

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาลของคณบดี และ
หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559**

ในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาลของคณบดี ผู้อำนวยการ
สำนัก สถาบัน หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาลของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน หรือหัวหน้าหน่วยงานที่
เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะใน
การปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานและธรรมาภิบาลของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน หรือ
หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ต่อไป โดย
ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

ตารางสรุป ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาลของคณบดี /ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน หรือหัวหน้าหน่วยงานที่
เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559

หน่วยงาน	ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์และ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ด้านที่ 2 การ บริหารงาน	ด้านที่ 3 การ บริหารงาน บุคคล	ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำและ การทำงาน เป็นทีม	ด้านที่ 5 การสื่อสาร และการสร้าง เครือข่าย	ด้านที่ 6 คุณธรรม และ จริยธรรม	ด้านที่ 7 การบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล	ค่าเฉลี่ย รวม	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการ ปฏิบัติ
1. คณะครุศาสตร์	3.39	3.49	3.57	3.38	3.46	3.70	3.60	3.52	1.16	ระดับมาก
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4.24	4.29	4.26	4.35	4.29	4.54	4.40	4.35	0.70	ระดับมาก
3. คณะวิทยาการจัดการ	4.08	4.09	4.09	4.16	4.02	4.35	4.08	4.12	0.89	ระดับมาก
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4.12	4.08	4.20	4.17	4.28	4.44	4.23	4.22	0.85	ระดับมาก
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3.73	3.61	3.90	3.86	3.91	4.05	3.86	3.85	0.79	ระดับมาก
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด	3.54	3.63	3.86	3.64	3.67	4.03	3.81	3.75	0.83	ระดับมาก
7. สำนักงานอธิการบดี	3.98	3.99	4.02	4.06	3.89	4.11	4.11	4.03	0.81	ระดับมาก
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	3.23	3.31	3.17	3.12	3.18	3.33	3.23	3.23	1.12	ระดับ ปานกลาง
9. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	4.20	4.31	4.08	4.27	4.19	4.24	4.25	4.22	0.57	ระดับมาก
10. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	4.61	4.60	4.57	4.80	4.72	4.79	4.68	4.68	0.55	ระดับ มากที่สุด
11. สถาบันวิจัยและพัฒนา	4.40	4.36	4.39	4.51	4.20	4.82	4.56	4.48	0.64	ระดับมาก
12. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	4.47	4.43	4.30	4.67	4.30	4.65	4.72	4.53	0.67	ระดับ มากที่สุด
13. บัณฑิตวิทยาลัย	4.28	4.14	4.46	4.42	4.38	4.38	4.42	4.36	0.62	ระดับมาก
14. สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้	4.21	4.32	4.16	4.40	4.12	4.52	4.40	4.34	1.25	ระดับมาก

จากตารางข้างต้น หากแยกกลุ่มหน่วยงานเป็นหน่วยงานด้านวิชาการและหน่วยงานสนับสนุน พบว่า หน่วยงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด บุคลากรของทุกหน่วยงานมีความคิดเห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารงานและธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=0.85) และคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.89) ตามลำดับ

ในส่วนของหน่วยงานสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย และสำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ โดยมีหน่วยงานที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารงานและธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด มี 2 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.68$, S.D.=0.55) และสำนักประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.67) หน่วยงานที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารงานและธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก มี 5 หน่วยงาน และหน่วยงานที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าหัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารงานและธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง มี 1 หน่วยงาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
ของคณะบดีคณะครุศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเพศและระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	38.66
หญิง	46	61.33
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	31	41.33
5-10 ปี	26	34.66
มากกว่า 10 ปี	10	13.33
รวม	75	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 ส่วนด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 34.66

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.39	1.14	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงาน	3.49	1.14	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.57	1.14	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	3.38	1.20	ปานกลาง
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	3.46	1.15	ปานกลาง
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.70	1.18	มาก
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	3.60	1.15	มาก
รวม	3.52	1.16	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=1.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=1.18) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D.=1.15) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.=1.20)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. คณบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ	3.37	1.08	ปานกลาง
2. คณบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	3.33	1.14	ปานกลาง
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.52	1.11	มาก
4. คณบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.40	1.22	ปานกลาง
5. คณบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	3.35	1.15	ปานกลาง
รวม	3.39	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, S.D.=1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=1.11) รองลงมา คือ คณบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.=1.22) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=1.14)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6. คณบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	1.13	ปานกลาง
7. คณบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.55	1.20	มาก
8. คณบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในคณะให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	1.11	ปานกลาง

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
9. คนบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างดี	3.44	1.17	ปานกลาง
10.คนบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.55	1.09	มาก
รวม	3.49	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$, S.D.=1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเท่ากัน ได้แก่ คนบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ คนบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=1.20, 1.09) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเท่ากัน ได้แก่ คนบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคนบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$ S.D.=1.11, 1.17) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คนบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.17)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11. คนบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	3.65	1.13	มาก
12. คนบดีมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและตัดเทียมกัน	3.51	1.17	มาก
13. ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.64	1.14	มาก
14. ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	3.61	1.13	มาก
15. ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	3.44	1.13	ปานกลาง
รวม	3.57	1.14	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.=1.13) รองลงมา คือ

ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$ S.D.=1.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.13)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16. คณบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	3.32	1.16	ปานกลาง
17. คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในคณะ	3.39	1.22	ปานกลาง
18. คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	3.45	1.24	ปานกลาง
19. คณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	3.28	1.24	ปานกลาง
20. คณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ	3.44	1.12	ปานกลาง
รวม	3.38	1.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.38$, S.D.= 1.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$, S.D.=1.24) รองลงมา คือ คณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$, S.D.=1.24)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21. คณบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ	3.47	1.12	ปานกลาง
22. คณบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้อาสาสมัครข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง	3.51	1.12	มาก
23. ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	3.55	1.11	มาก

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
24. ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	3.32	1.22	ปานกลาง
25. คณบดีได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	3.44	1.13	ปานกลาง
รวม	3.46	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.=1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=1.11) รองลงมา คือ คณบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=1.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, S.D.=1.22)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26. คณบดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	3.93	1.06	มาก
27. คณบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.69	1.17	มาก
28. คณบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ	3.61	1.19	มาก
29. คณบดีมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.51	1.26	มาก
30. คณบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ	3.75	1.17	มาก
รวม	3.70	1.18	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=1.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=1.06) รองลงมา คือ คณบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=1.17) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=1.26)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	3.63	1.04	มาก
32.คณะบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	3.61	1.07	มาก
33.คณบดีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	3.61	1.11	มาก
34.คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	3.56	1.24	มาก
35.คณะบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	3.71	1.12	มาก
36. คณบดีบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	3.55	1.12	มาก
37.คณบดีบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	3.65	1.15	มาก
38. คณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	3.60	1.24	มาก
39. คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	3.52	1.22	มาก
40. คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	3.56	1.20	มาก
รวม	3.60	1.15	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D.=1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=1.12) รองลงมา คือ คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.=1.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=1.22)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
คุณลักษณะของผู้บริหาร	1
1. ไม่มีความเป็นผู้นำ ไม่ใส่ใจกับอาจารย์ที่เป็นข้าราชการเลย ไม่ดำเนินกิจกรรมของคณะตามหลักการของระบบราชการ	1
2. คนที่จะมาเป็นคณบดีควรมีวิสัยทัศน์และกล้าคิดกล้าตัดสินใจ เพื่อพัฒนาคณะให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะงานที่ส่งผลต่อคณะและมหาวิทยาลัย	1
การบริหารงานบุคคล	1
1. การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ควรมุ่งเน้นและมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ด้านคุณธรรม ความรู้ ประสบการณ์ มากกว่าการพัฒนาวัตถุสิ่งก่อสร้าง ต้องการให้เน้นอย่างตรงจุด	1
2. ข้าราชการในคณะมีความคิดแตกแยกอันเนื่องจากการได้มาซึ่งตำแหน่งบริหาร ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยลงมาจนระดับคณะ ที่มาจากการสรรหาและเลือกตัวผู้บริหาร ดังนั้นสถานะการปฏิบัติงานในคณะจะได้รับการต่อต้านจากกลุ่มที่ผิดหวังจากตำแหน่งต่างๆ เป็นการทำงานที่ยากลำบากมากไม่ราบรื่นเท่าที่ควรจะเป็น	1
3. เปิดโอกาสที่จะพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่อง เช่น การจัดสรรทุน งบประมาณ ในด้านการบริหารที่ชัดเจนทั้งด้านการสนับสนุนส่งเสริมนักศึกษา และบุคลากร	1
4. ควรบริหารจัดการบุคลากรให้ดีกว่านี้	1
5. ในด้านการจัดหาบุคลากรภายใน ควรให้สิทธิแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การเข้าร่วมประชุมในแต่ละด้านหรือศาสตร์สาขาของแต่ละคน	1
6. คนที่ได้ผลการประเมินปฏิบัติงาน (A1) ได้ดีเด่น จะเป็นคนเดิมๆ และผลงานไม่ชัดเจน มีความไม่โปร่งใสในการประเมินหรือไม่	1
การบริหารงานทั่วไป	1
1. ระบบการจัดการ ทำงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน ระบบต่างๆ ไม่สัมพันธ์กัน ทำให้คณะหรือมหาวิทยาลัยเติบโตช้าและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักศึกษารวมไปถึงอนาคตของชาติ	1
2. ควรมีการประชุมวางแผนการทำงานต่างๆอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างความรักความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมทางด้านวิชาการให้เข้มแข็งมากขึ้น	1
3. อยากให้การประเมิน ติดตามผลการดำเนินงานของคณะตรวจสอบทุกปี เนื่องจากจะได้นำมาวางแผน ปรับปรุงในระดับคณะได้อย่างทันท่วงที	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	40.74
หญิง	48	59.26
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	38	46.91
5-10 ปี	21	25.93
มากกว่า 10 ปี	22	27.16
รวม	81	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 59.26 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 46.91 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ได้แก่ มากกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.16 และ 5-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.93 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.24	0.69	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	4.29	0.70	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.26	0.77	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.35	0.70	มาก
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.29	0.71	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.54	0.62	มากที่สุด
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.40	0.67	มาก
รวม	4.35	0.70	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.62) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. คณบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ	4.22	0.67	มาก
2. คณบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.17	0.74	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.25	0.66	มาก
4. คณบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.70	มาก
5. คณบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.35	0.67	มาก
รวม	4.24	0.69	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.67) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดี

สามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.คนบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.71	มาก
7.คนบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.70	มาก
8.คนบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในคณะให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.71	มาก
9. คนบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างดี	4.26	0.70	มาก
10.คนบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.30	0.68	มาก
รวม	4.29	0.70	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในคณะให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ คนบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$ S.D.=0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คนบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.คนบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.37	0.71	มาก
12.คนบดีมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.25	0.81	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.21	0.85	มาก
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.33	0.69	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	4.12	0.76	มาก
รวม	4.26	0.77	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$ S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.คณบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.38	0.66	มาก
17.คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในคณะ	4.25	0.75	มาก
18.คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.37	0.75	มาก
19.คณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.35	0.67	มาก
20.คณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะ ไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ	4.38	0.62	มาก
รวม	4.35	0.70	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีอยู่ 2 ข้อ ได้แก่ คณบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน และคณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.66 , 0.62) รองลงมา คือ คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.75)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.คนบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ	4.38	0.66	มาก
22.คนบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง	4.31	0.68	มาก
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกใน ท้องถิ่นและในประเทศ	4.25	0.72	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	4.19	0.82	มาก
25.คนบดีได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4.35	0.67	มาก
รวม	4.29	0.71	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้า
หน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$,
S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีมีความสามารถในการสร้างความ
เข้าใจกับบุคลากรในคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ คนบดีได้รับการยอมรับจาก
บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.คนบดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.53	0.61	มากที่สุด
27.คนบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.53	0.61	มากที่สุด
28.คนบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ	4.49	0.63	มาก
29.คนบดีมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.59	0.59	มากที่สุด
30.คนบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ	4.53	0.61	มากที่สุด
รวม	4.54	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้า
หน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.62)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.59) รองลงมา มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คนบดีมีความ
ซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง คนบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คนบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และคนบดี

มีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.37	0.66	มาก
32.คณบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.26	0.72	มาก
33.คณบดีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.30	0.66	มาก
34.คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	4.44	0.63	มาก
35.คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายใน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.46	0.63	มาก
36. คณบดีบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.44	0.67	มาก
37.คณบดีบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.43	0.69	มาก
38.คณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.44	0.74	มาก
39.คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.43	0.65	มาก
40.คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.42	0.65	มาก
รวม	4.40	0.67	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.63) รองลงมา มี 3 ข้อ ได้แก่ คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการรับชอบ) คณบดีบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม) และคณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
งบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้	1
1. ในชั้นเรียนขาดแคลนเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	
2. งบประมาณในโปรแกรมมีจำกัด	1
ค่าตอบแทนและการจูงใจ	
3. อาจารย์สัญญาจ้างไม่ได้รับเงินเดือนตามวุฒิและไม่ได้รับการบรรจุทำให้ขาดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ทั้งนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งงบประมาณ ภารกิจและบุคลากรให้เต็มศักยภาพไม่ใช่แค่การมุ่งเน้นตัวเลขของการประกันคุณภาพแต่นักศึกษาไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม เพราะนักศึกษามีศักยภาพและคุณภาพที่ต่ำ	1
คุณลักษณะของผู้บริหาร	1
4. คณบดีมีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็น ใจกว้าง	
5. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรซึ่งแม้งบประมาณจะไม่ค่อยเอื้อก็ทำตาม	1
6. บริหารโดยชอบธรรม	1
7. เปิดโอกาสให้กับคณาจารย์ทุกคน	1
8. คณบดีมีความตั้งใจ และใส่ใจกับบุคลากรในคณะเป็นอย่างมาก มีความเป็นผู้นำที่ดี มีคุณภาพ มีหลักธรรมาภิบาล	1
9. หากมหาวิทยาลัยกระจายอำนาจสู่คณะจะช่วยแบ่งเบาภาระงานของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี เนื่องจากคณบดีและผู้บริหารระดับคณะมีศักยภาพและมีธรรมาภิบาล จะส่งผลให้งานต่าง ๆ ลดขั้นตอนและสามารถเป็นการได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา	1
10. คณบดีมีวิสัยทัศน์ดี สุขุม รอบคอบ และขยันในการทำงาน	1
11. ควรให้ความสำคัญในการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของคณะที่นักศึกษาจัดขึ้น โดยให้เกียรติไปร่วมงาน กิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	1

ข้อความ	ความถี่
<p><u>เครือข่ายภายนอก</u></p> <p>12. การลงนามความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย คณะ หรือโปรแกรมวิชา ควรจัดให้มีการร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง เช่น การ MOU กับประเทศอินโดนีเซีย ประเทศจีน เป็นต้น</p>	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
คณะวิทยาการจัดการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	27.66
หญิง	34	72.34
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	14	29.79
5-10 ปี	15	31.91
มากกว่า 10 ปี	18	38.30
รวม	47	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 72.34 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ได้แก่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 และ 1-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.08	0.81	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	4.09	0.86	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.09	0.94	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.16	0.91	มาก
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.02	0.94	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.35	0.84	มาก
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.08	1.62	มาก
รวม	4.12	0.89	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ใน

ร ะ ด้ บ ม า ก
(\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. คนบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ	4.19	0.79	มาก
2. คนบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้ และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.09	0.71	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.02	0.79	มาก
4. คนบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.86	มาก
5. คนบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.04	0.85	มาก
รวม	4.08	0.81	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของ
หัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่ม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก
(\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือคนบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ คนบดีสามารถ
เผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร อยู่ในระดับมาก
(\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ใน
ระดับมาก (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.คนบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.86	มาก
7.คนบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.84	มาก
8.คนบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในคณะให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.81	มาก
9. คนบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี	4.13	0.84	มาก
10.คนบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.15	0.90	มาก
รวม	4.09	0.86	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.90) รองลงมา คือ คนบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คนบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.= 0.84)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.คนบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.21	0.87	มาก
12.คนบดีมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและตัดเทียมกัน	4.09	0.94	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.00	0.95	มาก
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.19	0.87	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	3.96	0.95	มาก
รวม	4.09	0.94	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.= 0.87) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.95)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.คณบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.02	0.93	มาก
17.คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในคณะ	4.26	0.91	มาก
18. คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.19	0.91	มาก
19.คณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.06	0.86	มาก
20.คณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ	4.26	0.86	มาก
รวม	4.16	0.91	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในคณะ และคณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.91, 0.86) รองลงมา คือ คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.= 0.93)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.คนบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ	4.15	0.90	มาก
22.คนบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง	4.13	0.84	มาก
23. ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกใน ท้องถิ่นและในประเทศ	3.96	1.01	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	3.53	0.96	
25.คนบดีได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4.34	0.72	มาก มาก
รวม	4.02	0.94	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.= 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.72) รองลงมา คนบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.= 0.96)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.คนบดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.30	0.77	มาก
27.คนบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.38	0.81	มาก
28.คนบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ	4.38	0.81	มาก
29.คนบดีมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.36	0.84	มาก
30.คนบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ	4.32	0.88	มาก
รวม	4.35	0.84	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คนบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และคนบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.81) รองลงมา คือ คนบดีมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมาก

(\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31. คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.60	4.14	มากที่สุด
32. คณบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	3.98	0.84	มาก
33. คณบดีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	3.98	0.89	มาก
34. คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	4.21	0.85	มาก
35. คณะบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.13	0.96	มาก
36. คณบดีบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.09	0.99	มาก
37. คณบดีบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบต่อตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.13	0.96	มาก
38. คณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.15	0.97	มาก
39. คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.09	0.99	มาก
40. คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.06	0.93	มาก
รวม	4.08	0.93	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล) อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60,

S.D.=1.14) รองลงมา คือ คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ) และคณบดีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.84, 0.89)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
คุณลักษณะผู้บริหาร	1
เชิงบวก	
1.ดีมาก	
2.คณบดีคณะวิทยาการจัดการมีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงาน มีความมุ่งมั่นให้คณะ เจริญเติบโต และตั้งใจทำงานอย่างดี มีความสามารถอย่างมาก	1
3.ผู้บริหารมีความขยัน มุ่งมั่น และเป็นกันเองมาก	1
4.คณบดีบริหารดีมาก และประนีประนอม ขจัดความขัดแย้งได้ดีเยี่ยม	1
5. คณบดีเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ และให้การสนับสนุนในการพัฒนาต่างๆ	1
เชิงลบ	1
1.ไม่มีความเสมอภาคในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นระบบอุปถัมภ์ พรรคพวกมากเกินไป	
2.ความโปร่งใส การรายงานข้อมูลทางการเงินรับรู้เพียงแค่ฝ่ายบริหาร อาจารย์ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบสอนในหลักสูตร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ที่ต้องรับผิดชอบต่อ การบรรลุพันธกิจ กลับขาดข้อมูลเหล่านั้น	1
3.แบ่งพรรคแบ่งพวกในการบริหาร	1
การบริหารงานทั่วไป	1
1.ในการประชุมควรให้แต่ละโปรแกรมนำเสนอผลงานหรือให้แสดงความคิดเห็นของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อหาแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางาน	
การบริหารงานบุคคล	1
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่พัฒนาทักษะด้านต่างๆ มากขึ้น	
2.ควรบริหารงาน เจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพมากกว่านี้	
3.ควรกระจายภาระงานและประเมินอย่างตรงไปตรงมา	1
4.ใช้ระบบการประเมินผลงานที่ใช้ความรู้สึก อคติในการประเมิน/อิงตัวบุคคลมากเกินไป	1
งบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้	1
1.คณะวิทยาการจัดการยังขาดแคลนงบประมาณที่จะนำมาใช้ในส่วนกลาง ส่งผลให้การบริหารจัดการยากลำบากบ้าง	

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	25	45.45
หญิง	30	54.55
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	13	23.63
5-10 ปี	17	30.90
มากกว่า 10 ปี	21	38.18
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 อันดับสุดท้าย มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.12	0.82	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	4.08	0.87	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.20	0.83	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.17	0.93	มาก
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.28	0.82	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ	4.44	0.85	มาก
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.23	0.88	มาก
รวม	4.22	0.85	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.= 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.85) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$,

S.D.= 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.82)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.คณบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ	4.11	0.82	มาก
2.คณบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.09	0.83	มาก
3.วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.11	0.82	มาก
4.คณบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.84	มาก
5.คณบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.09	0.86	มาก
รวม	4.12	0.82	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือคณบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.= 0.84) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันได้แก่ คณบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ และวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2 ข้อที่เหลือ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร และ คณบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.83, 0.86)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.คณบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.87	มาก
7.คณบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.87	มาก
8.คณบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในคณะให้เป็นที่ปฏิบัติตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.89	มาก
9. คณบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี	4.13	0.89	มาก
10.คณบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.05	0.86	มาก
รวม	4.08	0.87	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.= 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.89) รองลงมา คือ คณบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.= 0.87)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.คณบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.27	0.83	มาก
12.คณบดีมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.18	0.82	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.20	0.81	มาก
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.25	0.85	
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	4.11	0.87	มาก
			มาก
รวม	4.20	0.83	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.83) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.87)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.คนบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.09	0.93	มาก
17.คนบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในคณะ	4.18	0.93	มาก
18.คนบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.20	0.91	มาก
19.คนบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.22	0.87	มาก
20.คนบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ	4.18	0.86	มาก
รวม	4.17	0.93	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.= 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.= 0.87) รองลงมา คนบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ คือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คนบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.93)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.คนบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ	4.22	0.82	มาก
22.คนบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง	4.27	0.80	มาก
23. ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	4.33	0.82	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	4.33	0.87	
25.คนบดีได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4.25	0.86	มาก
			มาก
รวม	4.28	0.82	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.28$,

S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ และความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.82, 0.87) รองลงมา คือ คณบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย คือ คณบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.= 0.82)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.คณบดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.45	0.85	มาก
27.คณบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.42	0.87	มาก
28.คณบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ	4.38	0.86	มาก
29.คณบดีมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.51	0.83	มาก
30.คณบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ	4.45	0.87	มาก
รวม	4.44	0.85	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.51$, S.D.= 0.83) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง และคณบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.85, 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.13	0.88	มาก
32.คณบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.15	0.91	มาก
33.คณบดีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.22	0.94	มาก
	4.20	0.93	มาก

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
34. คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	4.36	0.90	มาก
35. คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.15	0.92	มาก
36. คณบดีบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.20	0.90	มาก
37. คณบดีบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.29	0.87	มาก
38. คณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)			
39. คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.31	0.89	มาก
40. คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.29	0.94	มาก
รวม	4.23	0.88	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.90) รองลงมา คือ คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.88)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
1.คณบดีเข้าใจธรรมชาติของบุคลากรในองค์กร จึงทำให้การบริหารจัดการเกิดปัญหาที่ตัวบุคคลเพียงเล็กน้อย	1
2.ในการบริหารงานของคณะ หลายส่วน หลายงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยประสิทธิภาพ การทำงานของทีมบริหาร และการรู้หน้าที่ของบุคลากรในคณะ	1
3.คณบดีมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการบริหารงาน	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	31	65.96
หญิง	16	34.04
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	17	36.17
5-10 ปี	17	36.17
มากกว่า 10 ปี	12	25.53
รวม	47	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 65.96 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เท่ากันอยู่ 2 ระยะ ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 5-10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 36.17 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.53

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.73	0.76	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	3.61	0.87	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.90	0.77	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	3.86	0.85	มาก
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	3.91	0.71	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.05	0.72	มาก
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	3.86	0.78	มาก
รวม	3.85	0.79	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

4.05, S.D.= 0.72) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.91, S.D.= 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.61, S.D.= 0.87)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. คนบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ	4.00	0.64	มาก
2. คนบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	3.66	0.63	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.57	0.67	มาก
4. คนบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.71	มาก
5. คนบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	3.68	0.58	มาก
รวม	3.73	0.76	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.73, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.00, S.D.=0.64) รองลงมา คือ คนบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.74, S.D.=0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.57, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6. คนบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.73	มาก
7. คนบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	0.89	มาก
8. คนบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงาน ภายในคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.53	0.73	มาก
9. คนบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้	3.70	0.76	มาก
10. คนบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.57	0.74	มาก
รวม	3.61	0.87	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.76) รองลงมา คือ คณบดีมีความสามารถในการวางแผนและกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$ S.D.=0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11. คณบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	3.83	0.76	มาก
12. คณบดีมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	3.83	0.78	มาก
13. ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.96	0.61	มาก
14. ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	3.96	0.65	มาก
15. ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	3.91	0.73	มาก
รวม	3.90	0.77	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น และความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.61, 0.65) รองลงมา คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$ S.D.=0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2 ข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร และคณบดีมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.76, 0.78)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16. คณบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	3.81	0.77	มาก
17. คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในคณะ	3.98	0.71	มาก
18. คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	3.91	0.73	มาก
19. คณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	3.85	0.68	มาก
20. คณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ	3.72	0.76	มาก
รวม	3.86	0.85	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทำให้มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21. คณบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ	3.85	0.66	มาก
22. คณบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง	3.85	0.68	มาก
23. ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	3.91	0.62	มาก
24. ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	3.98	0.71	มาก
25. คณบดีได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	3.96	0.69	มาก
รวม	3.91	0.71	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ คณบดีได้รับการยอมรับจาก

บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ และคณบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.66, 0.68)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26. คณบดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.02	0.60	มาก
27. คณบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.13	0.66	มาก
28. คณบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ	3.89	0.72	มาก
29. คณบดีมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.19	0.55	มาก
30. คณบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ	4.00	0.64	มาก
รวม	4.05	0.72	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.55) รองลงมา คือ คณบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31. คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	3.85	0.61	มาก
32. คณบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	3.79	0.63	มาก
33. คณบดีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	3.83	0.59	มาก
34. คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	3.85	0.71	มาก
35. คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายใน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	3.83	0.73	มาก
36. คณบดีบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	3.91	0.70	มาก
37. คณบดีบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	3.94	0.75	มาก
38. คณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	3.98	0.81	มาก
39. คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	3.87	0.80	มาก
40. คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	3.79	0.73	มาก
รวม	3.86	0.78	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.81) รองลงมา คือ คณบดีบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีบริหาร

จัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ) และคนบด มีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.63, 0.73)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
1. เห็นควรเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีต่อการบริหารงาน	1
2. อยากให้เปิดใจรับความเห็นของคนรุ่นใหม่ๆ ไปใช้พัฒนาการบริหารด้วย	1
3. อยากให้มีการปฏิบัติงานตามที่ตนเองได้วางไว้ และทำมันให้ได้ อยากให้มีการติดตามอย่างจริงจัง	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	57.63
หญิง	25	42.37
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	31	52.54
5-10 ปี	22	37.29
มากกว่า 10 ปี	6	10.17
รวม	59	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 57.63 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 52.54 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.29

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.54	0.74	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	3.63	0.82	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.86	0.83	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	3.64	0.89	มาก
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	3.67	0.93	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.03	0.78	มาก
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	3.81	0.77	มาก
รวม	3.75	0.83	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.78) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.54$, S.D.= 0.74)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.คณบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ	3.51	0.77	มาก
2.คณบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	3.53	0.70	มาก
3.วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.61	0.66	มาก
4. คณบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.74	มาก
5. คณบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	3.46	0.83	ปานกลาง
รวม	3.54	0.74	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{x}=3.54$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, S.D.= 0.66) รองลงมา คือ คณบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.46$, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.คณบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.86	มาก
7.คณบดีสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.73	มาก
8.คณบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในคณะให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.51	0.77	มาก
9. คณบดีมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่าง	3.61	0.86	มาก
ดี10.คณบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.75	0.86	มาก
รวม	3.63	0.82	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{x}=3.63$, S.D.=

0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.86) รองลงมา คือ คณบดีมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายใน คณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.= 0.77)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.คณบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	3.85	0.78	มาก
12.คณบดีมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	3.66	0.91	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.92	0.91	มาก
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	3.85	0.78	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	4.03	0.74	มาก
รวม	3.86	0.83	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.74) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.= 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.91)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.คณบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	3.53	0.85	มาก
17.คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในคณะ	3.80	0.82	มาก
18.คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	3.85	0.82	มาก

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
19.คณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	3.51	0.98	มาก
20.คณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ	3.53	0.93	มาก
รวม	3.64	0.89	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.82) รองลงมา คือ คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.82) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.98)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.คณบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ	3.64	0.97	มาก
22.คณบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง	3.64	0.78	มาก
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	3.75	0.98	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	3.66	0.91	
25.คณบดีได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	3.64	0.93	มาก
รวม	3.67	0.93	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.98) รองลงมา ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3 ข้อที่เหลือ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ คณบดีมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะ

หลากหลายช่องทาง และคนบตีได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.97, 0.78, 0.39)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.คนบตีมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	3.98	0.75	มาก
27.คนบตีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.08	0.81	มาก
28.คนบตีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ	4.19	0.70	มาก
29.คนบตีมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.86	0.81	มาก
30.คนบตีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของคณะ	4.03	0.78	มาก
รวม	4.03	0.78	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คนบตีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.70) รองลงมา คือ คนบตีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.= 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คนบตีมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.คนบตีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	3.75	0.65	มาก
32.คนบตีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	3.78	0.82	มาก
33.คนบตีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	3.78	0.74	มาก
34.คนบตีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	3.92	0.77	มาก
35.คนบตีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	3.88	0.69	มาก

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
36. คณบดีบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	3.92	0.79	มาก
37. คณบดีบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	3.83	0.74	มาก
38. คณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	3.81	0.79	มาก
39. คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	3.73	0.86	มาก
40. คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	3.69	0.79	มาก
รวม	3.81	0.77	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการรับผิดชอบต่อ) คณบดีบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.77, 0.97) รองลงมา คือ คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
คุณลักษณะของผู้บริหาร	1
1.เป็นผู้บังคับบัญชาที่ใจดี และมีน้ำใจ แต่อยากให้เพิ่มเรื่องการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการประชุมต่างๆ จะได้ข้อสรุป และอยากให้เน้นนโยบายการบริหารบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ให้มากขึ้น	
2.เป็นผู้บังคับบัญชาที่ใจดี และมีน้ำใจ แต่อยากให้เพิ่มเรื่องการตัดสินใจที่เด็ดขาดในการประชุมต่างๆ จะได้ข้อสรุป และอยากให้เน้นนโยบายการบริหารบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ให้มากขึ้น	1

ข้อความ	ความถี่
3. ควรใช้การตัดสินใจที่มีอยู่ให้ชัดเจนและเด็ดขาด เพื่อให้การปฏิบัติมีแนวทางที่ชัดเจน	1
4. มีความรักต่อองค์กรมาก รอบคอบพร้อมกับการมีความคิดกว้างไกล แต่ให้เน้นนักศึกษาามีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการเรียนและการสอนให้บุคลากรและนักศึกษามีความสุขตลอด	1
5. เวลาเกิดปัญหาควรที่จะให้ความเป็นธรรม ไม่เอียงเออนไปทางใด	1
การบริหารงานบุคคล	1
1. การมอบหมายงานควรมอบหมายงานให้ตรงกับงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ	
2. ควรจัดแบ่งภาระงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน	1
อื่นๆ	1
1. ผู้บริหารระดับคณะ ควรมาจากการคัดเลือก เช่นเดียวกับทุกคณะ เพื่อให้เกิดการบังคับบัญชา ที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ	

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
สำนักงานอธิการบดี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	44.21
หญิง	53	55.79
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	35	36.84
5-10 ปี	30	31.58
มากกว่า 10 ปี	30	31.58
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 55.79 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เท่ากัน 2 ด้าน ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.98	0.78	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	3.99	0.83	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.02	0.81	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.06	0.90	มาก
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	3.89	0.82	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.11	0.79	มาก
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.11	0.75	มาก
รวม	4.03	0.81	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.79, 0.75) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.= 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน	3.98	0.71	มาก
2. หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	3.97	0.82	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.91	0.76	มาก
4. หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.78	มาก
5. หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.02	0.84	มาก
รวม	3.98	0.78	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมี

ความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.84) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.76)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.80	มาก
7.หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.87	มาก
8.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.78	มาก
9. หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างดี	3.99	0.86	มาก
10.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.83	มาก
รวม	3.99	0.83	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.83) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.78)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.11	0.75	มาก
12.หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.00	0.85	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.02	0.85	มาก
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.01	0.78	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	3.97	0.82	มาก
รวม	4.02	0.81	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.02$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.75) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.02$, S.D.=0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.01	0.89	มาก
17.หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน	4.11	0.87	มาก
18.หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุนช่วยเหลือและให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.06	0.94	มาก
19.หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	3.99	0.96	มาก
20.หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ	4.13	0.82	มาก
รวม	4.06	0.90	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็น มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.= 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปัดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.82) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.96)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน	3.98	0.73	มาก
22.หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง	4.08	0.78	มาก
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	3.81	0.85	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	3.69	0.89	
25.หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	3.91	0.79	มาก
			มาก
รวม	3.89	0.82	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.78) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.89)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.21	0.71	มาก
27.หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.11	0.78	มาก
28.หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน	4.00	0.85	มาก
29.หัวหน้าหน่วยงานมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.11	0.79	มาก
30.หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน	4.15	0.80	มาก
รวม	4.12	0.79	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$ S.D.=0.71) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.85)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.03	0.72	มาก
32.หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากรงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.07	0.75	มาก
33.หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.12	0.76	มาก
34.หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่ และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการรับผิดชอบต่อ)	4.08	0.81	มาก
35.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.15	0.80	มาก
36. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.18	0.74	มาก

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
37.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.18	0.69	มาก
38.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.09	0.73	มาก
39.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.11	0.79	มาก
40.หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.07	0.76	มาก
รวม	4.11	0.75	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม) และ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.74, 0.69) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
1. การบริหารงานได้ดีทำให้มหาวิทยาลัยเจริญขึ้นตามยุคสมัยและทันสมัยอยู่ตลอด	1
2. ค่าครองชีพสูง ขอให้ปรับฐานเงินเดือนอีกสักนิด	1
3. การจัดหาและใช้ทรัพยากร ณ ปัจจุบัน การจัดสรรงบประมาณการจัดซื้อจัดหาไม่เพียงพอต่อการใช้ทรัพยากร บางงานมีผู้มาใช้ทรัพยากรร่วม เช่น วัสดุอุปกรณ์ กระดาษ หมึกพิมพ์คอมพิวเตอร์ ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีงบประมาณที่จำกัด แต่ไม่เพียงพอต่อการใช้ ซึ่งไม่สามารถประมาณได้อย่างคงที่ ควรจะมีการเพิ่มการจัดสรรในส่วนงบประมาณในการจัดซื้อจัดหา ในกลุ่มวัสดุสิ้นเปลือง เพิ่มอีกสักนิดหนึ่ง	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	53.23
หญิง	29	46.77
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	20	32.26
5-10 ปี	28	45.16
มากกว่า 10 ปี	14	22.58
รวม	62	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 53.23 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 อันดับสุดท้าย มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.23	1.08	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงาน	3.31	1.04	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.17	1.07	ปานกลาง
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	3.12	1.22	ปานกลาง
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	3.18	1.12	ปานกลาง
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.33	1.15	ปานกลาง
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	3.23	1.12	ปานกลาง
รวม	3.23	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$, S.D.=1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=1.15) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.=1.04)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, S.D.=1.22)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน	3.24	0.99	ปานกลาง
2. หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	3.16	1.07	ปานกลาง
3.วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.39	1.02	ปานกลาง
4.หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.21	1.08	ปานกลาง
5. หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	3.15	1.22	ปานกลาง
รวม	3.23	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$, S.D.=1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, S.D.=1.02) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.=0.99) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$, S.D.=1.22)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.26	1.09	ปานกลาง
7.หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	1.01	ปานกลาง
8.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	1.09	ปานกลาง
9. หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างดี	3.24	0.99	ปานกลาง
10.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.40	1.01	ปานกลาง

รวม	3.31	1.04	ปานกลาง
-----	------	------	---------

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.=1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, S.D.=1.01) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.= 1.01) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.= 0.99)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	3.13	1.07	ปานกลาง
12.หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	3.11	1.12	ปานกลาง
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.24	1.12	ปานกลาง
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	3.08	1.10	ปานกลาง
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	3.31	0.89	ปานกลาง
รวม	3.17	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$, S.D.=1.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.89) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.= 1.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$, S.D.= 1.10)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	3.05	1.22	ปานกลาง
17.หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในหน่วยงาน	3.40	2.71	ปานกลาง
18.หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	3.16	1.19	ปานกลาง
19.หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	3.18	1.18	ปานกลาง
20.หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปัดความรับผิดชอบ	3.11	1.19	ระดับปานกลาง
รวม	3.12	1.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, S.D.=1.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.=2.71) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$, S.D.=1.18) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$, S.D.= 1.22)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน	1.62	1.14	น้อย
22.หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง	3.26	1.12	ปานกลาง
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	3.26	1.00	ปานกลาง
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ			
25.หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	2.98	1.16	ปานกลาง
	3.24	1.13	ปานกลาง

รวม	3.18	1.12	ปานกลาง
-----	------	------	---------

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย ผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$, S.D.=1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง และ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=1.12, 1.00) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.=1.13) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.62$, S.D.=1.14)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	3.44	1.07	ปานกลาง
27.หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.24	1.13	ปานกลาง
28.หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน	3.34	1.15	ปานกลาง
29.หัวหน้าหน่วยงานมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.19	1.22	ปานกลาง
30.หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน	3.42	1.16	ปานกลาง
รวม	3.33	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.07) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, S.D.= 1.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$, S.D.= 1.22)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	3.40	1.08	ปานกลาง
32.หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากรงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	3.40	1.07	ปานกลาง
33.หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	3.31	1.10	ปานกลาง
34.หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	3.27	1.12	ปานกลาง
35.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	3.23	1.13	ปานกลาง
36.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	3.08	1.13	ปานกลาง
37.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	3.24	1.13	ปานกลาง
38.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	3.21	1.11	ปานกลาง
39.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	3.08	1.10	ปานกลาง
40.หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	3.08	1.16	ปานกลาง
รวม	3.23	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

$\bar{X}=3.23$, S.D.=1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล) และหัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.=1.08, 1.07) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.=1.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค) และหัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$, S.D.=1.16)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
1.ผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินโดยภาพรวม เนื่องจากไม่ได้ร่วมงานโดยตรงกับผู้ถูกประเมิน แต่โดยภาพรวม เห็นการเปลี่ยนแปลง และความทันสมัยของหน่วยงาน (สำนักวิทยบริการ)	1
2.ผู้บริหารที่ดีและมีธรรมาภิบาลนั้น จะต้องเป็นผู้บริหารที่ให้ลูกน้องให้การยอมรับในด้านต่างๆ เช่น ความเสมอภาค การตัดสินใจ การมีน้ำใจ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีความอดทนกับอารมณ์ มีความยอมรับกับสภาพของตนเองที่เป็นอยู่ ฯลฯ เป็นต้น	1
3.เพียงแต่รับข้อมูลที่ประเมินไป แล้วดำเนินการตามจริง ผลปรากฏเอง ณ ตอนนั้น บุคลากรของห้องสมุดมีแต่ความไม่พอใจ หากเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรก็จะดี	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	26.67
หญิง	11	73.33
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	6	40.00
5-10 ปี	2	13.33
มากกว่า 10 ปี	7	46.67
รวม	15	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า จำนวนบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 อันดับสุดท้าย มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.20	0.46	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	4.31	0.54	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.08	0.71	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.27	0.68	มาก
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.19	0.56	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.24	0.51	มาก
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.25	0.52	มาก
รวม	4.22	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน	4.13	0.50	มาก
2. หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.13	0.50	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.20	0.40	มาก
4. หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.40	มาก
5. หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.33	0.47	มาก
รวม	4.20	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.33$, S.D.= 0.47) รองลงมา มี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$, S.D.=0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2 ข้อที่เหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน และหัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.49	มาก
7.หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.57	มาก
8.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.40	มาก
9. หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ อย่างดี	4.40	0.61	มาก
10.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.27	0.57	มาก
รวม	4.31	0.54	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.49, 0.61) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1 ข้อที่เหลือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.40)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.33	0.60	มาก
12.หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.00	0.73	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.07	0.68	มาก

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.07	0.68	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	3.93	0.77	มาก
รวม	4.08	0.71	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.60) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น และ ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.20	0.75	มาก
17.หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน	4.33	0.70	มาก
18.หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.27	0.68	มาก
19.หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.40	0.61	มาก
20.หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปัดความรับผิดชอบ	4.13	0.62	มาก
รวม	4.27	0.68	ระดับมาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.62)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.20	0.54	มาก
22.หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้อาสาสมัครข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง	4.27	0.44	มาก
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	4.20	0.75	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	4.13	0.62	มาก
25.หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4.13	0.34	มาก
รวม	4.19	0.56	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้อาสาสมัครข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.44) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน และความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.54, 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2 ข้อที่เหลือ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ และหัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.62, 0.34)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.33	0.47	มาก
27.หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.27	0.57	มาก
28.หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน	4.27	0.44	มาก
29.หัวหน้าหน่วยงานมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.13	0.62	มาก
30.หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน	4.20	0.40	มาก
รวม	4.24	0.51	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.47) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และหัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.57, 0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.33	0.47	มาก
32.หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากรงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.13	0.62	มาก
33.หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.20	0.40	มาก
34.หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	4.27	0.44	มาก
35.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.33	0.60	มาก
36. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.40	0.61	มาก

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
37.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.27	0.44	มาก
38.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.27	4.27	มาก
39.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.13	0.50	มาก
40.หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.13	0.50	มาก
รวม	4.25	0.52	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.25$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.40$, S.D.=0.61) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล) และ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.33$, S.D.=0.47, 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค) และ หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.50)

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	46.67
หญิง	8	53.33
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	8	53.34
5-10 ปี	5	33.33
มากกว่า 10 ปี	2	13.33
รวม	15	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า จำนวนบุคลากร มีความแตกต่างกันไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.34 รองลงมา คือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อันดับสุดท้าย มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.61	0.61	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงาน	4.60	0.63	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.57	0.57	มากที่สุด
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.80	0.46	มากที่สุด
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.72	0.48	มากที่สุด
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.79	0.47	มากที่สุด
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.68	0.56	มากที่สุด
รวม	4.68	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้า โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.61)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน	4.67	0.60	มากที่สุด
2. หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.67	0.47	มากที่สุด
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.47	0.72	มาก
4. หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.57	มากที่สุด
5. หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.53	0.62	มากที่สุด
รวม	4.61	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ มี 2 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนา

หน่วยงาน และหัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.60, 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ บุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.72)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.62	มาก
7.หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.88	มาก
8.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	0.40	มากที่สุด
9. หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี	4.73	0.44	มากที่สุด
10.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.60	0.61	มากที่สุด
รวม	4.60	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.40) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.88)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.53	0.62	มากที่สุด
12.หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.67	0.47	มากที่สุด
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.67	0.47	มากที่สุด

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.53	0.50	มากที่สุด
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	4.47	0.72	มาก
รวม	4.57	0.57	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.57$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและตัดเทียมกัน และ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.67$, S.D.=0.47) รองลงมา มี 2 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร และ ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.53$, S.D.= 0.62, 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.47$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
17.หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในหน่วยงาน	4.73	0.57	มากที่สุด
18.หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.80	0.54	มากที่สุด
19.หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.87	0.34	มากที่สุด
20.หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ	4.93	0.25	มากที่สุด
รวม	4.80	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.80$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.93$, S.D.= 0.25) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.34) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
22.หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้อาจารย์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง	4.53	0.62	มากที่สุด
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	4.87	0.34	มากที่สุด
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	4.80	0.40	มากที่สุด
25.หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	4.72	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.34) รองลงมา มี 2 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ และ หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้อาจารย์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.80	0.40	มากที่สุด
27.หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.87	0.34	มากที่สุด
28.หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน	4.93	0.25	มากที่สุด
29.หัวหน้าหน่วยงานมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.60	0.61	มากที่สุด
30.หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน	4.73	0.57	มากที่สุด
รวม	4.79	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$ S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D.=0.25) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D.=0.34) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.61) ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.60	0.61	มากที่สุด
32.หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากรงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.47	0.72	มาก
33.หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.73	0.44	มากที่สุด
34.หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	4.80	0.40	มากที่สุด
35.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.73	0.57	มากที่สุด
36. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.53	0.62	มากที่สุด
37.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.47	0.62	มาก
38.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.73	0.57	มากที่สุด
39.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.87	0.34	มากที่สุด
40.หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.87	0.34	มากที่สุด
รวม	4.68	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$

4.68, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค) และ หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.87, S.D.=0.34) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการระบับชอบ) อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.80, S.D.=0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากรงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ) และหัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.47 S.D.=0.72, 0.62)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
1.ดีมาก	1
2. ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม จนได้รับการยอมรับจากระดับภาคและระดับชาติ มีความสุขที่ได้ปฏิบัติตามผู้อำนวยการศิลปะและวัฒนธรรม	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
สถาบันวิจัยและพัฒนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	41.18
หญิง	10	58.82
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	8	47.06
5-10 ปี	3	17.65
มากกว่า 10 ปี	6	35.29
รวม	17	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 อันดับสุดท้าย มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.40	0.63	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	4.36	0.59	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.39	0.60	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.51	0.68	มากที่สุด
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.20	0.84	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.82	0.38	มากที่สุด
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.56	0.56	มาก
รวม	4.48	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้า โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, S.D.= 0.38) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.56)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ	4.47	0.50	มาก
2. หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้ และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.35	0.68	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.24	0.64	มาก
4. หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.61	มาก
5. หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.47	0.61	มาก
รวม	4.40	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 3 ข้อ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของ

บุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.50, 0.61) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.64)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.57	มาก
7.หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.59	มาก
8.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในขณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.64	มาก
9. หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี	4.47	0.05	มาก
10.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.47	0.70	มาก
รวม	4.36	0.59	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มี 2 ข้อ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี และหัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.05, 0.70) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในขณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.64)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.35	0.59	มาก
12.หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.47	0.61	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.35	0.59	มาก
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.41	0.60	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	4.35	0.59	มาก
รวม	4.39	0.60	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3 ข้อที่เหลือ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น และความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.47	0.70	มาก
17.หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในคณะ	4.65	0.59	มากที่สุด
18.หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.65	0.59	มากที่สุด
19.หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.35	0.68	มาก
20.หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะไมโยนหรือปัดความรับผิดชอบ	4.41	0.77	มาก
รวม	4.51	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม โดยผลการประเมินภาพรวมทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในคณะ และหัวหน้าหน่วยงานสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.= 0.59) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.68)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ	4.29	0.67	มาก
22.หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง	4.41	0.69	มาก
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	4.18	0.71	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	3.71	1.13	
25.หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4.41	0.69	มาก
			มาก
รวม	4.20	0.84	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคณะหลากหลายช่องทาง และหัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.69) รองลงมา หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในคณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 1.13)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.88	0.32	มากที่สุด
27.หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.76	0.42	มากที่สุด
28.หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ	4.71	0.46	มากที่สุด
29.หัวหน้าหน่วยงานมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.88	0.32	มากที่สุด
30.หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนร่วมหรือ ของคณะ	4.88	0.32	มากที่สุด
รวม	4.82	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้า
หน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, S.D.= 0.38)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมี
ความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง หัวหน้าหน่วยงานมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี และ
หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนร่วมหรือของคณะ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =
4.88, S.D.= 0.32) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =
4.76, S.D.= 0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของคณะ
อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.71, S.D.= 0.46)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
31.หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.53	0.61	มากที่สุด
32.คณบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.53	0.50	มากที่สุด
33.หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตาม ความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.47	0.61	มาก
34.หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อ หน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการรับผิดชอบต่อ)	4.76	0.42	มากที่สุด
35.คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายใน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความ โปร่งใส)	4.65	0.59	มากที่สุด

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
36. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.53	0.50	มากที่สุด
37. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.53	0.50	มากที่สุด
38. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.71	0.46	มากที่สุด
39. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.53	0.61	มากที่สุด
40. หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.41	0.69	มาก
รวม	4.56	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ผลการประเมินภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หัวหน้าหน่วยงานมีความสำคัญในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการระับชอบ) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.42) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสำคัญในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการระับชอบ) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.= 0.69)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
1.บางครั้งผู้อำนวยการทำงานหนักเกินไป อยากให้หันมาดูแลสุขภาพตัวเองบ้าง	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	1	16.67
หญิง	5	83.33
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	4	66.66
5-10 ปี	1	16.67
มากกว่า 10 ปี	1	16.67
รวม	6	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมา คือ 2 ระยะเวลาที่เหลือ และมีจำนวนเท่ากัน ได้แก่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.47	0.50	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	4.43	0.56	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.30	0.82	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.67	0.54	มากที่สุด
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.30	1.07	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.65	0.54	มากที่สุด
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.72	0.45	มากที่สุด
รวม	4.53	0.67	ระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้า โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=

0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.82, 1.07)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน	4.50	0.50	มาก
2. หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.33	0.47	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.50	0.50	มาก
4. หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.50	มาก
5. หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.50	0.50	มาก
รวม	4.47	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 4 ข้อ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ด้านที่เหลือ 1 ข้อ หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.47)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.50	มาก
7.หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.69	มาก
8.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงาน ภายในให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.50	มาก
9. หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี	4.50	0.50	มาก
10.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.50	0.50	มาก
รวม	4.43	0.56	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.43$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4 ข้อ จาก 5 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.50$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ 1 ข้อ ที่เหลือ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11. หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.67	0.47	มากที่สุด
12.หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน อย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.50	0.50	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.17	0.90	มาก
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.00	1.15	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	4.17	0.69	มาก
รวม	4.30	0.82	ระดับมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีเพียง 1 ข้อ ที่มี

ผลการประเมินระดับมากที่สุด โดยผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.= 0.47) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและตัดเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.= 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 1.15)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
17.หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน	4.50	0.50	มาก
18.หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.67	0.47	มากที่สุด
19.หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.83	0.37	
20.หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ	4.67	0.75	มากที่สุด มากที่สุด
รวม	4.67	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.= 0.37) รองลงมา มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และหัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47, 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1 ข้อ ที่เหลือ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
22.หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง	4.50	0.76	มาก
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	4.67	0.47	มากที่สุด
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	3.33	1.70	ปานกลาง
25.หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4.33	0.75	มาก
รวม	4.30	1.07	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.30$, S.D.=1.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน และ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.67$, S.D.=0.47) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.50$, S.D.=0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.33$, S.D.=1.70)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.83	0.37	มากที่สุด
27.หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.67	0.47	มากที่สุด
28.หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน	4.40	0.80	มาก
29.หัวหน้าหน่วยงานมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.67	0.47	มากที่สุด
30.หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
รวม	4.65	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.37) รองลงมา มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หัวหน้าหน่วยงานมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี และ หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.80)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.67	0.47	มากที่สุด
32.หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากรงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.50	0.50	มาก
33.หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.67	0.47	มากที่สุด
34.หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการะรับผิดชอบ)	4.67	0.47	มากที่สุด
35.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.67	0.47	มากที่สุด
36. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.83	0.37	มากที่สุด
37.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.67	0.47	มากที่สุด
38.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.83	0.37	มากที่สุด
39.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.83	0.37	มากที่สุด

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
40.หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.83	0.37	มากที่สุด
รวม	4.72	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 4 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค) และหัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.37) รองลงมา คือ มี 5 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล) หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง) หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการรับชอบ) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) และ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$ S.D.=0.50)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
1. ควรมีความนิยม ในเรื่องการทำผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีระบบและกลไกในการสนับสนุนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญการ หรือการทำคู่มือปฏิบัติงาน การทำวิจัย การทำนวัตกรรม	1

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
บัณฑิตวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	40.00
หญิง	6	60.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	5	50.00
5-10 ปี	2	20.00
มากกว่า 10 ปี	3	30.00
รวม	10	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อันดับสุดท้าย มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.28	0.63	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	3.30	0.72	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.46	0.64	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.42	0.64	มาก
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.38	0.60	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.38	0.52	มาก
7. ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.42	0.57	มาก
รวม	4.36	0.62	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. คนบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน	4.40	0.66	มาก
2. คนบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.30	0.78	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.30	0.46	มาก
4. คนบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.64	มาก
5. คนบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.10	0.54	มาก
รวม	4.28	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.28$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.40$, S.D.= 0.66) รองลงมา มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คนบดีสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และคนบดีมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.78, 0.46, 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คนบดีมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.54)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6.คนบดี่มีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.77	มาก
7.คนบดี่สามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.64	มาก
8.คนบดี่มีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงานภายในหน่วยงานให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.70	มาก
9. คนบดี่มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างดี	4.20	0.60	มาก
10.คนบดี่มีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.10	0.83	มาก
รวม	4.14	0.72	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คนบดี่สามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ คนบดี่มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คนบดี่มีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.77)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11.คนบดี่ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.60	0.66	มากที่สุด
12.คนบดี่มีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.70	0.46	มากที่สุด
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.40	0.66	มาก

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากร	4.40	0.66	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	4.20	0.60	มาก
รวม	4.46	0.64	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและตัดเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ คณบดีให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ .ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.60)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.คณบดีมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.30	0.46	มาก
17.คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในหน่วยงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
18.คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.40	0.49	มาก
19.คณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.40	0.66	มาก
20.คณบดีมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงาน ไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ	4.20	0.87	มาก
รวม	4.42	0.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณบดีสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.40) รองลงมา มี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และคณบดีมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.49, 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

คนบดมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปัดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.87)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.คนบดมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.50	0.50	มาก
22.คนบดมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง	4.50	0.50	มาก
23. ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	4.30	0.64	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	4.20 4.40	0.75 0.49	
25.คนบดได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก			มาก มาก
รวม	4.38	0.60	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คนบดมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน และ คนบดมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ คนบดได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.75)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.คนบดมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.50	0.50	มาก
27.คนบดปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.40	0.49	มาก
28.คนบดเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน	4.40	0.49	มาก

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
29.คณบดีมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.20	0.60	มาก
30.คณบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน	4.40	0.49	มาก
รวม	4.38	0.52	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คณบดีมีความสุขุม สัจริต และซื่อตรงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.= 0.50) รองลงมา มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คณบดีเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน และคณบดีมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณบดีมีความสุขุม รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.60)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.คณบดีมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.40	0.49	มาก
32.คณบดีบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.40	0.49	มาก
33.คณบดีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.50	0.50	มาก
34.คณบดีมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	4.40	0.49	มาก
35.คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.50	0.50	มาก
36. คณบดีบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.40	0.66	มาก
37.คณบดีบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.40	0.66	มาก

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
38.คณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.50	0.50	มาก
39.คณบดีบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.40	0.66	มาก
40.คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.30	0.64	มาก
รวม	4.42	0.57	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ คณบดีบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง) คณบดีบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) และคณบดีบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ 6 ข้อที่เหลือ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.49, 0.66) และอีก 1 ข้อ คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณบดีมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.64)

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาล
สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

รายการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	9	26.47
หญิง	25	73.53
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	26	76.47
5-10 ปี	5	14.71
มากกว่า 10 ปี	3	8.82
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 73.53 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 76.47 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.71 อันดับสุดท้าย มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82

ตอนที่ 2 การบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.21	0.62	มาก
2. ด้านการบริหารงาน	4.32	0.58	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.16	0.59	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.40	0.56	มากที่สุด
5. ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย	4.12	0.79	มาก
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.52	0.60	มากที่สุด
7. ด้านการบริหารงาน	4.40	0.60	มาก
รวม	4.31	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

(\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ	4.09	0.78	มาก
2. หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร	4.15	0.60	มาก
3. วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.15	0.60	มาก
4. หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.53	มาก
5. หัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร	4.32	0.53	มาก
รวม	4.21	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และหัวหน้าหน่วยงานมีความคิดและวิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.53) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานสามารถเผยแพร่และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ให้เป็นที่รับรู้และได้รับการร่วมมือปฏิบัติจากบุคลากร และวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจนและทันสมัยในการพัฒนาคณะ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6. หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.60	มาก
7. หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.54	มาก

8.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการบริหารหน่วยงาน ภายในให้เป็นไปตามนโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.52	มาก
รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
9. หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆได้ อย่างดี	4.32	0.58	มาก
10.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	0.64	มาก
รวม	4.32	0.58	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงาน มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.32$ S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานสามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.38$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.35$, S.D.=0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการวางแผน และกำหนดนโยบาย และนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

11.หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร	4.24	0.55	มาก
12.หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุนอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกัน	4.29	0.62	มาก
13.ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	4.09	0.61	มาก
14.ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ ของบุคลากร	4.15	0.55	มาก
15.ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย	4.03	0.57	มาก
รวม	4.16	0.59	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากร

ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและตัดเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.62) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรืองานที่มีผลต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จของการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
16.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของหมู่คณะในการทำงาน	4.41	0.60	มาก
17.หัวหน้าหน่วยงานสามารถให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาต่างๆในคณะ	4.41	0.49	มาก
18.หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.41	0.60	มาก
19.หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.29	0.52	มาก
20.หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ	4.47	0.55	มาก
รวม	4.40	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานไม่โยนหรือปิดความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.73, 0.55) รองลงมา มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.= 0.60, 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1 ข้อที่เหลือ หัวหน้าหน่วยงานมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.52)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
21.หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.35	0.59	มาก
22.หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง	4.21	0.72	มาก
23.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่นและในประเทศ	4.03	0.86	มาก
24.ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ	3.82	0.92	มาก
25.หัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก	4.18	0.71	มาก
รวม	4.12	0.79	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานหลากหลายช่องทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.92)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและ
คุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
26.หัวหน้าหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง	4.50	0.61	มาก
27.หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.56	0.60	มากที่สุด
28.หัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน	4.56	0.60	มากที่สุด
29.หัวหน้าหน่วยงานมีความสุข รอบคอบ และควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.50	0.56	มาก
30.หัวหน้าหน่วยงานมีการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน	4.50	0.61	มาก
รวม	4.52	0.60	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และหัวหน้าหน่วยงานเสียสละและอุทิศตนให้กับงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ 3 ข้อที่เหลือ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.= 0.56, 0.61)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
31.หัวหน้าหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางแผนไว้ (หลักประสิทธิผล)	4.35	0.59	มาก
32.หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการได้ผลงานคุ้มค่าสมกับทรัพยากรงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (หลักประสิทธิภาพ)	4.35	0.64	มาก
33.หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง)	4.29	0.62	มาก
34.หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักภาระรับผิดชอบ)	4.47	0.70	มาก
35.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส)	4.47	0.61	มาก
36. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม)	4.41	0.60	มาก
37.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ)	4.47	0.55	มาก
38.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (หลักนิติธรรม)	4.38	0.59	มาก
39.หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติ (หลักความเสมอภาค)	4.35	0.54	มาก

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
40.หัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ)	4.41	0.55	มาก
รวม	4.40	0.60	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานและคุณลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$ S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานมีความสำนึกในความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น (หลักการรับชอบ) หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (หลักความโปร่งใส) และหัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโดยมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม (หลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.70, 0.61, 0.55) รองลงมา มี 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานโยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ (หลักการมีส่วนร่วม) และหัวหน้าหน่วยงานมีกระบวนการหาข้อสรุปและการตัดสินใจด้วยความเห็นพ้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการบริหารงาน (หลักมุ่งเน้นฉันทามติ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.60, 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหน่วยงานบริหารสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากรและผู้บริการโดยรวม (หลักการตอบสนอง) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อความ	ความถี่
1.ภาพรวมดีมากในทุกเรื่อง ควรปรับปรุงหรือคงไว้ในการบริหารจัดการให้สม่ำเสมอตลอดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	1
2. ดีมาก	1
3. ผู้อำนวยการมีความเป็นผู้นำองค์กรในระดับสูงและเป็นที่ยอมรับแต่ควรปรับปรุงเรื่องระบบการจัดการโดยเฉพาะงานด้านเอกสารให้เผยแพร่ในทางอิเล็กทรอนิกส์ (เว็บไซต์) เพื่อให้เกิดการติดตามได้อย่างต่อเนื่อง	1