

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น และวิธีการในการประเมินผลแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard
4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลแบบ Balance Scorecard
5. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ

ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยจำนวน 13 คน ผลการวิจัยเป็นดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	5	38.50
หญิง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเพศชายจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 40 ปี	1	7.70
41 – 45 ปี	2	15.40
46 – 50 ปี	6	46.20
51 – 55 ปี	4	30.80
รวม	13	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมามีอายุ 51 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.80 และมีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	1	7.70
สมรส	9	69.20
หย่าร้าง	1	7.70
หม้าย	2	15.40
รวม	13	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงมามีสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 15.4 และมีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	3	23.10
ปริญญาโท	10	76.90
รวม	13	100

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่ง)

รายได้ต่อเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่ง)	จำนวน	ร้อยละ
30,001 – 35,000 บาท	1	7.70
35,001 – 40,000 บาท	3	23.07
ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป	9	69.23
รวม	13	100

จากตาราง 7 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่ง) ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่ง) 35,001

- 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.07 และมีรายได้ต่อเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่ง) 30,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	6	46.20
21 – 30 ปี	6	46.20
31 – 40 ปี	1	7.70
รวม	13	100

จากตาราง 8 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.20 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

**ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของผู้บริหาร
ระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้**

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
ตามมิติด้านพันธกิจ ผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน

ผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ตามผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน ตามมิติด้านพันธกิจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ตามผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน ตามมิติด้านพันธกิจ คิดเป็นร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ตามผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน ตามมิติด้านพันธกิจ คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านพันธกิจ ผลสำเร็จตามคำรับรองปฏิบัติราชการ

ผลสำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	6	46.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	46.20
รวม	13	100

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ตามผลสำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามมิติด้านพันธกิจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 เห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ตามผลสำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามมิติด้านพันธกิจ คิดเป็นร้อยละ 46.20 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ตามผลสำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามมิติด้านพันธกิจ คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ ตามมิติด้านพันธกิจการนำนโยบายจากหน่วยงานสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายจากหน่วยงานสู่การปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard โดยการนำนโยบายจากหน่วยงานสู่การปฏิบัติ ตามมิติด้านพันธกิจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard โดยการนำนโยบายจากหน่วยงานสู่การปฏิบัติ ตามมิติด้านพันธกิจ คิดเป็นร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard โดยการนำนโยบายจากหน่วยงานสู่การปฏิบัติ ตามมิติด้านพันธกิจ คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ ตามมิติด้านพันธกิจ การกำกับดูแลตนเองที่ดี

การกำกับดูแลตนเองที่ดี	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	6	46.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard โดยการกำกับดูแลตนเองที่ดี ตามมิติด้านพันธกิจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard โดยการนำนโยบายจากหน่วยงานสู่การปฏิบัติ ตามมิติด้านพันธกิจ คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตามลำดับ

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	6	46.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตามลำดับ

ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการความพึงพอใจของบุคลากรนอกหน่วยงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรนอกหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	9	69.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	30.80
รวม	13	100

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความพึงพอใจของบุคลากรนอกหน่วยงาน ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 และเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความพึงพอใจของบุคลากรนอกหน่วยงาน ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 30.80 ตามลำดับ

ตาราง 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านประสิทธิภาพความสามารถในการดำเนินงานตามแผน

ความสามารถในการดำเนินงานตามแผน	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการดำเนินงานตามแผน ตามมิติด้านประสิทธิภาพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการดำเนินงานตามแผน ตามมิติด้านประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 38.50 ตามลำดับ

ตาราง 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านประสิทธิภาพความสามารถในการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ความสามารถในการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามมิติด้านประสิทธิภาพ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามมิติด้านประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามมิติด้านประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 7.70

ตาราง 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านประสิทธิภาพ ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง

ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	2	15.40
เห็นด้วย	3	23.10
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard เกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง ตามมิติด้านประสิทธิภาพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard เกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง ตามมิติด้านประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 23.10 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard เกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง ตามมิติด้านประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

ตาราง 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ การคาดการณ์และการตัดสินใจ

การมีวิสัยทัศน์ การคาดการณ์และการตัดสินใจ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	3	23.10
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	69.20
รวม	13	100

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการมีวิสัยทัศน์ การคาดการณ์และการตัดสินใจ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการมีวิสัยทัศน์ การคาดการณ์และการตัดสินใจ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 23.10 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการมีวิสัยทัศน์ การคาดการณ์และการตัดสินใจ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงาน
 ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
 เชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ ความสามารถในการเป็นผู้นำ

ความสามารถในการเป็นผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	7	53.80
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	46.20
รวม	13	100

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตามลำดับ

ตาราง 20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการ ปฏิบัติงาน
 ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
 เชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ การวางแผนและการจัดระบบงาน

การวางแผนและการจัดระบบงาน	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน ตามมิติด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน ตามมิติด้านการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 38.50 ตามลำดับ

ตาราง 21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ ความสามารถในการถ่ายทอดและสอนงาน

ความสามารถในการถ่ายทอดและสอนงาน	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการถ่ายทอดและสอนงาน ตามมิติด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถในการถ่ายทอดและสอนงาน ตามมิติด้านการบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 38.50 ตามลำดับ

ตาราง 22 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ ความรอบรู้และเข้าใจงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง

ความรอบรู้และเข้าใจงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความรอบรู้และเข้าใจงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง ตามมิติด้านการบริหารจัดการ จำนวน 7 คน

คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความรอบรู้และเข้าใจงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความรอบรู้และเข้าใจงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 23 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ ความสามารถและความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา

ความสามารถและความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	6	46.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 23 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถและความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ตามมิติด้านการบริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความสามารถและความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตามลำดับ

ตาราง 24 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ ความอดทนในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

ความอดทนในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	8	61.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	38.50
รวม	13	100

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความอดทนในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ตามมิติด้านการบริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความอดทนในการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 38.50 ตามลำดับ

ตาราง 25 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ การเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

การเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	6	46.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	46.20
รวม	13	100



จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตามมิติด้านการบริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 46.20 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 26 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด เชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบและวินัยของวิชาชีพของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบและวินัยของวิชาชีพ ของมหาวิทยาลัย	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	7	53.80
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	46.20
รวม	13	100

จากตาราง 26 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ นโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และวินัยของวิชาชีพของมหาวิทยาลัย ตามมิติด้านการบริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ นโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และวินัยของวิชาชีพของมหาวิทยาลัย ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตามลำดับ

ตาราง 27 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาอย่างเต็มที่

การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาอย่างเต็มที่	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 27 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาอย่างเต็มที่ ตามมิติด้านการบริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาอย่างเต็มที่ ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 38.50 ตามลำดับ

ตาราง 28 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ตามมิติด้านการบริหารจัดการ ความเหมาะสมในการมอบหมายงาน กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน

ความเหมาะสมในการมอบหมายงาน กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 28 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความเหมาะสมในการมอบหมายงาน กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน ตามมิติด้านการบริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความเหมาะสมในการมอบหมายงาน กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ด้านความเหมาะสมในการมอบหมายงาน กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน ตามมิติด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 29 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ตามมิติ

การนำระบบ BSC มาใช้	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. มิติด้านพันธกิจ	4.46	.62	เห็นด้วย
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	4.42	.50	เห็นด้วย
3. มิติด้านประสิทธิภาพ	4.51	.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. มิติด้านการบริหารจัดการ	4.51	.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 29 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard ตามมิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการบริหารจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.51 และเห็นด้วยตามมิติด้านพันธกิจ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 และ 4.42 ตามลำดับ

วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard

ตาราง 30 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ การนำวิธีการประเมินแบบ BSC มาใช้

การนำวิธีการประเมินแบบ BSC มาใช้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	2	15.40
เห็นด้วย	8	61.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	23.10
รวม	13	100

จากตาราง 30 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำวิธีการประเมินผลงานแบบ BALANCE SCORECARD มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการนำวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และไม่แน่ใจกับการนำวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

ตาราง 31 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ การชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมิน

การชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 31 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเห็นด้วยกับการชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ตามลำดับ

ตาราง 32 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ กรนำผลการประเมินประกอบการพัฒนาคุณภาพงาน

การนำผลการประเมินประกอบการพัฒนาคุณภาพงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 32 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการนำผลการประเมินประกอบการพิจารณาคุณภาพงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาเห็นด้วยกับการนำผลการประเมินประกอบการพิจารณาคุณภาพงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจกับการนำผลการประเมินประกอบการพิจารณาคุณภาพงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 33 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ การจัดทำคู่มือและแบบฟอร์ม

การจัดทำคู่มือและแบบฟอร์ม	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	9	69.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	30.80
รวม	13	100

จากตาราง 33 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดทำคู่มือและแบบฟอร์ม เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 รองลงมาเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจัดทำคู่มือและแบบฟอร์ม เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ตามลำดับ

ตาราง 34 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ การกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนในการประเมิน

การกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนในการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	4	30.80
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 34 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนในการประเมิน เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเห็นด้วยกับการจัดทำคู่มือและแบบฟอร์มเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และไม่เห็นด้วยกับการจัดทำคู่มือและแบบฟอร์ม เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 35 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนกลางเป็นผู้วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนกลางเป็นผู้วางระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	2	15.40
เห็นด้วย	3	23.10
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 35 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ให้ผู้ส่วนกลางเป็นผู้วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเห็นด้วยที่ให้ผู้ส่วนกลางเป็นผู้วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และไม่แน่ใจที่ให้ผู้ส่วนกลางเป็นผู้วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

ตาราง 36 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง

การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	2	15.40
เห็นด้วย	6	46.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	38.50
รวม	13	100

จากตาราง 36 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง ด้วยวิธีการประเมินผลงาน แบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

ตาราง 37 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน

ประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	8	61.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	30.80
รวม	13	100

จากตาราง 37 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเห็นด้วยอย่างยังกับการ ประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และไม่แน่ใจกับ การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 38 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด เชียงใหม่ การแจ้งผลการประเมินให้ทราบ

การแจ้งผลการประเมินให้ทราบ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 38 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการแจ้งผลการประเมินให้ทราบ หลังจากที่มีการประเมิน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาเห็นด้วยในการแจ้งผลการ ประเมินให้ทราบหลังจากที่มีการประเมิน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจในการแจ้งผลการประเมินให้ ทราบหลังจากที่มีการประเมิน ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 39 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ การนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง

การนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	1	7.70
เห็นด้วย	5	38.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	53.80
รวม	13	100

จากตาราง 39 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาเห็นด้วยในการนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และไม่แน่ใจในการนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ตาราง 40 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัด
เชียงใหม่ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	2	15.40
เห็นด้วย	3	23.10
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	61.50
รวม	13	100

จากตาราง 40 พบว่าผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเห็นด้วยในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และไม่แน่ใจในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ด้วยวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตามลำดับ

วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 41 วิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard

วิธีการประเมินผลงานแบบ BSC	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. การนำระบบการประเมินผลแบบ BSC มาใช้ในการประเมินผลงานของระดับผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี	4.08	.64	เห็นด้วย
2. ก่อนที่จะมีการประเมินผลงาน ควรมีการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผลงานทุกครั้ง	4.61	.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ควรนำผลจากการประเมินผลงานมาใช้ประกอบในการพัฒนาคุณภาพงาน	4.46	.66	เห็นด้วย
4. ควรมีการประเมินผลงานที่เป็นระบบ โดยการจัดให้มีคู่มือและแบบฟอร์ม	4.31	.48	เห็นด้วย
5. ควรมีการกำหนดช่วงเวลาที่น่านอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.46	.88	เห็นด้วย
6. ควรให้ฝ่ายบุคคลส่วนกลางเป็นผู้วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.46	.78	เห็นด้วย

ตาราง 41 (ต่อ)

วิธีการประเมินผลงานแบบ BSC	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
7. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 1 ครั้ง	4.23	.72	เห็นด้วย
8. วิธีการประเมินควรมีการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน	4.23	.60	เห็นด้วย
9. หลังจากมีการประเมินผลงานแล้ว ผู้บังคับบัญชา ควรมีการแจ้งผลการ	4.46	.66	เห็นด้วย
10. เมื่อผู้ถูกประเมินทราบผลการประเมิน แล้วจะช่วยให้ผู้ถูกประเมินนำผลมา พัฒนาตนเอง	4.46	.66	เห็นด้วย
11. การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ประกอบด้วย : 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อสังคม 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักการนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค 10) หลักมุ่งฉันทามติ	4.46	.78	เห็นด้วย

จากตาราง 41 พบว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลของผู้บริหาร ก่อนที่จะมีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard ควรมีการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผลงานทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.61 และมีความเห็นด้วย กับวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลของผู้บริหาร ได้แก่ การนำผลจากการประเมินผลงานมาใช้ประกอบในการพัฒนาคุณภาพงาน มีการกำหนดช่วงเวลาที่แน่นอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ฝ่ายบุคคลส่วนกลางเป็นผู้วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาชี้แจงผลการประเมินให้ทราบ นำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร มีการประเมินผลงานที่เป็นระบบโดยการจัดให้มีคู่มือและ

แบบฟอร์ม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง วิธีการประเมินควรมีการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมิน และการนำระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของระดับผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.31, 4.23 และ 4.08 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard ของผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี พบว่า ผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการประเมินผล และมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางของมหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการออกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Balance Scorecard ของผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี โดยก่อนที่จะทำการประเมินทางหน่วยงานส่วนกลางจะจัดให้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์พร้อมวิธีการประเมินรวมถึงการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้คณะกรรมการที่ทำการประเมินเข้าใจถึงวิธีการประเมินเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Balance Scorecard และจัดทำแผนการดำเนินงานการประเมินให้ชัดเจนครอบคลุมทั้งรายละเอียด เนื้อหาในการประเมิน และระยะเวลาในการประเมินที่แน่นอน เพื่อให้คณะกรรมการและผู้ที่ถูกประเมินรับทราบ และเข้าใจถึงวิธีการประเมินรวมทั้งช่วงเวลาที่ต้องทำการประเมิน ซึ่งอาจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน จากระดับบนลงระดับล่าง และจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน เพื่อให้เกิดการกระจายของข้อมูลโดยการแบ่งสัดส่วนตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชา การประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาข้อดี ข้อด้อย หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินที่ได้เสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อใช้ประกอบการบริหารจัดการการดำเนินงานในด้านต่างๆ ตามภารกิจหลักของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย และควรมีการประกาศผู้ที่มีผลการประเมินสูงสุด

ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำระบบการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

“ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ประจำเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่ง) ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังนี้

ตาราง 42 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการนำระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	df	Sig
1. เพศ	7.719	8	.461
2. อายุ	22.750	24	.535
3. สถานภาพ	31.056	24	.152
4. ระดับการศึกษา	8.775	8	.362
5. รายได้ประจำเดือน(รวมเงินประจำตำแหน่ง)	23.942	24	.465
6. ประสิทธิภาพในการทำงาน	15.167	16	.512

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

จากตาราง 42 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการนำระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ผลจากการทดสอบมีระดับนัยสำคัญมากกว่า 0.05ซึ่งทำให้ปฏิเสธความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ประจำเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่ง) ประสิทธิภาพในการทำงาน กับการนำระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลตามมิติ ได้แก่ มิติด้านพันธกิจ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังนี้

ตาราง 43 ปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลตามมิติ มีความสัมพันธ์กับการนำวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านมิติในการประเมิน	χ^2	df	Sig
1. มิติพันธกิจ	52.000	32	.014
2. มิติคุณภาพการให้บริการ	13.812	16	.613
3. มิติประสิทธิภาพ	39.488	32	.170
4. มิติการบริหารจัดการ	78.000	64	.112

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

จากตาราง 43 พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลตามมิติ ไม่มีความสัมพันธ์กับการนำระบบการประเมินผลแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ผลจากการทดสอบมีระดับนัยสำคัญมากกว่า 0.05 ซึ่งทำให้ปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลตามมิติ กับการนำวิธีการประเมินผลงานแบบ Balance Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้นมิติด้านพันธกิจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับนัยสำคัญที่ 0.05

