

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารและ 4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยมีการนำเสนอตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

4.1.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของอธิการบดี

4.1.1.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของอธิการบดี

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของอธิการบดี ปรากฏผลดังตาราง 49

ตาราง 49 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของอธิการบดี

ประเด็นการประเมิน	สายวิชาการ (n = 279)			สายสนับสนุน (n = 247)			ประเมินตนเอง	
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	X	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพเพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น 1.1 พัฒนาระบบการสรรหานักศึกษาและบุคลากรที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ	3.83	0.76	มาก	3.92	0.66	มาก	5.00	มากที่สุด
1.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้บนฐานของท้องถิ่น	3.88	0.71	มาก	3.92	0.64	มาก	5.00	มากที่สุด
รวม	3.85	0.74	มาก	3.92	0.65	มาก	5.00	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปฏิรูปการวิจัยและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ 2.1 ส่งเสริมระบบการบริหารการวิจัยโดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับการแก้ปัญหาของท้องถิ่นโดยน้อมนำความรู้ตามแนวพระราชดำริมาบูรณาการ	3.69	0.81	มาก	3.89	0.72	มาก	4.00	มาก
2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์	3.73	0.86	มาก	3.86	0.73	มาก	5.00	มากที่สุด
รวม	3.71	0.84	มาก	3.88	0.73	มาก	4.50	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	สายวิชาการ (n = 279)			สายสนับสนุน (n = 247)			ประเมิน ตนเอง	
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	X	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการทำงานบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง								
3.1 ทบทวน ปรับระบบกลไกการบริหารงานที่เอื้อต่อการ ทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	3.79	0.80	มาก	3.89	0.74	มาก	3.00	ปาน กลาง
3.2 บูรณาการการทำงานบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม กับภารกิจหลัก	3.84	0.80	มาก	3.92	0.75	มาก	4.00	มาก
รวม	3.81	0.80	มาก	3.91	0.75	มาก	3.50	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน								
4.1 พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนได้สูงสุด มีคุณภาพชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน	3.77	0.87	มาก	3.80	0.74	มาก	5.00	มาก ที่สุด
4.2 พัฒนาระบบการสร้างความคุ้มค่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามแนวคิด การพึ่งพาตนเอง	3.67	0.85	มาก	3.81	0.76	มาก	4.00	มาก
4.3 บริหารจัดการภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดี	3.74	0.91	มาก	3.93	0.75	มาก	5.00	มาก ที่สุด
4.4 บริหารจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริ	3.87	0.92	มาก	3.98	0.74	มาก	5.00	มาก ที่สุด
รวม	3.76	0.89	มาก	3.88	0.75	มาก	4.70	มาก ที่สุด
รวมทุกยุทธศาสตร์	3.78	0.91	มาก	3.93	0.75	มาก	4.44	มาก

จากตาราง 49 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ
อธิการบดี ในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$ และ 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า
บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานทุกยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก โดยการบริหารงานที่บุคลากร
ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความพึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการ
พัฒนาระบบการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพเพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น รองลงมาคือ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการทำงานบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่ม
ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และยุทธศาสตร์
ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ และ
ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพเพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของอธิการบดีสูงสุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้บนฐานของท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมระบบการบริหารการวิจัยโดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับการแก้ปัญหาของท้องถิ่นโดยน้อมนำความรู้ตามแนวพระราชดำริมาบูรณาการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกกระตือรือร้นการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ การบูรณาการการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมกับภารกิจหลัก ยุทธศาสตร์ที่ 4 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ การบริหารจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว

ส่วนผลการประเมินตนเองของอธิการบดี พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ทั้งนี้การบริหารงานที่อธิการบดีมีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ การบริหารตามยุทธศาสตร์ ที่ 1 4 และ 2 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 3 มีความพึงพอใจในระดับมาก

4.1.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณลักษณะของอธิการบดี

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณลักษณะของอธิการบดี ปรากฏผล

ดังตาราง 50

ตาราง 50 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะของอธิการบดี

ประเด็นประเมิน	สายวิชาการ (n = 279)			สายสนับสนุน (n = 247)			ประเมินตนเอง	
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	X	ระดับ
1. ภาวะผู้นำ								
1.1 มีความสามารถและทักษะในการทำงานเชิงรุก และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.80	0.89	มาก	3.91	0.77	มาก	5.00	มากที่สุด
1.2 รับฟังความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร เพื่อประกอบการตัดสินใจ	3.85	0.91	มาก	3.91	0.77	มาก	5.00	มากที่สุด
1.3 ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เกื้อกูล และสนับสนุนผู้ร่วมงานทุกระดับ	3.89	0.86	มาก	3.91	0.8	มาก	5.00	มากที่สุด
1.4 มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานโดย ไม่นโยนหรือปัดความรับผิดชอบ	3.86	0.88	มาก	3.86	0.79	มาก	5.00	มากที่สุด
1.5 ตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์	3.75	0.91	มาก	3.83	0.78	มาก	5.00	มากที่สุด
รวม	3.83	0.89	มาก	3.88	0.78	มาก	5.00	มากที่สุด
2.ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ								
2.1 มีความสามารถในการเสริมแรง และให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.82	0.90	มาก	3.89	0.79	มาก	4.00	มาก
2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้โอกาสได้พัฒนาตนเอง ในรูปแบบต่างๆ	3.87	0.88	มาก	3.89	0.78	มาก	5.00	มากที่สุด
รวม	3.85	0.89	มาก	3.89	0.79	มาก	4.50	มากที่สุด
3.ความสามารถในการแก้ปัญหา								
3.1 กลั่นกรอง ตรวจสอบข้อมูล เพื่อการตัดสินใจ และแก้ปัญหา	3.79	0.84	มาก	3.89	0.75	มาก	5.00	มากที่สุด
3.2 ใช้ประสบการณ์ ความรู้ เทคนิควิธีที่ทันสมัย และข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.85	มาก	3.87	0.75	มาก	5.00	มากที่สุด
3.3 แก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่น ยึดประโยชน์สาธารณะและมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้ง	3.86	0.88	มาก	3.92	0.75	มาก	5.00	มากที่สุด
3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.79	0.88	มาก	3.92	0.76	มาก	5.00	มากที่สุด
รวม	3.81	0.86	มาก	3.90	0.75	มาก	5.00	มากที่สุด

ตาราง 50 (ต่อ)

ประเด็นประเมิน	สายวิชาการ (n = 279)			สายสนับสนุน (n = 247)			ประเมินตนเอง	
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	X	ระดับ
4.ความสามารถในการให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ								
4.1 สามารถให้คำแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน	3.69	0.91	มาก	3.86	0.75	มาก	5.00	มากที่สุด
4.2 สามารถให้คำแนะนำด้านวิจัย	3.60	0.92	มาก	3.85	0.75	มาก	5.00	มากที่สุด
4.3 สามารถให้คำแนะนำด้านบริการวิชาการ	3.70	0.91	มาก	3.91	0.75	มาก	5.00	มากที่สุด
รวม	3.66	0.91	มาก	3.87	0.75	มาก	5.00	มากที่สุด
5.การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล								
5.1 บริหารงานมีประสิทธิภาพ คือใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	3.71	0.91	มาก	3.71	0.91	มาก	5.00	มากที่สุด
5.2 บริหารงานมีประสิทธิภาพ คือ มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์วางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากร	3.71	0.90	มาก	3.71	0.9	มาก	4.00	มาก
5.3 มีการตอบสนอง คือ สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ	3.68	0.87	มาก	3.68	0.87	มาก	4.00	มาก
5.4 มีการรับผิชอบ/สามารถตรวจสอบได้ คือ สามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งมีการจัดวางระบบรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.75	0.89	มาก	3.75	0.89	มาก	4.00	มาก
5.5 เปิดเผย/โปร่งใส คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น	3.74	0.92	มาก	3.74	0.92	มาก	5.00	มากที่สุด
5.6 มีหลักนิติธรรม คือ ใช้อำนาจของกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม	3.82	0.89	มาก	3.82	0.89	มาก	5.00	มากที่สุด
5.7 มีความเสมอภาค คือ ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน	3.77	0.91	มาก	3.77	0.91	มาก	5.00	มากที่สุด

ตาราง 50 (ต่อ)

ประเด็นประเมิน	สายวิชาการ (n = 279)			สายสนับสนุน (n = 247)			ประเมินตนเอง	
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	X	ระดับ
5.8 บริหารงานอย่างมีส่วนร่วม/พยายามแสวงหา ฉันทามติ คือ รับฟังความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา และ ร่วมคิดแก้ไขปัญหา	3.86	0.88	มาก	3.86	0.88	มาก	5.00	มาก ที่สุด
5.9 มีการกระจายอำนาจ คือ มีการมอบอำนาจและ กระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ	3.89	0.86	มาก	3.89	0.86	มาก	5.00	มาก ที่สุด
5.10 มีคุณธรรม/จริยธรรม คือ มีจิตสำนึกความ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมี ศีลธรรม คุณธรรม	3.95	0.84	มาก	3.95	0.84	มาก	5.00	มาก ที่สุด
รวม	3.79	0.89	มาก	3.79	0.89	มาก	4.70	มาก ที่สุด
รวมทุกด้าน	3.79	0.89	มาก	3.87	0.79	มาก	4.84	มาก ที่สุด

จากตาราง 50 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของ
อธิการบดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$ และ 3.87) โดยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจใน
คุณลักษณะทุกด้านในระดับมาก ทั้งนี้คุณลักษณะที่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความ
พึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาได้แก่ ภาวะ
ผู้นำ

ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะของตนเองนั้น ในภาพรวม พบว่า มีความ
พึงพอใจ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.84$)

4.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการเงินรายได้ของอธิการบดี

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการเงินรายได้ของอธิการบดี
ปรากฏผลดังตาราง 51

ตาราง 51 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีการบริหารจัดการเงินรายได้ของอธิการบดี

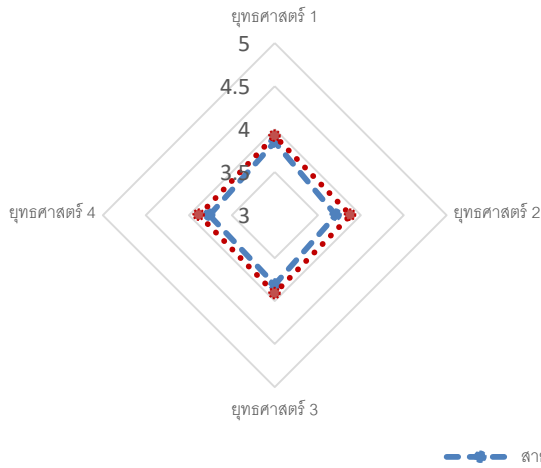
ประเด็นการประเมิน	สายวิชาการ (n = 279)			สายสนับสนุน (n = 247)			ประเมินตนเอง	
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	X	ระดับ
การบริหารจัดการเงินรายได้								
1. มีความสามารถในการแสวงหาเงินรายได้จากภายนอก	3.38	1.00	ปานกลาง	3.69	0.78	มาก	4.00	มาก
2. บริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	0.97	มาก	3.74	0.79	มาก	5.00	มากที่สุด
3. มีการเปิดเผยงบประมาณแก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.44	1.02	ปานกลาง	3.71	0.83	มาก	5.00	มากที่สุด
4. จัดบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณที่ต่อเนื่องและมีมาตรฐาน	3.46	1.00	ปานกลาง	3.8	0.76	มาก	4.00	มาก
รวม	3.45	1.00	ปานกลาง	3.74	0.79	มาก	4.50	มากที่สุด

จากตาราง 51 บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเงินรายได้ของอธิการบดีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในการบริหารเงินรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

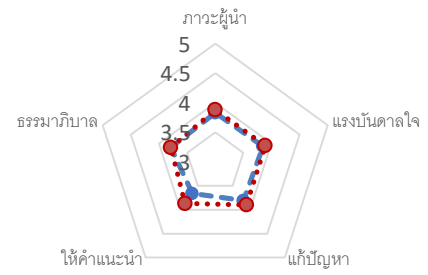
ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการเงินรายได้ของอธิการบดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารเงินรายได้ทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพึงพอใจสูงสุด เป็นลำดับแรก ได้แก่ การบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินรายได้ในภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานและความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของ
อธิการบดี สรุปรายได้ดังแผนภูมิ 6



การบริหารงานของอธิการบดี



คุณลักษณะของอธิการบดี

แผนภูมิ 6 ความพึงพอใจต่อการบริหารงานและความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณลักษณะของ

4.1.4 ผลการสนทนากลุ่มและข้อคำถามปลายเปิด

คุณลักษณะของอธิการบดี

อธิการบดี เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและการบริหารงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ เป็นผู้มีภาวะผู้นำ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ มีการตัดสินใจและชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายที่จะปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้อย่างชัดเจน ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติกับบุคลากรทุกคน ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าถึงได้ง่าย ไม่ถือตัว และสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ในด้านการบริหารงาน มีผลงานของอธิการบดีที่สำคัญ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

1) บัณฑิตนักปฏิบัติที่เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพเพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น มุ่งเน้นไปที่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพ นักศึกษาจบไปก็ไปทำงานเป็นส่วนใหญ่ ด้วยชื่อ มรพส. เป็นที่ยอมรับ มีผลงานที่ชัดเจน

3) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาและไปทำงานในสถานการณ์จริง

4) สนับสนุนให้นักศึกษาไปอบรมเรื่องของ Start Up เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้และความเข้าใจ อีกทั้งเป็นการสร้างแรงผลักดันให้นักศึกษาได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้นิสิตกลายเป็น

ผู้ประกอบการธุรกิจ Start Up ได้ ถือเป็น การสร้างคุณค่าและคุณประโยชน์ และพร้อมก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 นอกจากนี้ นักศึกษาศาสาโลจิสติกส์ได้ต่อยอดงานที่เกี่ยวข้องกับ Start Up พัฒนาเป็นงานวิจัยร่วมกับทางมหาวิทยาลัย

5) ในส่วนของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วนั้น จากการสำรวจพบว่ามีภาวะการมีทำงานค่อนข้างสูง และได้รับคำชื่นชมจากผู้ใช้บัณฑิตว่ามีความสามารถในการทำงานได้ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

6) ส่งเสริมและให้งบประมาณในการพัฒนาหลักสูตรสหกิจ (Co-operative Education) เพื่อให้ นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้อย่างมีระบบ และได้รับประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการก่อนสำเร็จการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ

1) มีนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์มากขึ้น ซึ่งเดิมงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการวิจัยจะเน้นไปที่วิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งในการส่งเสริมการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์นี้ ส่งผลให้คณาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับทางด้านสังคมศาสตร์มีขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

2) มุ่งเน้นให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์

3) มีการจัดโครงการสัมมนาการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา เพื่อจะได้มีเวทีไว้สำหรับคณาจารย์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง

ผลงานในด้านการยกระดับการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่างของอธิการบดี ยังไม่เด่นชัด และขาดความชัดเจนในเรื่องของนโยบาย ไม่เห็นภาพเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับยกระดับการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง มหาวิทยาลัยไม่มีข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมให้ท้องถิ่น ไม่สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นที่พึ่งพาของท้องถิ่นได้ในเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมได้ ซึ่งอธิการบดีควรทบทวนการบริหารงานตามยุทธศาสตร์นี้ เพื่อ สร้างความเข้มแข็ง ด้านศิลปะและวัฒนธรรม และต่อยอดองค์ความรู้ต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

1) มีการกระจายอำนาจให้กับคณะ มีความเป็นธรรมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้เหมือนกันทุกคณะ

2. การบริหารจัดการเงินรายได้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่ามีการจัดทำแผนการบริหารจัดการเงินของมหาวิทยาลัย มีการกำกับติดตาม และคอยกระตุ้นเพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณต่างๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) โครงการที่ส่งเสริมให้นักศึกษาใช้รถจักรยาน ควรจัดเตรียมสถานที่จอดจักรยานให้มีความพร้อมมากกว่านี้
- 2) เรื่องการของบประมาณจากมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาจัดสรรสิ่งปลูกสร้าง ควรมีโอกาสและข้อกำหนดที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้
- 3) ในการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ควรมีรายละเอียดในการรับสมัครที่ชัดเจน อาทิ รายชื่อกรรมการตรวจสอบ รายชื่ออาจารย์ที่สอบสัมภาษณ์ คุณสมบัติของบุคคลที่สมัคร ประกาศรับสมัคร ประชุมกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ
- 4) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เรื่องของการปฏิรูปการวิจัยและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่แนะนำให้จัดสรรงบประมาณให้กับทางด้านวิทยาศาสตร์ ค่อนข้างเยอะ หากมองย้อนไปถึงโครงการตามแนวพระราชดำริควรส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการวิจัยและบริการวิชาการร่วมกันทั้งด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาการจัดสรรงบประมาณการทำวิจัยแยกระหว่างสาขาวิทยาศาสตร์กับสังคมศาสตร์ให้เกิดความเท่าเทียม
- 5) โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่าโครงการนี้ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากมีการรณรงค์เพียงแค่ช่วงเริ่มต้นโครงการเท่านั้น มีแผนในระดับมหาวิทยาลัย แต่ในระดับคณะไม่มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ขึ้นอยู่กับคณบดีของแต่ละคณะ
- 6) ควรมีการจัดโครงการร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่น เพื่อจะได้เป็นการเผยแพร่ และเป็นที่ยอมรับมากขึ้น อาจส่งผลให้มีนักศึกษาสนใจเข้ามาศึกษาต่อ
- 7) ควรมีการลงพื้นที่เพื่อสำรวจและตรวจเยี่ยมบุคลากรในแต่ละคณะ ว่ามีความต้องการอะไรบ้าง มีอะไรที่ควรปรับปรุงแก้ไข
- 8) การพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำ มุ่งเน้นการจัดการเรื่องการจัดการเรียนการสอน การทำงานเชิงรุก และร่วมผลักดันภารกิจของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง อีกทั้งขั้นตอนในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติควรอาศัยการตัดสินใจที่ชัดเจน และให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานต่อได้
- 9) ควรมีนโยบายในการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น โดยเปรียบเทียบจากภาระงานที่ผ่านมาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ในการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย/ เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ควรจัดสรรตำแหน่งลงทุกหน่วยงานตามความจำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานนั้น ที่สำคัญควรมีนโยบายเพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยให้มีการบรรจุเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกิน 10 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 11) ควรมีแนวทางให้การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและสวัสดิการและความมั่นคง ของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง โดยอาจเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเพื่อให้สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้

4.1.5 ผลการสัมภาษณ์อธิการบดี

การปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการฯ

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่บัณฑิตนักปฏิบัติอย่างมืออาชีพเพื่อการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น ได้ดำเนินการโดยให้นโยบายการทำสหกิจศึกษา เช่น โครงการทำสหกิจศึกษาที่ทำร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท King Power การบ่มเพาะวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น ส่งผลให้ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตอยู่ในระดับที่น่าพอใจ (4.3 – 4.4) นอกจากนี้ผลจากการประเมินภาวะการมีงานทำยังพบว่าคณะที่ดำเนินการตามนโยบายด้านสหกิจศึกษา โดยการทำ Working Education นั้นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีงานทำเกือบ 100 เปอร์เซ็นต์ บางคณะมีงานทำ 100 เปอร์เซ็นต์ และนโยบายในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการ เช่น โครงการ Start Up ที่ทำร่วมกับกระทรวงวิทยาศาสตร์ (นักศึกษาได้รับเงินงบประมาณสนับสนุน 22 คน คนละ 200,000 บาท งบประมาณในส่วนนี้สามารถนำมาทดแทนเงินรายได้รายหัวที่ลดลงนอกจากนี้ยังสามารถนำไปดำเนินการในด้านอื่น เช่น นำไปใช้ในการทำ Co Working Space)

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปการวิจัยและการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวทางตามพระราชดำริ โดยดำเนินการโดยยึดจาก 3 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) สร้างตัวนักวิจัย 2) สร้างทีมวิจัย และ 3) ผลการวิจัย เช่น ผลักดันให้พัฒนาหัวข้อวิจัยให้สอดคล้องกับแหล่งทุนภายนอกและได้รับทุนจาก สสส. 8 ล้านบาท ในการพัฒนา 40 ชุมชน ผลักดันให้มีการทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedures: SOP) ทั้งในมนุษย์และสัตว์ เป็นต้น

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกกระดับการทำนุบำรุงงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง โดยดำเนินการผลักดันให้นำศิลปะและวัฒนธรรมที่มีมาพัฒนาต่อยอดสร้างมูลค่าในเชิงพาณิชย์ เช่น กลองม้งคละ

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยดำเนินการผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็น Green University เช่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับกรมอนุรักษ์พลังงานจนได้รับงบประมาณจัดสรรเงินสนับสนุน 50 ล้านบาท ในการติดตั้ง Solar Cell การทำ Green Office และ Happy Classroom การปรับปรุงห้องน้ำ เป็นต้น ในด้านการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรนั้นได้ดำเนินการผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการแสดงออกทางความพึงพอใจของทุกฝ่าย เช่น ผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบูรณาการทางความคิดร่วมกันในประเด็นต่างๆ

2) ผลงานที่สร้างความภาคภูมิใจ

ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัย โดยเงินคงคลังของมหาวิทยาลัยก่อนที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งมีเงินคงคลัง จำนวน 300 กว่าล้านบาท ในปีปัจจุบันมีเงินคงคลังเพิ่มเป็น 600 ล้านบาท นอกจากนี้หนี้เกือบ 100 ล้าน ที่มีอยู่ ก็ใช้เรียบร้อยแล้ว

3) ปัญหาอุปสรรคและสิ่งที่ต้องการพัฒนา

1) ปัญหาจากความเป็นพลวัตของสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายในประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถควบคุมได้

2) การพัฒนานักวิจัยสายสังคมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะนัก Social Lab เพราะสถานการณ์ความขัดแย้งภายในประเทศผนวกกับความต้องการของตลาดแรงงาน ณ ปัจจุบัน

3) พัฒนาระบบ Personal Account เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน