การประเมินภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว
(อาจารย์ ดร.เชษฐ์ ใจเพชร ตำแหน่ง รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567
(วันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

การประเมินภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารของผู้บริหาร 2) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหา 4) การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติหน้าที่ของรองคณบดี

เกณฑ์การกำหนดค่าคะแนนแบบสอบถาม

5 คะแนน	การดำเนินการ/พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนมาก ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	การดำเนินการ/พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน ในระดับมาก
3 คะแนน	การดำเนินการ/พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงประจักษ์พอสมควร ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	การดำเนินการ/พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงประจักษ์น้อย ในระดับน้อย
1 คะแนน	การดำเนินการ/พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงประจักษ์น้อยมาก ในระดับน้อยที่สุด
ไม่ทราบ	หมายถึง ไม่ทราบข้อมูล

โดยกำหนดค่าระดับความความคิดเห็นเฉลี่ยเพื่อการแปลผล กำหนดเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

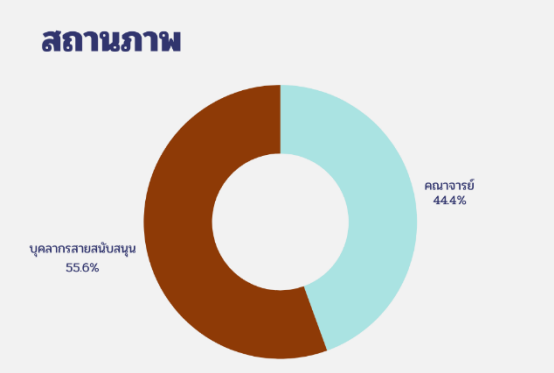
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 สถานภาพ

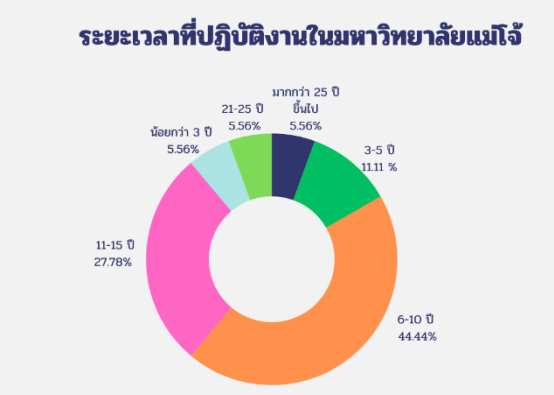
การประเมินภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567 มีผู้ตอบแบบสอบถามผ่าน Google form จำนวน 18 คน ผลการประเมินด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 55.56 เป็นคณาจารย์ และร้อยละ 44.44 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ตามลำดับ ดังกราฟที่ 1



กราฟที่ 1 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

การประเมินภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567 มีผู้ตอบแบบสอบถามผ่าน Google form จำนวน 18 คน ผลการประเมินด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 44.44 เป็นผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลา 6-10 ปี รองลงมาได้แก่ ร้อยละ 27.78 เป็นผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลา 11-15 ปี ร้อยละ 11.11 เป็นผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลา 3-5 ปี ร้อยละ 5.56 ผู้ปฏิบัติงานระยะเวลาน้อยกว่า 3 ปี ในระดับที่เท่ากันกับ ผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลา 21-25 ปี และผู้ปฏิบัติงานระยะเวลามากกว่า 25 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ดังกราฟที่ 2



กราฟที่ 2 แสดงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การประเมินภาวะผู้นำ

การประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสารของผู้บริหาร 2) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหา และ 4) การทำงานเป็นทีม จากผลการประเมินพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.71) ซึ่งด้านที่ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.91) ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในระดับมาก ตามลำดับ ดังตารางที่ 1 โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 การสื่อสารของผู้บริหาร

จากการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.72) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การสื่อสารแบบ 2 ทาง โดยเป็นทั้งผู้ฟังและผู้สื่อสารที่ดี มีการสื่อสารอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาได้แก่ มีช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับประเด็นในการสื่อสาร ในระดับที่เท่ากันกับ มีความสามารถสื่อสารข้อมูลสำคัญแก่บุคลากร ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือวิกฤติ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่คณะฯ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) และมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรลงสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้บริหาร

จากการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้บริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.67) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.89) ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ มีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร เพื่อสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีการใช้แรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหา

จากการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.56) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างมี

เหตุมีผล ในระดับที่เท่ากันกับ สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และมีแนวทางป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำขึ้นมาอีก (ค่าเฉลี่ย 3.56) และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และทันสถานการณ์ ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 การทำงานเป็นทีม

จากการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.91) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ เป็นผู้สร้างทีมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยรวม 4.00) ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถสรุป เสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ยรวม 3.94) และมีการวางแผน และติดตามการทำงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.78) ในระดับมาก ตามลำดับ

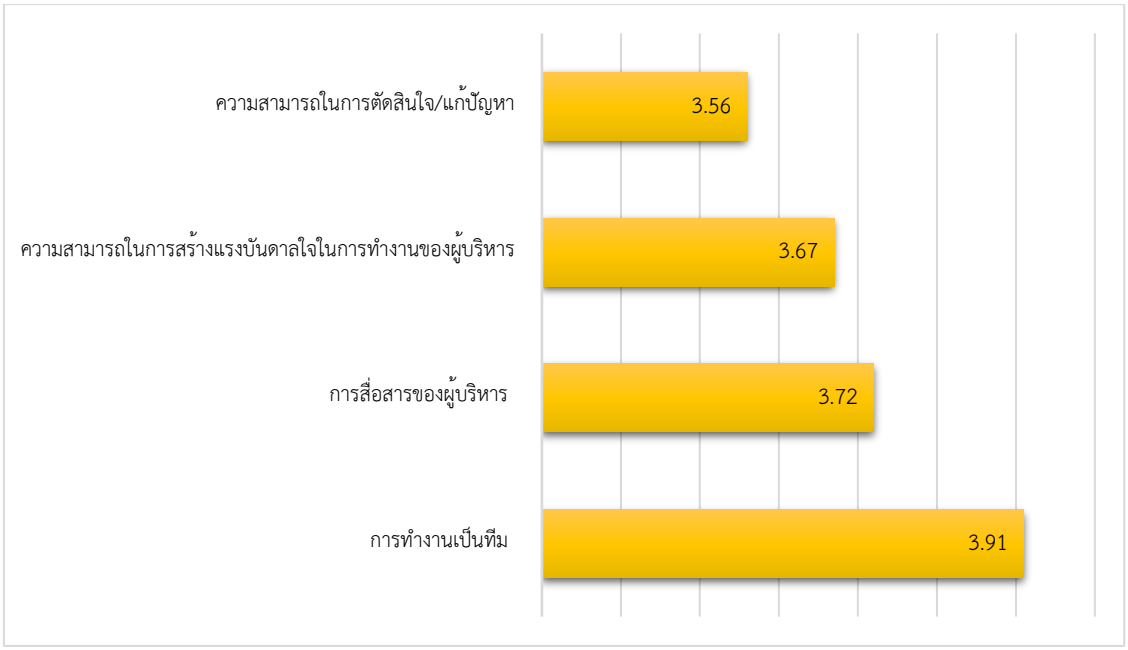
ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567

การประเมินภาวะผู้นำ	ไม่ทราบ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การสื่อสารของผู้บริหาร								**3.72**	**มาก**
1.1 การสื่อสารแบบ 2 ทาง โดยเป็นทั้งผู้ฟังและผู้สื่อสารที่ดี มีการสื่อสารอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย	0 00.00	4 22.22	9 50.00	4 22.22	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.83	มาก
1.2 มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรลงสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน	0 00.00	3 16.67	7 38.89	7 38.89	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.61	มาก
1.3 มีช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับประเด็นในการสื่อสาร	0 00.00	4 22.22	7 38.89	6 33.33	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.72	มาก
1.4 มีความสามารถสื่อสารข้อมูลสำคัญแก่บุคลากร ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือวิกฤติ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่คณะฯ	0 00.00	3 16.67	9 50.00	5 27.78	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.72	มาก
2. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้บริหาร								**3.67**	**มาก**
2.1 มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	0 00.00	5 27.78	8 44.44	4 22.22	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.89	มาก
2.2 มีการใช้แรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	0 00.00	2 11.11	7 38.89	8 44.00	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.50	มาก

การประเมินภาวะผู้นำ	ไม่ทราบ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.3 มีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร เพื่อสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในการทำงาน	0 00.00	2 11.11	9 50.00	6 33.33	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.61	มาก
3. ความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหา								**3.56**	**มาก**
3.1 สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และทันสถานการณ์	0 00.00	2 11.11	8 44.44	6 33.33	1 5.56	1 5.56	18 100.00	3.50	มาก
3.2 การเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุมีผล	0 00.00	2 11.11	9 50.00	5 27.78	1 5.56	1 5.56	18 100.00	3.56	มาก
3.3 สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และมีแนวทางป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำขึ้นมาอีก	0 00.00	2 11.11	8 44.44	7 38.89	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.56	มาก
3.4 สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์	0 00.00	2 11.11	9 50.00	6 33.33	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.61	มาก
4. การทำงานเป็นทีม								**3.91**	**มาก**
4.1 เป็นผู้สร้างทีมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี	0 00.00	5 27.78	10 55.56	2 11.11	0 00.00	1 5.56	18 100.00	4.00	มาก
4.2 มีการวางแผน และติดตามการทำงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	0 00.00	2 11.11	12 66.67	3 16.67	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.78	มาก

การประเมินภาวะผู้นำ	ไม่ทราบ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.3 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถสรุป เสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0 00.00	**4** **22.22**	11 61.11	2 11.11	0 00.00	1 5.56	18 100.00	3.94	มาก
							ค่าเฉลี่ยรวม	**3.71**	**มาก**

กราฟที่ 3 แสดงผลการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567



3. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

การประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567 ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) 2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) 4) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) 5) หลักความโปร่งใส (Transparency) 6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 9) หลักความเสมอภาค (Equity) 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) จากผลการประเมินพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.73) ซึ่งด้านที่ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) ในระดับที่เท่ากันกับ ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness) (ค่าเฉลี่ย 3.85) ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านหลักความเสมอภาค (Equity) (ค่าเฉลี่ย 3.81) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) (ค่าเฉลี่ย 3.80) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) (ค่าเฉลี่ย 3.78) ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law) (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness) (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในระดับมาก ตามลำดับ ดังตารางที่ 2 โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.63) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยมีการจัดสรรเวลาให้แต่ละงานอย่างเหมาะสม ในระดับที่เท่ากันกับ สามารถให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการพัฒนางาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาได้แก่ มีการดำเนินการอย่างครบถ้วน ทั้งการวางแผน ระบบการทำงานและการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.2 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.56) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคณะฯ ได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 3.56) และ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.85) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการบริหารงานสอดคล้องกับระบบการบริหารของคณะฯ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาได้แก่ การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.83) และมีการบริหารงานได้สำเร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.72) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.4 หลักความรับผิดชอบ (Accountability)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักความรับผิดชอบ (Accountability) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.78) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ และยอมรับผลการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาได้แก่ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างทัดเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และสามารถสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.72) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.5 หลักความโปร่งใส (Transparency)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.85) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการเปิดเผยข้อมูลและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการบริหารได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาได้แก่ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับที่เท่ากันกับ มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 3.83) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.6 หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.80) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาได้แก่ มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน ในระดับที่เท่ากันกับ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.7 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.61) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดภาระงานหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน และมอบหมายงานแก่บุคลากรได้เหมาะสมกับปริมาณ คุณภาพของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.8 หลักนิติธรรม (Rule of Law)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.74) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการกำกับดูแลบุคลากรภายในคณะ ให้บริหารจัดการภายใต้กฎ ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ในระดับที่เท่ากันกับ มีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.9 หลักความเสมอภาค (Equity)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักความเสมอภาค (Equity) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.81) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการบริการอย่างทัดเทียมกัน ในระดับที่เท่ากันกับ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ไขปัญหา และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ในระดับมาก ตามลำดับ

3.10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

จากการประเมินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.70) ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้ทั้งภายในและภายนอกมาใช้ในการติดสินใจการบริหารงาน ในระดับที่เท่ากันกับ มีการบริหารงานโดยยึดหลักฉันทามติ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ มีการใช้กระบวนการติดสินใจเพื่อสรุปข้อคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.67) ในระดับมาก ตามลำดับ

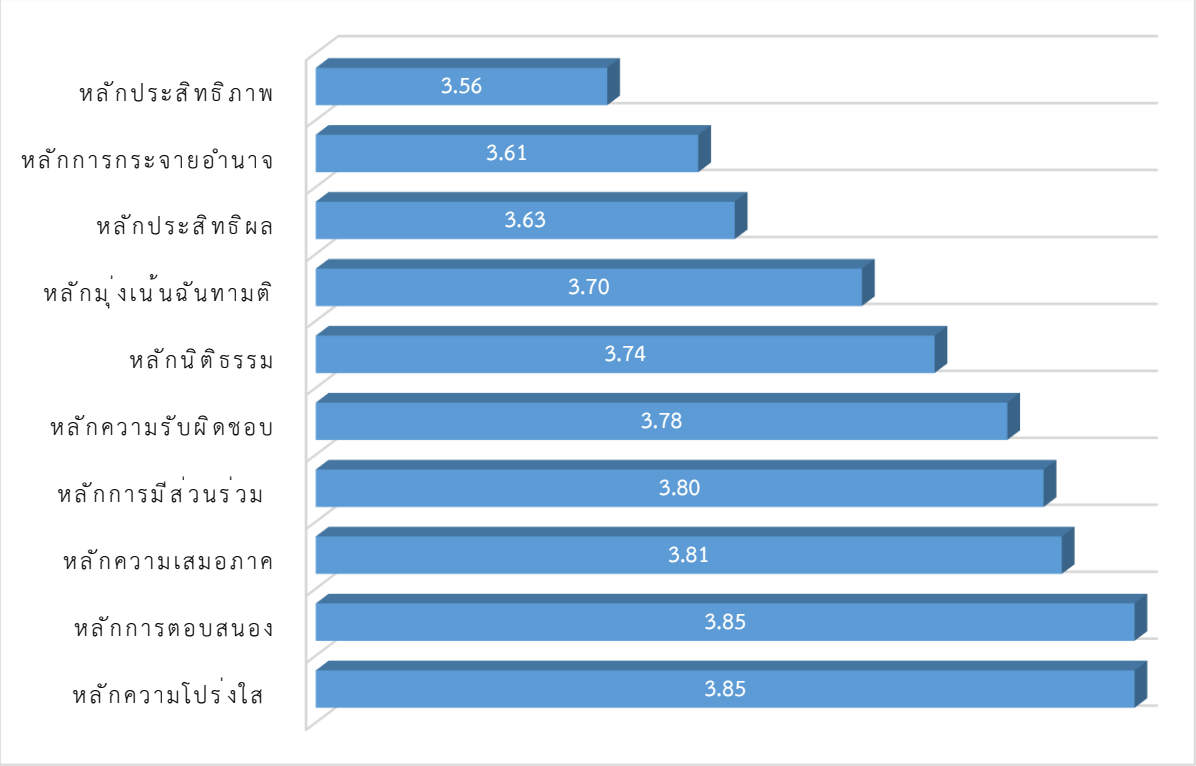
ตารางที่ 2 แสดงผลการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่ทราบ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness)								**3.63**	**มาก**
1.1 มีการดำเนินการอย่างครบถ้วน ทั้งการวางแผน ระบบการทำงานและการแก้ปัญหา	0 00.00	2 11.11	8 44.44	7 38.89	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.56	มาก
1.2 มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยมีการจัดสรรเวลาให้แต่ละงานอย่างเหมาะสม	0 00.00	3 16.67	9 50.00	4 22.22	1 5.56	1 5.56	18 100.00	3.67	มาก
1.3 สามารถให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการพัฒนางาน	0 00.00	2 11.11	11 61.11	3 16.67	1 5.56	1 5.56	18 100.00	3.67	มาก
2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)								**3.56**	**มาก**
2.1 มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป	0 00.00	2 11.11	10 55.56	5 27.78	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.67	มาก
2.2 มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน	0 00.00	2 11.11	7 38.89	7 38.89	1 5.56	1 5.56	18 100.00	3.44	มาก
2.3 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคณะฯ ได้อย่างรวดเร็ว	0 00.00	2 11.11	8 44.44	7 38.89	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.56	มาก
3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)								**3.85**	**มาก**
3.1 บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่	0 00.00	4 22.22	9 50.00	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.83	มาก

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่ทราบ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.2 มีการบริหารงานสอดคล้องกับระบบการบริหารของคณะฯ	1 5.56	3 16.67	9 50.00	5 27.78	0 0.00	0 0.00	18 100.00	4.00	มาก
3.3 มีการบริหารงานได้สำเร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	0 00.00	3 16.67	9 50.00	5 27.78	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.72	มาก
4. หลักความรับผิดชอบ (Accountability)								**3.78**	**มาก**
4.1 สามารถสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของบุคลากร	0 00.00	2 11.11	11 61.11	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.72	มาก
4.2 มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างทัดเทียมกัน	0 00.00	2 11.11	12 66.67	3 16.67	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.78	มาก
4.3 มีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่และยอมรับผลการประเมิน	0 00.00	3 16.67	11 61.11	3 16.67	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.83	มาก
5. หลักความโปร่งใส (Transparency)								**3.85**	**มาก**
5.1 มีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่	0 00.00	3 16.67	11 61.11	3 16.67	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.83	มาก
5.2 มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง	0 00.00	4 22.22	9 50.00	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.83	มาก
5.3 มีการเปิดเผยข้อมูลและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการบริหารได้อย่างเหมาะสม	0 00.00	4 22.22	10 55.56	3 16.67	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.89	มาก

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่ทราบ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)								**3.80**	**มาก**
6.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองได้	0 00.00	3 16.67	11 61.11	3 16.67	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.83	มาก
6.2 มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน	0 00.00	3 16.67	10 55.56	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.78	มาก
6.3 สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้	0 00.00	3 16.67	10 55.56	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.78	มาก
7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)								**3.61**	**มาก**
7.1 มีการกำหนดภาระงานหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน และมอบหมายงานแก่บุคลากรได้เหมาะสมกับปริมาณ คุณภาพของงานที่ทำ	0 00.00	2 11.11	9 50.00	6 33.33	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.61	มาก
7.2 มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร	0 00.00	3 16.67	7 38.89	6 33.33	1 5.56	1 5.56	18 100.00	3.56	มาก
7.3 มีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนในการตัดสินใจ	0 00.00	3 16.67	8 44.44	6 33.33	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.67	มาก

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่ทราบ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8. หลักนิติธรรม (Rule of Law)								**3.74**	**มาก**
8.1 มีการกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	0 00.00	2 11.11	11 61.11	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.72	มาก
8.2 มีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ	0 00.00	2 11.11	11 61.11	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.72	มาก
8.3 มีการกำกับดูแลบุคลากรภายในคณะ ให้บริหารจัดการภายใต้กฎ ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	0 00.00	3 16.67	10 55.56	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.78	มาก
9. หลักความเสมอภาค (Equity)								**3.81**	**มาก**
9.1 มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับ**การปฏิบัติ**อย่างทัดเทียมกัน	0 00.00	4 22.22	8 44.44	5 27.78	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.78	มาก
9.2 มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับ**การบริการ**อย่างทัดเทียมกัน	0 00.00	4 22.22	9 50.00	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.83	มาก
9.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ไขปัญหา และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน	0 00.00	4 22.22	9 50.00	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.83	มาก

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	ไม่ทราบ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)								**3.70**	**มาก**
10.1 มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้ทั้งภายในและภายนอกมาใช้ในการติดสินใจการบริหารงาน	0 00.00	2 11.11	11 61.11	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.72	มาก
10.2 มีการใช้กระบวนการติดสินใจเพื่อสรุปข้อคิดเห็น	0 00.00	3 16.67	8 44.44	6 33.33	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.67	มาก
10.3 มีการบริหารงานโดยยึดหลักฉันทามติ	0 00.00	2 11.11	11 61.11	4 22.22	0 0.00	1 5.56	18 100.00	3.72	มาก
							ค่าเฉลี่ยรวม	**3.73**	**มาก**

กราฟที่ 4 แสดงผลการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารคณะพัฒนาการท่องเที่ยว (รองคณบดี) ประจำปีงบประมาณ 2567