29	4.45	4.50	4.56	39.74	88.31	
ค่าสูงสุด (Max)	4.58	4.64	4.54	4.67	4.47	4.49	4.76	4.72	4.75	41.91	93.13	100
ค่าต่ำสุด (Min)	4.22	4.29	4.22	4.22	4.15	4.05	4.08	4.27	4.32	38.19	84.87	52
SD	0.723	0.685	0.721	0.692	0.709	0.735	0.730	0.671	0.650	5.578		
ค่าเฉลี่ยรวม 2561	4.22	4.22	4.14	4.29	4.11	4.11	4.27	4.34	4.29	37.95	84.33	
ค่าเฉลี่ยรวม 2560	4.22	4.23	4.17	4.33	4.10	4.15	4.33	4.38	4.39	37.62	83.59	
ค่าเฉลี่ยรวม 2559	4.22	4.26	4.16	4.34	4.16	4.10	4.31	4.36	4.36	38.27	85.04	
ค่าเฉลี่ยรวม 2558	4.17	4.19	4.06	4.27	4.02	3.99	4.23	4.31	4.32	37.24	4.17**	

อักษรสีแดง = ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อที่ต่ำลงกว่าปีก่อน, อักษรสีน้ำเงิน = ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมรายข้อที่สูงกว่าปีก่อน



จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบประเมินผู้บริหารรายบุคคล 2557-2562



ผลการประเมินผู้บริหารรายบุคคลในภาพรวมเฉลี่ย 2557-2561

ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของคณะเทคนิคการแพทย์

- โดยภาพรวมผู้บริหารทุกระดับคณะทุกท่านทุ่มเทและพยายามพัฒนาคณะและบุคลากรให้ก้าวไปด้วยกัน ขอเสนอด้านการประเมินการทำงาน ควรมีคนกลางที่เป็นคนของคณะมาร่วมเป็นกรรมการประเมินมากกว่า 1 คน เพราะตัวเลขคะแนนที่ออกมาหากมาจากคนที่เป็นกลางจริง คนทำงานที่ทุ่มเทเพื่องาน เพื่อน ศ. ก็สามารถยอมรับและพัฒนาตนเองตามหรือหรือคำแนะนำ แต่ถ้าคะแนนทำให้บั่นทอน ก็ส่งผลถึงพลังใจในการทำงานอย่างตั้งใจ ขอความเป็นกลางและเป็นธรรมในการตัดสินคุณภาพของคน
- ขอเป็นกำลังใจให้ผู้บริหารทุกท่านช่วยเหลือคณะเราต่อไป และทำงานได้อย่างมีความสุข
- ในขณะที่คณะเรามุ่งมั่นสู่เป้าหมาย Goal of Excellence โดยการทำงานอย่างหนักของคณะผู้บริหารและการปลุกกระดมพลังของบุคลากร แต่สิ่งหนึ่งที่ยังจำเป็นต้องปลุกการทำงานเพื่อคณะของเรา ทุกคนยังต้องการความเข้าใจและการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ ซึ่งอยากให้คณะมีการสนับสนุนด้านนี้ให้บุคลากรทุกภาคส่วน ดังเช่น สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ สถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนการทำงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้บริหารควรรับฟังความเห็นคนในคณะฯ ร่วมด้วยในการทำผลงานให้ถึง KPI มากกว่ากำหนด KPI กันแล้วใช้คำสั่งบังคับคนในคณะฯ
- การแก้ไขปัญหาไม่มีแนวทางที่ชัดเจน และมุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง แก้ไขตามสถานการณ์และความต้องการจากนิตยบายของมหาวิทยาลัยและค่า KPI ที่จะได้รับ โดยไม่คำนึงถึงข้อเสนอของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และใช้วุฒิภาวะส่วนตนประเมินผู้อื่น
- อยากให้มีเครื่องฟอกอากาศในห้องเรียนทุกห้อง เพราะนักศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนควรมีสภาวะแวดล้อมของการเรียนที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ
- อยากให้มีเครื่องฟอกอากาศในห้องพักอาจารย์และบุคลากร หรือการติด filter กันฝุ่น PM2.5 กับเครื่องปรับอากาศ
- ควรมีพื้นที่ให้เขียนข้อคิดเห็น/เสนอแนะมากกว่านี้ (ปรับแบบฟอร์ม)