



รายงานการดำเนินงานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2566

โดย

คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่สภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พ.ศ. 2547 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ว่าด้วยการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 โดยมีอำนาจหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานในเรื่องการใช้จ่าย งบประมาณ การจัดการศึกษา การวิจัย และการบริหารนั้น

การดำเนินงานติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และตาม พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562 มีวัตถุประสงค์การดำเนินงาน เพื่อ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จำนวน 271 คน คน โดยวิธีการสุ่มแบบ ชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean :) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) แล้วทำการวิเคราะห์และสรุปผล เรียงตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายวิชาการและ บุคลากรสายสนับสนุน ได้ดังนี้

1.บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดย ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.51, S.D.= 0.210) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด(\bar{X} =4.56, S.D.=0.465) รองลงมา คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.=0.509) และข้อ ที่น้อยที่สุดคือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.35, S.D.=0.619) ตามลำดับ

2.บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดย ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.50, S.D.= 0.210) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.58, S.D.=0.424) รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law)มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.=0.368) และด้านที่น้อยที่สุดคือ หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.31, S.D.=0.426) ตามลำดับ

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	1
1.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ อัตลักษณ์นักศึกษา เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย	1
1.3 ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย	3
1.4 คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย	4
1.5 คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย	5
1.6 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัย	6
1.7 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน	7
1.8 ค่านิยมองค์กร	9
1.9 ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	10
บทที่ 2 การดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล จริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	15
2.1 ข้อมูลประกอบการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรม และการตรวจสอบ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	15
2.2 บทบาทหน้าที่คณะกรรมการด้านธรรมาภิบาล จริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการประเมิน	21
3.1 วัตถุประสงค์	21
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	22
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	22
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการดำเนินการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	20
ส่วนที่ 1 การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประเมินโดยบุคลากรสายวิชาการ	23
ส่วนที่ 2 การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประเมินโดยบุคลากรสายสนับสนุน	36

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพว่าด้วย ธรรมนูญปี พ.ศ. 2564
- ภาคผนวก ข คำสั่งสภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่ 5/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ธรรมนูญปีและจริยธรรมมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ภาคผนวก ค แบบสอบถามการดำเนินงานด้านธรรมนูญปี จริยธรรม และการตรวจสอบ
การบริหารงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2543 และเริ่มเปิดดำเนินการสอนในปีการศึกษา 2544 ที่วิทยาเขต สะพานใหม่ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เมื่อครั้งดำรงพระอิสริยยศเป็นสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเป็นองค์ประธานในพิธีเปิดมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่วิทยาเขตสะพานใหม่อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2546

จากความมุ่งมั่นของคณะผู้บริหารที่ต้องการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ทำให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยจึงได้ขยายการจัดการศึกษาไปยังวิทยาเขตแห่งใหม่ คือ วิทยาเขตรังสิต ถนนรังสิต – นครนายก และได้รับใบอนุญาตให้เปลี่ยนประเภทสถาบันเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2553 รวมทั้งได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2554

1.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ อัตลักษณ์นักศึกษา เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย

1.2.1 ปรัชญา

“วิชาการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ก้าวนำเทคโนโลยี”

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมุ่งมั่นจัดการศึกษาให้เกิดความเป็นเลิศ และความเป็นสากลเพื่อให้นักศึกษามีคุณภาพและสามารถเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการแข่งขันระหว่างประชาคม นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในจิตใจของนักศึกษา โดยมุ่งให้นักศึกษายึดถือเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการศึกษา เพื่อหล่อหลอมและเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอก เป็นตัวอย่างรวมทั้งเป็นผู้นำที่ดีในการชี้นำสังคมไทยให้ไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและสามารถพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ โดยมหาวิทยาลัยได้นำเอาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทุกรูปแบบมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน เพื่อให้สาขาวิชาที่เปิดสอนและระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มีความเป็นสากลทัดเทียมกับนานาชาติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยรวมต่อนักศึกษาและบัณฑิต ในการที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงสามารถนำความรู้ไปประกอบวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

1.2.2 ปณิธาน

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กำหนดปณิธาน คือ เพื่อมุ่งพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่ก้าวไกลด้วยคุณธรรม อันได้แก่ จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีวินัยในการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม และเป็นผู้ที่มีคุณภาพในสาขาวิชาชีพ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมมีวิสัยทัศน์กว้างไกล อีกทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย รวมถึงส่งเสริมให้สถาบันเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้

การค้นคว้าวิจัยในศาสตร์สาขาต่างๆ อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และการบริการต่อสังคม

1.2.3 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รวมทั้งมีระบบบริหารจัดการที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2.4 พันธกิจ

เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดพันธกิจ 5 พันธกิจ ดังนี้

- พันธกิจที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ
- พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและผลงานทางวิชาการ
- พันธกิจที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
- พันธกิจที่ 4 บริการวิชาการแก่สังคม
- พันธกิจที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

1.2.5 วัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพ ตอบสนองนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศ และในระดับนานาชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นบุคลากรที่สำคัญในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป
- 2) เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นคนดี เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี จริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตลอดจนมีความรับผิดชอบและเสียสละต่อหน้าที่และสังคมส่วนรวม
- 3) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัยในแขนงวิชาต่างๆ โดยนักศึกษาคณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- 4) เพื่อให้บริการทางวิชาการ และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ ในการให้บริการทั้งในระบบและนอกระบบแก่นักศึกษา บุคคลทั่วไป หน่วยงาน ชุมชนและสังคม ตลอดจนถึงประเทศเพื่อนบ้าน
- 5) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีการยึดมั่นและปฏิบัติในหลักธรรมของศาสนาที่ดี

1.2.6 อัตลักษณ์บัณฑิต

“เด่นไอที มีวินัย”

1.2.7 เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

“แหล่งเรียนรู้ คู่คุณธรรมและเทคโนโลยี”

1.2.8 คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์นักศึกษา และเอกลักษณ์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จึงได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

- 1) มีความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ
- 2) มีทักษะในการเรียนรู้ และใฝ่ศึกษาอย่างต่อเนื่อง

- 3) มีสติปัญญา วิचारณญาณ และความสามารถในการแก้ไขปัญหา
- 4) มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 5) มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพียงพอในการสื่อสารและการปฏิบัติในวิชาชีพ
- 6) มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย และความรับผิดชอบ
- 7) มีมนุษยสัมพันธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 8) มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าแสดงความคิดเห็น
- 9) มีความเสียสละต่อส่วนรวม และรับผิดชอบต่อสังคม
- 10) มีจิตสำนึกความเป็นไทย ตระหนักถึงคุณค่าในทรัพยากรและศิลปวัฒนธรรม

1.3 ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย

1.3.1 พระประจำมหาวิทยาลัย

พระพุทธชินราช พระประจำสถาบันเป็นพระพุทธรูปปางมารวิชัยลักษณะงดงาม องค์พระมีขนาดหน้าตักกว้าง 2 ศอกครึ่ง ความสูง 4 ศอก ประดิษฐาน ณ วิหารพระของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตสะพานใหม่ และวิหารจันทโปคติ วิทยาเขตรังสิต

1.3.2 เครื่องหมายของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

เครื่องหมายของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยรูปตรา เครื่องหมายประดับด้วยช่อชัยพฤกษ์ 2 ช่อ จากด้านล่างมาที่ด้านข้างทั้งสอง ตรงกลางตราเครื่องหมายเป็นลูกโลก มีวงโคจรวิ่งรอบประสานพร้อมเปลวไฟ มีตัวอักษร N และ B อยู่กลางหน้าหนังสือแต่ละด้าน ด้านบนของลูกโลกเป็นแถบชื่อภาษาไทย “มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ” และด้านล่างเป็นแถบชื่อภาษาอังกฤษ “NORTH BANGKOK UNIVERSITY”



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ลักษณะและความหมายของเครื่องหมาย

ลูกโลก	หมายถึง	ความเป็นนานาชาติและความเป็นสากล
วงโคจร	หมายถึง	ความก้าวหน้าของวิทยาการแขนงใหม่
หนังสือ	หมายถึง	แก่นของวิชาการในด้านต่าง ๆ ทั้งศาสตร์และศิลป์
คบเพลิงและเปลวไฟ	หมายถึง	ความมั่งคั่งและดวงประทีปที่จะส่องนำทางและนำความรู้โรจน์สู่ผู้ศึกษาให้ประสบ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และ กอปรไปด้วย คุณธรรม ความรู้และสติปัญญา
ช่อชัยพฤกษ์	หมายถึง	ช่อแห่งเกียรติยศที่ประดับด้วยพลังแห่งคุณธรรม และจริยธรรมของนักศึกษา บัณฑิต และบุคลากรของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ซึ่งจะผลักดันให้สังคมและประเทศชาติพัฒนาไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

1.3.3 สีประจำมหาวิทยาลัยคือ สีน้ำเงิน และสีขาว ซึ่งมีความหมายดังนี้

สีน้ำเงิน หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ความเป็นเลิศด้านวิชาการ และทักษะวิชาชีพ

สีขาว หมายถึง ความพร้อมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย และความรับผิดชอบ

1.3.4 ต้นไม้ประจำสถาบันคือ ต้นไทร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มีต้นไทรเป็นต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย เปรียบเสมือนต้นไทรใหญ่ที่แข็งแกร่งนับสิบปี แผ่กิ่งก้านสาขาเป็นที่พักพิงและปกป้องคุ้มภัยแก่เหล่าบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังหล่อหลอมให้เป็นบัณฑิตอย่างสมบูรณ์เปี่ยมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ต้นไทรปลูกไว้เคียงคู่กับอาคารศิลปวัฒนธรรม วิทยาเขตสะพานใหม่ ซึ่งชั้นสองของอาคารเป็นที่ประดิษฐานองค์พระพุทธรูปชินราช

1.4 คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย

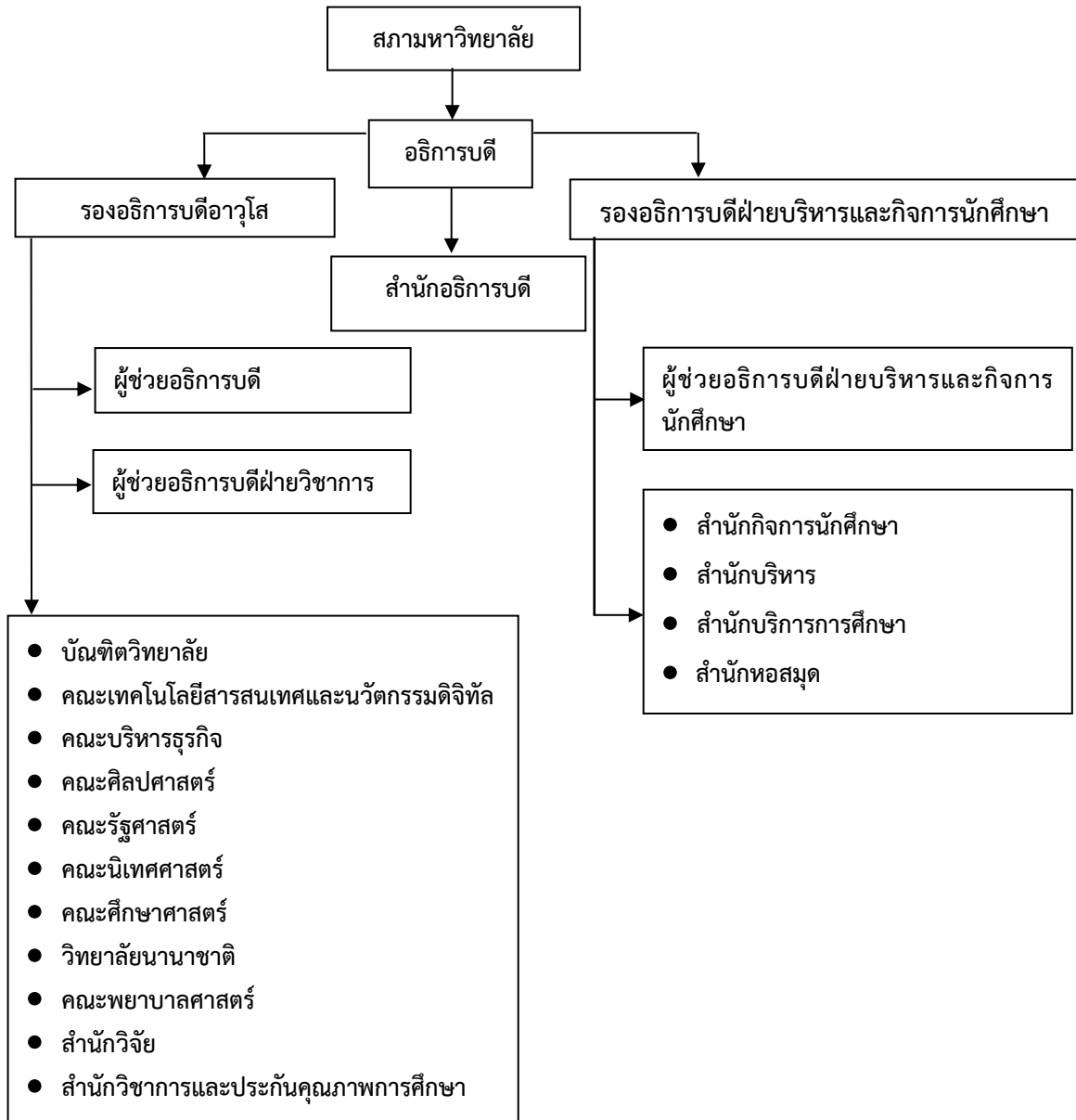
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชอบ	ไชยเวช	นายกสภามหาวิทยาลัย
2. ภราดา ดร.บัญญัติ	แสงหิรัญ	อุปนายกสภามหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร.จรูญ	อินทजार	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
4. ศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย	ณ เชียงใหม่	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ	ประวัติรุ่งเรือง	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
6. นายแพทย์เจษฎา	โชคดำรงสุข	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
7. อาจารย์ ดร.วีระศักดิ์	โควสุรัตน์	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
8. ศาสตราจารย์ ดร.มนต์ชัย	เทียนทอง	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
9. รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต	ทิพากร	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
10. รองศาสตราจารย์ ดร.ชงกรณ	กุนทลบุตร	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
11. รองศาสตราจารย์ ดร.โชติพัชร์	ภรณ์วลัย	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
12. อาจารย์ ดร.ปราศรัย	ประวัติรุ่งเรือง	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร	ประวัติรุ่งเรือง	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมา	รูปสุวรรณกุล	กรรมการสภามหาวิทยาลัย
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล	จิตวัฒนากร	กรรมการสภามหาวิทยาลัย

1.5 คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย

- | | | |
|--|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ประวัตีรุ่งเรือง | | อธิการบดีกิตติมคุณ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัตีรุ่งเรือง | | อธิการบดี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมา รูปสุวรรณกุล | | รองอธิการบดีอาวุโส |
| 4. อาจารย์ ดร.นันทนา ชวศิริกุลชล | | รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร | | ผู้ช่วยอธิการบดี/คณบดีคณะศิลปศาสตร์ |
| 6. อาจารย์ภูริพัฒน์ ประวัตีรุ่งเรือง | | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ มีมาก | | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ/คณบดีคณะบริหารธุรกิจ |
| 8. อาจารย์ ดร.เยาวดี สุวรรณนาคะ | | ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต | | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.อังศรา ประเสริฐสุน | | คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ธรรมชาลัย | | คณบดีคณะรัฐศาสตร์ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระนนท์ จีระยิ่งมงคล | | คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ |
| 13. อาจารย์ ดร.สุภารักษ์ จูตระกูล | | คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ |
| 14. อาจารย์อมรวิทย์ วัชรพุกษาศิ | | คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล |
| 15. อาจารย์ ดร.อมรรัตน์ วรรณะ | | ผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล | | ผู้อำนวยการสำนักวิจัย |
| 17. อาจารย์สรวิศ เฉลิมแสน | | ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา |
| 18. อาจารย์สุคนธ์ ศิริวงศ์วรวัฒน์ | | ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด |
| 19. อาจารย์ ดร.อรพินธุ์ คุณธรรมนิจิ | | ผู้อำนวยการสำนักอธิการบดี |
| 20. อาจารย์ ดร.มนัญชยา ยอแซฟ | | ผู้อำนวยการสำนักบริการการศึกษา |
| 21. อาจารย์สุวเดช แก้วช่วย | | ผู้อำนวยการสำนักบริหาร |

1.6 โครงสร้างการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพแบ่งออกเป็น 8 คณะ และ 7 สำนัก ดังแสดงไว้ในแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

1.7 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน

ในปีการศึกษา 2566 มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นเทรกกิง เปิดสอนรวม 35 หลักสูตร จำแนกระดับปริญญาเอก 4 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 7 หลักสูตร ระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 หลักสูตร และระดับปริญญาตรี 23 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- 2) สาขาวิชาการจัดการ
- 3) สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์
- 4) สาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา

2. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาการจัดการ
- 2) สาขาวิชาการจัดการ (หลักสูตรนานาชาติ)

3. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์
- 2) สาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา

4. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- 2) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

5. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

6. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาชีพครู

7. หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล

8. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต

9. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล
- 2) สาขาวิชาการจัดการ
- 3) สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
- 4) สาขาวิชาการจัดการ (หลักสูตรนานาชาติ)
- 5) สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

10. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจสากล
- 2) สาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการและการประกอบอาหาร
- 3) สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ
- 4) สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
- 5) สาขาวิชาธุรกิจการบินและนวัตกรรมการบริการ
- 6) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษเพื่อผู้พูดภาษาอื่น

10. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ต่อ)

- 7) สาขาวิชาการจัดการงานอีเวนต์ นิทรรศการและการประชุม
- 8) สาขาวิชานวัตกรรมดิจิทัลและสื่อศิลป์

11. หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต

- 1) สาขาวิชานิเทศศาสตร์ดิจิทัล

12. หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง

13. หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต

- 1) สาขาวิชานิติศาสตร์

14. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

- 1) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

15. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต

- 1) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
- 2) สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา
- 3) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา

16. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

- 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

1.8 ค่านิยมองค์กร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ บริหารจัดการด้วยหลักวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม (Core Value) 4 C's

1. **Can Do** มีความตั้งใจ ทำงานแบบมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม ที่พร้อมให้บริการด้วยคุณภาพและความเต็มใจ เพื่อให้บัณฑิตและองค์กรประสบความสำเร็จ

2. **Can Trust** มีวินัยต่อตนเอง รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานอย่างโปร่งใส โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวม ในการเป็นอย่างที่ดีของเยาวชนและสังคม

3. **Continuous Learning** ศึกษาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ค้นคว้าวิธีการหรือเทคโนโลยีมาปรับปรุงและสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

4. **Customers Success** สอนและใช้เวลากับนักศึกษาหรือผู้ขอรับบริการอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพในการสร้างบัณฑิตให้ประสบความสำเร็จ



ภาพที่ 2 แสดงค่านิยมมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (Core Value) 4 C's

1.9 ประเด็นยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ฉบับที่ 5 ปีการศึกษา 2561 - 2566 โดยมีพันธกิจหลักในการพัฒนามหาวิทยาลัย 5 พันธกิจ ซึ่งแต่ละพันธกิจมีประเด็นยุทธศาสตร์ รวม 13 ยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์ และกลยุทธ์หลักที่ใช้ในการขับเคลื่อนแผนฯ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสอดคล้องกับ ปรัชญา ปณิธาน และวิสัยทัศน์ อัตลักษณ์นักศึกษาและเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยสรุปสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ฉบับที่ 5 ปีการศึกษา 2561-2566 มีดังนี้

พันธกิจที่ 1 การจัดการการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.1 : การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐานทางวิชาชีพ อัตลักษณ์นักศึกษา และความต้องการของสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.2 : การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ทางวิชาการและกระบวนการเรียนการสอน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.3 : การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.1 : การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐานทางวิชาชีพ อัตลักษณ์นักศึกษา และความต้องการของสังคม

เป้าประสงค์

บัณฑิตมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ มีคุณธรรม จริยธรรม และวินัยที่ดี

กลยุทธ์

ส่งเสริมการศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพและความสามารถของนักศึกษา ทำให้มีประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการ ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะฝีมือควบคู่กับการฝึกทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้มีสมรรถนะที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning: WIL) โดยใช้รูปแบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education) และระบบทวิภาคี (DVT) พัฒนานักศึกษาที่มีศักยภาพเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันด้าน

วิชาการระดับชาติ ส่งเสริมให้นักศึกษาใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการเรียนการสอนระบบ online ส่งเสริมให้อาจารย์ นักศึกษาใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นักศึกษาใช้ Social Network อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนรายวิชาต่างๆ ให้มีการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในรายวิชาส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมการแข่งขันทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าเรียนตรงเวลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.2 : การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ทางวิชาการและกระบวนการเรียนการสอน

เป้าประสงค์

อาจารย์มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีคุณวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการและมีเทคนิคการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับองค์ความรู้ที่สำคัญและความสนใจของผู้เรียน

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีศักยภาพศึกษาต่อปริญญาเอกและเข้าร่วมเครือข่ายด้านวิชาการ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมให้อาจารย์มีเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น Active Learning Smart class room

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.3 : การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์

สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาระบบห้องสมุดอัตโนมัติเป็นสากลและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง การบริหารทรัพยากรสารสนเทศที่รวดเร็วตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ พัฒนาหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ มีระบบ e-Learning และระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษา องค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ส่งเสริมให้มีระบบห้องสมุดอัตโนมัติมีการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศทั้งประเภทสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้รวดเร็วตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ มีการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ มีระบบบริหารจัดการหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมอาจารย์ให้จัดทำเอกสารประกอบการสอนในระบบ e-Learning

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย / งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานวิจัย / งานสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย / งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ

เป้าประสงค์

บริหารจัดการงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ผลงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ มีการสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยไปสู่การนำไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งบูรณาการองค์ความรู้จากการวิจัยสู่การพัฒนาชุมชนและสังคม

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนงานวิจัยสร้างระบบกำกับติดตามประเมินผลการวิจัยของหน่วยงาน ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย เขียนบทความด้านงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมการสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัย การถ่ายทอดองค์ความรู้จากนักวิจัยรุ่นพี่ไปสู่รุ่นน้อง เสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชน สังคมและหน่วยงานของภาครัฐ พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งอื่นๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย / งานสร้างสรรค์

เป้าประสงค์

พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย/งานสร้างสรรค์

กลยุทธ์

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยของแต่ละหน่วยงาน สร้างจิตสำนึกการทำวิจัยมีการจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยให้กับบุคลากรจัดอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำวิจัย สร้างเครือข่ายนักวิจัยความร่วมมือเครือข่ายการวิจัย มีการนำร่องแสวงหาแหล่งทุนวิจัยภายนอก ส่งเสริมการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ประกาศเกียรติคุณยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและพัฒนาวารสารทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI (กลุ่มที่ 1)

พันธกิจที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.1 : การพัฒนานักศึกษาให้มีความรักในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.2 : การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3.1 : การพัฒนานักศึกษาให้มีความรักในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

เป้าประสงค์

นักศึกษามีความรักชาติ เทิดทูน พระมหากษัตริย์

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี จิตสำนึกที่ดีและเทิดทูนสถาบันชาติ พระมหากษัตริย์ โดยส่งเสริมให้มีการสอดแทรกด้านความรักชาติสมานสามัคคีในรายวิชา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.2 : การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมการทำนุบำรุงและอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาไทย เผยแพร่ความรู้ ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สนับสนุนให้ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมให้บุคลากร นักศึกษามีส่วนรวมในการอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรม

กลยุทธ์

ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาไทย ส่งเสริมให้มีการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน สนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาไทยและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมของอาเซียนหรือนานาชาติ

พันธกิจที่ 4 การบริการวิชาการที่สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.1 : การพัฒนาศักยภาพการให้บริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.2 : ส่งเสริมการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.1 : การพัฒนาศักยภาพการให้บริการวิชาการ

เป้าประสงค์

บริหารจัดการการบริการวิชาการแก่สังคมและบูรณาการวิชาการร่วมกับการวิจัยและการเรียนการสอน

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้มีระบบและกลไกการบริการวิชาการแก่สังคม โดยให้คณะวิชามีส่วนร่วมในการบริการวิชาการตามความเชี่ยวชาญที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยและการเรียนการสอน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.2 : ส่งเสริมการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์

ให้บริการวิชาการที่เกิดประโยชน์และสอดคล้องต่อความต้องการของชุมชนและสังคม

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนและสังคมในด้านการบริการวิชาการ และส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชน หรือภาครัฐ หรือหน่วยงานวิชาชีพด้านบริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

พันธกิจที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.1 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.2 : การพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.3 : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.4 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการการตลาดและประชาสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.1 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าประสงค์

พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา พัฒนาคูณธรรมจริยธรรมของบุคลากรและพัฒนาระบบเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารไปสู่บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน จัดอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการอบรม/สัมมนาให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ สร้างกระบวนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงานสูงขึ้น พัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.2 : การพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

พัฒนาและบูรณาการการจัดการความรู้ให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรู้จักการทำงานเป็นทีม ให้มีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ส่งเสริมให้มีวิธีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ทั้งที่เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge จากผู้รู้และส่งเสริมให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.3 : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานและการให้บริการของมหาวิทยาลัย พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็วและเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.4 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการการตลาดและประชาสัมพันธ์

เป้าประสงค์

สร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัย ศิษย์เก่า สถานประกอบการและชุมชน

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้จัดทำการตลาดเชิงรุกเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษา เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ให้ความแตกต่าง โดดเด่นเข้ากับกลุ่มเป้าหมาย เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้หลากหลาย แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือกับกับสื่อต่าง ๆ และเสริมสร้างชื่อเสียงภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

บทที่ 2

การดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2.1 ข้อมูลประกอบการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

รายงานการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มีเอกสารข้อมูลในการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยดังนี้

2.1.1 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงานมหาวิทยาลัย

2.1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพว่าด้วย ธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564

2.1.3 หลักธรรมาภิบาล

2.1.4 ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ปีการศึกษา 2566

2.1.1 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลและจริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 26 ประกอบกับ มาตรา 32 มาตรา 33 มาตรา 37 และมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การจัดการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562”

มาตรา 19 สถาบันอุดมศึกษาและบุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและขจัดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มาตรา 20 สภาสถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรมของนายกสภาสถาบันอุดมศึกษากรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา และผู้เรียน โดยมีกลไกในการส่งเสริม ตรวจสอบ และบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ

มาตรา 21 นายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาล ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จากบุคคลซึ่งเป็นกลางและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เพื่อทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา 22 สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดพันธกิจที่มีต่อผู้เรียน บุคลากร สังคม และประเทศโดยรวมอย่างเป็นรูปธรรม และประกาศต่อสาธารณะเพื่อให้รับทราบกันอย่างกว้างขวาง สถาบันอุดมศึกษาและบุคลากรต้องยึดถือและปฏิบัติตามพันธกิจที่ประกาศตามวรรคหนึ่ง การกำหนดพันธกิจตามมาตรา 22 นี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและปรับปรุงพันธกิจดังกล่าวให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศเป็นระยะ ทั้งนี้ ตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

2.1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพว่าด้วย ธรรมนูญ พ.ศ. 2564

เพื่ออนุวัติตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีข้อบังคับว่าด้วยธรรมนูญ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 (2) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ประกอบมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 สภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ในการประชุมครั้งที่ 1 /2564 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2564 จึงมีมติให้ตราข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ว่าด้วยธรรมนูญไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ว่าด้วยธรรมนูญ พ.ศ. 2564”

ข้อ 5 นายกสภา กรรมการสภา ผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมนูญ ให้มีคณะกรรมการธรรมนูญและจริยธรรม คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อทำหน้าที่ติดตาม กำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมนูญตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ให้คณะกรรมการตามวรรคสองมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่ขึ้นมา ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระทำหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่มาปฏิบัติหน้าที่

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างภายในกำหนด 90 วันนับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการแทน ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

2.1.3 หลักธรรมนูญ

ภารกิจหลักประการหนึ่งของสำนักงาน ก.พ.ร. คือการส่งเสริมให้ระบบราชการไทยนำหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชน ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2544 และพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หลักธรรมนูญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/ Value for money) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และหลักนิติธรรม (Rule of Law)

ความหมายของหลักธรรมนูญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ทั้ง 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย มีดังนี้

1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย

- ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น
- ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย

- ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น
- เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย
- หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ
- ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

- การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

- คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้ง ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

- I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- A - Activeness ท างานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ
- M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
- R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
- E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
- A - Accountability ตรวจสอบได้
- D - Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
- Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์



ภาพที่ 3 แสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework)

ที่มา : <https://www.led.go.th>

2.1.4 ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ปีการศึกษา 2565

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้วางกรอบแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ภายใต้โครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University) ตอบสนองแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในฐานะ "The Professional Training University" โดยแผนการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์ 8 กลยุทธ์ 18 ประเด็น ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพด้านการศึกษาสู่ระดับมาตรฐานสากล สนองต่อความต้องการของประเทศด้านกำลังคนที่มีศักยภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีในการขับเคลื่อน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การวางระบบพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับสากล

ประเด็นที่ 1 ระบบส่งเสริมสมรรถนะการเป็นพลเมืองดิจิทัล

ประเด็นที่ 2 ระบบทดสอบสมรรถนะและรับรองสมรรถนะ

ประเด็นที่ 3 การยกระดับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับนักเรียน/นักศึกษา และบุคลากรวัยทำงาน (Up-skill/Re-skill)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนระดับสูงรองรับระบบเศรษฐกิจดิจิทัลในพื้นที่ภาคกลางตอนบน ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 1 พัฒนาระบบ CWIE (Cooperative and Work Integrated Education) ของมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในลักษณะร่วมผลิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ (ภาครัฐ เอกชน และชุมชน)

ประเด็นที่ 2 สนับสนุนผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงด้านเทคโนโลยี ตามความต้องการของอุตสาหกรรม ด้วยกลไก Higher Education Sandbox เพื่อสร้างกำลังคนให้ทันตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning: L3) และการพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Professional Skills Career Development) ในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่ 1 ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีพแบบ Learning Experience Platform ซึ่งจะเป็นการสร้าง Personalized Learning ผ่านระบบ Cloud หรือที่เรียกว่า Cloud Based

ประเด็นที่ 2 ส่งเสริมระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้หรือธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank System)

ประเด็นที่ 3 สร้างและพัฒนาบัณฑิตจิตอาสาเพื่อฟื้นฟูและลดช่องว่างของคุณภาพชีวิตในชุมชน

กลยุทธ์ที่ 4 การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและในระดับสากล

ประเด็นที่ 1 ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศในรูปแบบ Virtual Exchange ที่ได้รับการยอมรับระดับสากล

ประเด็นที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมการตลาดดิจิทัลเพื่อสร้างความตระหนักและการรับรู้ในตรามหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และในระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 5 ยกระดับคุณภาพและความเป็นสากลของงานวิจัยผ่านความร่วมมือการทำวิจัยกับสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศ

ประเด็นที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิจัยในต่างประเทศ

ประเด็นที่ 2 สร้างแรงจูงใจในการเผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพด้านงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์

ประเด็นที่ 3 การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การจัดลำดับที่สูงขึ้นผ่านตัวชี้วัด Webometrics

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นที่ยึดเหนี่ยวในการชุมชนในพื้นที่ภาคกลางตอนบนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบนิเวศทางธุรกิจแก่ชุมชนเป้าหมาย

ประเด็นที่ 1 สร้างศักยภาพการแข่งขันให้แก่ภาคเอกชนและชุมชนด้วยกรอบแนวคิด Digital Ecosystem

ประเด็นที่ 2 พัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีของภาคเอกชนในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการในพื้นที่ภาคกลางตอนบน

ประเด็นที่ 1 ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์มาใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์

ประเด็นที่ 2 บ่มเพาะนักวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้จากงานวิจัยและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากภาคกลางตอนบนด้วยงานวิจัย นวัตกรรม และการเรียนรู้ตลอดชีพ

ประเด็นที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีแก่ผู้ประกอบการในพื้นที่

2.2 บทบาทหน้าที่คณะกรรมการด้านธรรมาภิบาล จริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

สภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล จริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

บทบาทหน้าที่คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่ 5/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ว่าด้วยธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564 และในคราวการประชุมสภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2564 ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.มนต์ชัย เทียนทอง | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.นันทนา ชวศิริกุลชล | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร | กรรมการ |
| 4. ดร.อรพินธุ์ คุณธรรมนิธิ | เลขานุการ |

คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุน และแนะนำการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. ติดตาม กำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
3. รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาล
4. สอบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องที่มหาวิทยาลัยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
5. รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย และผู้เกี่ยวข้อง
6. ดำเนินการตามข้อ 21 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนายกสภากรรมการสภา ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พ.ศ. 2564
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการประเมิน

การดำเนินงานติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพและตามพระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 เพื่อให้ข้อมูลที่ดำเนินการจัดเก็บ ได้นำเสนอการปรับปรุงการดำเนินงาน และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อผู้บริหารสภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพนำเสนอวิธีดำเนินการประเมิน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 6 .สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วัตถุประสงค์

การดำเนินงานติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และตามพระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562 มีวัตถุประสงค์การดำเนินงาน เพื่อ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 436 คน คือ

1. บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จำนวน 294 คน
2. บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จำนวน 142 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 271 คน คือ

1. บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จำนวน 167 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก ประชากรด้วยตารางของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 607-610) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยเท่ากับ 167 คน โดยวิธีการการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก

2. บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จำนวน 104 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรด้วยตารางของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 607-610) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยเท่ากับ 104 คน โดยวิธีการการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

การดำเนินงานติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 โดยใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 แบ่งออกเป็น 2 ชุด ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ 1) บุคลากรสายวิชาการ 2) บุคลากรสายสนับสนุน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ Google form และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตามที่ต้องการแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
- 2 ระดับความความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ วิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย (mean: \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.)
- 3 นำค่าเฉลี่ยมาแปลผลระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยมีหลักเกณฑ์ การแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยและการแปลผล ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best W. John.1997:190) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.39 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละ (percentage)
2. หาค่าเฉลี่ย (mean : \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประเมินโดยบุคลากรสายวิชาการ

ส่วนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประเมินโดยบุคลากรสายสนับสนุน

ส่วนที่ 1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประเมินโดยบุคลากรสายวิชาการ

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	56	33.53
หญิง	111	66.47
รวม	167	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาโท	121	72.46
ปริญญาเอก	46	27.54
รวม	167	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	135	80.84
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	26	15.57
รองศาสตราจารย์	6	3.59
ศาสตราจารย์	0	0.00
รวม	167	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัด		
คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล	30	17.96
คณะบริหารธุรกิจ	29	17.37
คณะรัฐศาสตร์	15	8.98
คณะศึกษาศาสตร์	28	16.77
คณะนิเทศศาสตร์	6	3.59
คณะพยาบาลศาสตร์	13	7.78
คณะศิลปศาสตร์	44	26.35
วิทยาลัยนานาชาติจีน	2	1.20
รวม	167	100.00

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 66.47 เป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 72.46 และปริญญาเอก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54 บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 80.84 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.59 บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่สังกัดคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35 รองลงมา คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.96 คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.37 คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 คณะรัฐศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.98 คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 คณะนิเทศศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.59 และวิทยาลัยนานาชาติจีน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ

ประสิทธิผลการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness)	4.50	0.405	มากที่สุด
ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	4.56	0.509	มากที่สุด
ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness)	4.53	0.449	มากที่สุด
ด้านหลักภาระความรับผิดชอบ (Accountability)	4.52	0.428	มากที่สุด
ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency)	4.56	0.465	มากที่สุด
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation)	4.49	0.415	มาก
ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	4.35	0.619	มาก
ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law)	4.47	0.478	มาก
ด้านหลักความเสมอภาค (Equity)	4.49	0.415	มาก
ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	4.53	0.412	มากที่สุด
รวม	4.51	0.210	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.51, S.D.= 0.210) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด(\bar{X} =4.56, S.D.=0.465) รองลงมา คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.=0.509) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35, S.D.=0.619) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness)

ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน	4.49	0.623	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	4.56	0.636	มากที่สุด
3. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.44	0.735	มากที่สุด
รวม	4.50	0.405	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.50, S.D.= 0.337) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.=0.636) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.49, S.D.=0.623) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.44, S.D.=0.735) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของ แผนการปฏิบัติการ	4.50	0.788	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.59	0.601	มากที่สุด
3. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.60	0.631	มากที่สุด
รวม	4.56	0.509	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.601) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.631) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.601) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.788) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness)

ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.45	0.835	มาก
2. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ให้แก่ผู้รับบริการ	4.58	0.586	มากที่สุด
3. ผู้บริหารตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง	4.57	0.587	มากที่สุด
รวม	4.53	0.449	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.53, S.D.=0.449) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ให้แก่ผู้รับบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.58, S.D.=0.586) รองลงมา คือผู้บริหารตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.57, S.D.=0.587) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.45, S.D.=0.835) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability)

ด้านหลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.58	.678	มากที่สุด
2. ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	4.46	.723	มาก
3. ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ	4.51	.591	มากที่สุด
รวม	4.52	.428	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52, S.D.= 0.428) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.58, S.D.=0.678) รองลงมา คือ ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.51, S.D.=0.591) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.46, S.D.=0.723) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency)

ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผย	4.57	0.650	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้	4.56	0.722	มากที่สุด
3.บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ได้อย่างทั่วถึง และ ข้อมูลมีความถูกต้อง	4.57	0.760	มากที่สุด
รวม	4.56	0.465	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.= 0.465) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.57, S.D.=0.650) รองลงมา บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ได้อย่างทั่วถึง และ ข้อมูลมีความถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.57, S.D.=0.760) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.=0.722) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยธนบุรีกรุงเทพฯ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation)

ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.54	0.637	มากที่สุด
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.61	0.614	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาแผนงาน หรืองานด้านต่าง ๆ	4.48	0.724	มาก
รวม	4.49	0.415	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยธนบุรีกรุงเทพฯ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.49, S.D.= 0.415) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.61, S.D.=0.614) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.54, S.D.=0.637) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการพัฒนาแผนงาน หรืองานด้านต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.48, S.D.=0.724) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ด้านการใช้ ทรัพยากรแก่บุคลากรลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา	4.35	0.760	มาก
2. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาการบริการ ให้แก่บุคลากรโดยเน้นบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ	4.36	0.775	มาก
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.34	0.732	มาก
รวม	4.35	0.619	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.757) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาการบริการให้แก่บุคลากรโดยเน้นบริการที่ดีต่อผู้รับบริการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.775) รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ด้านการใช้ทรัพยากรแก่บุคลากรลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.760) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.732) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law)

ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย ในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	4.47	0.653	มาก
2. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย	4.41	0.677	มาก
3. ผู้บริหารใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็นธรรม	4.54	0.696	มากที่สุด
รวม	4.47	0.478	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.478) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.696) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.653) และข้อที่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.677) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักความเสมอภาค (Equity)

ด้านหลักความเสมอภาค (Equity)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารปฏิบัติแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัย อย่างเท่าเทียมกัน	4.55	0.605	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ในทุกระดับ	4.53	0.607	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับ มหาวิทยาลัยอย่างเสมอภาค	4.40	0.690	มาก
รวม	4.49	0.415	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักความเสมอภาค (Equity) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.= 0.415) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.605) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในทุกระดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.607) และข้อที่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเสมอภาค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.690) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง	4.57	0.619	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแสวงหาและสรุปข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง	4.46	0.622	มาก
3. ผู้บริหารใช้ฉันทามติของคนส่วนใหญ่ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม	4.57	0.635	มากที่สุด
รวม	4.53	0.412	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.53, S.D.= 0.412) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.57, S.D.=0.619) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ฉันทามติของคนส่วนใหญ่ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.57, S.D.=0.635) และข้อที่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารแสวงหาและสรุปข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.46, S.D.=0.622) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ประเมินโดยบุคลากรสายสนับสนุน

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสายสนับสนุน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	35.58
หญิง	67	64.42
รวม	104	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	8.65
ปริญญาตรี	77	74.04
ปริญญาโท	16	15.38
ปริญญาเอก	2	1.92
รวม	104	100.00
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	12	11.54
2-3 ปี	25	24.04
4-5 ปี	32	30.77
มากกว่า 5 ปี	35	33.65
รวม	104	100.00
4. ตำแหน่ง		
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	70	67.31
เลขาคณะ/เลขาหลักสูตร	14	13.46
หัวหน้างาน	3	2.88
หัวหน้าแผนก	7	6.73
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก	4	3.85
ผู้อำนวยการสำนัก	6	5.77
รวม	104	100.00

ตาราง 13 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. สังกัด		
คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล	2	1.92
คณะบริหารธุรกิจ	2	1.92
คณะรัฐศาสตร์	2	1.92
คณะศึกษาศาสตร์	2	1.92
คณะนิเทศศาสตร์	1	0.96
คณะพยาบาลศาสตร์	2	1.92
คณะศิลปศาสตร์	2	1.92
วิทยาลัยนานาชาติจีน	2	1.92
บัณฑิตวิทยาลัย	4	3.85
สำนักหอสมุด	14	13.46
สำนักวิจัย	1	0.96
สำนักอธิการบดี	9	8.65
สำนักบริการการศึกษา	23	22.12
สำนักกิจการนักศึกษา	24	23.08
สำนักบริหาร	10	9.62
สำนักวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา	4	3.85
รวม	104	100.00

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 64.42 เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.58 บุคลากรส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 74.04 ระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.65 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 บุคลากรส่วนใหญ่อายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 อายุงาน 4-5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 อายุงาน 2-3 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.04 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 67.31 ตำแหน่งเลขาคณะ/เลขาหลักสูตร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 หัวหน้าแผนก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.73 ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77 ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.88 บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดสำนักกิจการนักศึกษา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 รองลงมาสำนักบริการการศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.12 สำนักหอสมุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46 สำนักบริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.62 สำนักอธิการบดี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.65 บัณฑิตวิทยาลัย และสำนักวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติจีน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 คณะนิเทศศาสตร์และสำนักวิจัยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.96 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness)	4.47	0.364	มากที่สุด
ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	4.55	0.500	มากที่สุด
ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness)	4.56	0.465	มากที่สุด
ด้านหลักภาระความรับผิดชอบ (Accountability)	4.35	0.317	มาก
ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency)	4.51	0.424	มากที่สุด
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation)	4.55	0.607	มากที่สุด
ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	4.31	0.426	มาก
ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law)	4.56	0.368	มากที่สุด
ด้านหลักความเสมอภาค (Equity)	4.53	0.385	มาก
ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	4.58	0.424	มากที่สุด
รวม	4.50	0.210	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.50, S.D.= 0.210) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.58, S.D.=0.424) รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law)มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.=0.368) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.31, S.D.=0.426) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness)

ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน	4.25	0.503	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	4.73	0.510	มากที่สุด
3. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.43	0.557	มาก
รวม	4.47	0.364	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักประสิทธิผล (Effectiveness) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.47, S.D.= 0.364) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73, S.D.=0.510) รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.61, S.D.= 0.549) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.25, S.D.= 0.503) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติการ	4.61	0.549	มาก
2. ผู้บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.51	.561	มากที่สุด
3. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	.612	มากที่สุด
รวม	4.55	.500	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.55, S.D.= 0.500) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด(\bar{X} =4.61, S.D.=549) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52, S.D.=0.612) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.51, S.D.= 0.561) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness)

ด้านการตอบสนอง (Responsiveness)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.58	0.700	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ให้แก่ผู้รับบริการ	4.64	0.542	มากที่สุด
3. ผู้บริหารตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง	4.46	0.559	มาก
รวม	4.56	0.465	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการตอบสนอง (Responsiveness) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.= 0.465) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด(\bar{X} =4.64, S.D.= 0.542) รองลงมา คือ ผู้บริหารตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.58, S.D.= 0.700) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ให้แก่ผู้รับบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.46, S.D.= 0.559) ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability)

ด้านหลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.16	0.510	มาก
2. ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	4.30	0.523	มาก
3. ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ	4.60	0.676	มากที่สุด
รวม	4.35	0.317	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.317) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.676) รองลงมา คือ ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักความรับผิดชอบต่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.523) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.510) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency)

ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผย	4.63	0.546	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้	4.42	0.607	มาก
3.บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง	4.48	0.560	มาก
รวม	4.51	0.424	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักความโปร่งใส (Transparency) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.424) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.63, S.D. = 0.546) รองลงมา คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.560) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.607) ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation)

ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.54	0.682	มากที่สุด
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.54	0.785	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการพัฒนาแผนงาน หรืองานด้านต่าง ๆ	4.58	0.678	มากที่สุด
รวม	4.55	0.607	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (Participation) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.607) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการพัฒนาแผนงาน หรืองานด้านต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58 , S.D. = 0.678) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.682) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.785) ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ด้านการใช้ทรัพยากรแก่บุคลากรลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา	4.37	0.624	มาก
2. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาการบริการให้แก่บุคลากรโดยเน้นบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ	4.24	0.495	มาก
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.31	0.574	มาก
รวม	4.31	0.426	มาก

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D=0.426) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ด้านการใช้ทรัพยากรแก่บุคลากรลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.624) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.574) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาการบริการให้แก่บุคลากรโดยเน้นบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.495) ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law)

ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย ในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	4.46	0.532	มาก
2. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.66	0.509	มากที่สุด
3. ผู้บริหารใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็นธรรม	4.57	0.529	มากที่สุด
รวม	4.56	0.368	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.= 0.368) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.66, S.D.=0 .509) รองลงมา คือผู้บริหารใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.57, S.D.= 0.529) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คือผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.46, S.D.= 0.532) ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักความเสมอภาค (Equity)

ด้านหลักความเสมอภาค (Equity)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารปฏิบัติแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน	4.49	0.533	มาก
2. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในทุกๆระดับ	4.52	0.533	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเสมอภาค	4.58	0.607	มากที่สุด
รวม	4.53	0.385	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักความเสมอภาค (Equity) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.53, S.D.= 0.385) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเสมอภาค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.58, S.D.=0 .607) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในทุกๆระดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52, S.D.=0 .533) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.49, S.D.=0 .533) ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง	4.64	0.569	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแสวงหาและสรุปข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง	4.58	0.527	มากที่สุด
3. ผู้บริหารใช้ฉันทามติของคนส่วนใหญ่ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม	4.52	0.533	มากที่สุด
รวม	4.58	0.424	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.58, S.D.= 0.424) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.64, S.D.=0.569) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสวงหาและสรุปข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.58, S.D.= 0.527) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้ฉันทามติของคนส่วนใหญ่ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52, S.D.=0.533) ตามลำดับ

ภาคผนวก ก

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ว่าด้วย ธรรมนูญิบาล พ.ศ. 2564



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ว่าด้วย ธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564

เพื่ออนุวัติตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา
ต้องจัดให้มีข้อบังคับว่าด้วยธรรมาภิบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 (2) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ประกอบมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ในการประชุมครั้งที่ 1 /2564 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2564 จึงมีมติให้ตราข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ว่าด้วยธรรมาภิบาลไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“นายกสภา” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“กรรมการสภา” หมายความว่า กรรมการสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ผู้บริหาร” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี
ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ รองผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ หัวหน้าสำนักงาน/ศูนย์ ผู้จัดการสถาบัน และผู้บริหารหน่วยงาน
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามผังโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกำหนด

“บุคลากร” หมายความว่า คณาจารย์ประจำและพนักงานประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“คณาจารย์” หมายความว่า อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์
ประจำและพิเศษ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ธรรมาภิบาล” หมายความว่า การบริหารจัดการ การควบคุมดูแลกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไป
ตามทำนองคลองธรรม ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมี
และพึงประพฤติปฏิบัติ รวมถึงการบริหารจัดการที่ดีตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความ
มีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ข้อ 4 ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศและคำสั่ง
เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 5 นายกสภา กรรมการสภา ผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ
หน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาล

ให้มีคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการ
บริหารความเสี่ยง เพื่อทำหน้าที่ติดตาม กำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาลตามที่
กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ให้คณะกรรมการตามวรรคสองมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่ขึ้นมา ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระทำหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่มาปฏิบัติหน้าที่

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างภายในกำหนด 90 วันนับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการแทน ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

หมวด 2

คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม

ข้อ 6 ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ กรรมการจำนวน 2 – 4 คน และมีผู้บริหารของมหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นเลขานุการโดยคำแนะนำของอธิการบดี

ข้อ 7 คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

7.1 ส่งเสริม สนับสนุน และแนะนำการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

7.2 ติดตาม กำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

7.3 รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาล

7.4 สอบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องที่มีมหาวิทยาลัยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

7.5 รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย และผู้เกี่ยวข้อง

7.6 ดำเนินการตามข้อ 21 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนายกสภา กรรมการสภา ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พ.ศ. 2564

7.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ 8 การเรียกประชุมต้องทำเป็นหนังสือแจ้ง พร้อมระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมล่วงหน้าก่อนวันประชุม

ข้อ 9 ในการประชุมต้องมีกรรมการมาประชุมจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ข้อ 10 กรณีที่มีประเด็นหรือกรณีที่กรรมการมีความเห็นโต้แย้งซึ่งไม่สามารถลงมติได้ ให้ประธานเป็นผู้ชี้ขาดและถือเป็นที่สุด โดยให้มีการบันทึกความเห็นโต้แย้งไว้

ข้อ 11 ในการประชุมแต่ละครั้งให้มีการบันทึกรายงานการประชุมและจัดให้มีการรับรองมติในการประชุมคราวถัดไป หรือตามมติที่ประชุมที่เห็นสมควร

หมวด 3

คณะกรรมการตรวจสอบ

ข้อ 12 ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ กรรมการจำนวน 2 – 4 คน และมีผู้บริหารของมหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นเลขานุการโดยคำแนะนำของอธิการบดี

ข้อ 13 การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบให้นำความในข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10 และข้อ 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 14 คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

14.1 วางระบบและรูปแบบการตรวจสอบกิจการและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

- 14.2 เรียกดูเอกสารและข้อมูลของมหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็นต่อการตรวจสอบ
- 14.3 ร้องขอให้มหาวิทยาลัยส่งผู้บริหารและหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงให้ข้อมูล
- 14.4 รายงานผลการตรวจสอบต่อสภามหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 14.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด 4

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ข้อ 15 การบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้องค์กรลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ให้ระดับของความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

ความเสี่ยงจำแนกได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

- 15.1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์
- 15.2 ความเสี่ยงด้านการเงิน
- 15.3 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน
- 15.4 ความเสี่ยงด้านกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ

ข้อ 16 ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ กรรมการจำนวน 2 – 4 คน และมีผู้บริหารของมหาวิทยาลัยคนหนึ่งเป็นเลขานุการ โดยคำแนะนำของอธิการบดี

ข้อ 17 การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงให้นำความในข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10 และข้อ 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 18 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- 18.1 วางระบบและรูปแบบการบริหารจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย
- 18.2 กำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงที่เป็นรูปธรรม
- 18.3 กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการบริหารความเสี่ยง
- 18.4 รายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อสภามหาวิทยาลัย
- 18.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

บทเฉพาะกาล

ข้อ 19 ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้มีคณะกรรมการธรรมาภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ภายในกำหนดระยะเวลา 120 วันนับจากวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2564



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชอบ ไชยเวช)
นายกสภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ภาคผนวก ข

คำสั่งสภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

- คำสั่งสภามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่ 5/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ



คำสั่งสภามหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ

ที่ 5 /2564

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ ว่าด้วยธรรมาภิบาล พ.ศ. 2564 และในคราวการประชุมสภามหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ ครั้งที่ 4 / 2564 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2564 ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ ดังต่อไปนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร.มนต์ชัย	เทียนทอง	ประธานกรรมการ
2. ดร.นันทนา	ชวศิริกุลชล	กรรมการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล	จิตวิฒนากร	กรรมการ
4. ดร.อรพินธุ์	คุณธรรมนิธิ	เลขานุการ

คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน และแนะนำการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. ติดตาม กำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
3. รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาล
4. สอบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องที่มีมหาวิทยาลัยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
5. รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย และผู้เกี่ยวข้อง
6. ดำเนินการตามข้อ 21 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนายกสภากรรมการสภา ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ พ.ศ. 2564
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2564 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2564

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชอบ ไชยเวช)
นายกสภามหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ

ภาคผนวก ค

การดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล จริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงาน
ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

แบบสอบถาม (สำหรับบุคลากรสายวิชาการ)

การดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล จริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงาน

ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ เสนอต่อผู้บริหาร สภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำสู่การปรับปรุงการดำเนินงาน และการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นที่ตรงตาม ความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงาน การพัฒนา และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยคำตอบของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คณะกรรมการฯ จะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับตามหลักจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด

แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารระดับคณะ

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

คณะทำงานติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงาน

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง ตอบแบบสอบถามตามข้อมูล โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ใน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

4. สังกัด

คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

คณะนิเทศศาสตร์

คณะบริหารธุรกิจ

คณะพยาบาลศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์

วิทยาลัยนานาชาติจีน

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจในประเด็นด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารและพัฒนาอาจารย์					
1.มหาวิทยาลัยวางแผนระยะยาวด้านอัตรากำลังอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร					
2.มหาวิทยาลัยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีความชัดเจน					
3. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ประจำหลักสูตรมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผน ติดตามและทบทวนการดำเนินงานหลักสูตร					
4. มหาวิทยาลัยจัดรายวิชาที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน					
5. มหาวิทยาลัยประเมินการสอนของอาจารย์และนำผลมาใช้ ในการส่งเสริมพัฒนาความสามารถด้านการสอน					
6. มหาวิทยาลัยจัดอบรมปฐมนิเทศให้กับอาจารย์ใหม่ทุกคนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน					
7. มหาวิทยาลัยพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกคนด้านวิชาการ และ/หรือวิชาชีพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
8. มหาวิทยาลัยส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
9. มหาวิทยาลัยส่งเสริมอาจารย์ให้ศึกษาต่อ					
10. มหาวิทยาลัยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้กับอาจารย์					
ด้านกระบวนการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล					
1. มหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนที่ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน					
2.มหาวิทยาลัยพัฒนาทักษะการสอนที่ทันสมัยให้กับอาจารย์อยู่เสมอ					
3. มหาวิทยาลัยส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อบูรณาการกับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษา					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านกระบวนการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล(ต่อ)					
4.มหาวิทยาลัยตรวจสอบ กำกับและติดตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลนักศึกษา					
5.มหาวิทยาลัยบริการทางวิชาการที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา					
6.มหาวิทยาลัยทวนสอบผลการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ของนักศึกษา					
7.มหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาที่สอดคล้องและเท่าทันกับบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป					
8. มหาวิทยาลัยบูรณาการกิจกรรม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้ากับการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา					
ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และอาคารสถานที่					
1. มหาวิทยาลัยมีทรัพยากร เอกสารและสื่อ ประกอบการเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์					
2. มหาวิทยาลัยมีอาคาร ห้องเรียนที่เพียงพอ เหมาะสม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์					
3.มหาวิทยาลัยมีสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์					
4. มหาวิทยาลัยมีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม					
5. มหาวิทยาลัยมีสถานที่สำหรับอาจารย์ในการทำกิจกรรมให้กับนักศึกษาอย่างเพียงพอ					
6. มหาวิทยาลัยมีอาคารสถานที่ สะอาด เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน					
7. มหาวิทยาลัยมีภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้อง กับธรรมชาติและ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักประสิทธิผล (Effectiveness)					
1. ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติการ					
2. ผู้บริหารกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน					
3. ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน					
4. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)					
1. ผู้บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ					
หลักการตอบสนอง (Responsiveness)					
1. ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ให้แก่ผู้รับบริการ					
3. ผู้บริหารตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง					
หลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability)					
1. ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย					
2. ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักความรับผิดชอบต่อสังคม					
3. ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ					
หลักความโปร่งใส (Transparency)					
1. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผย					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักความโปร่งใส (Transparency)					
2. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้					
3. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง					
หลักการมีส่วนร่วม (Participation)					
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการพัฒนาแผนงาน หรืองานด้านต่าง ๆ					
หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)					
1. ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ด้านการใช้ทรัพยากรแก่บุคลากรลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา					
2. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาการบริการให้แก่บุคลากรโดยเน้นบริการที่ติดต่อผู้รับบริการ					
หลักนิติธรรม (Rule of Law)					
1. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ					
2. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3. ผู้บริหารใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม					
หลักความเสมอภาค (Equity)					
1. ผู้บริหารปฏิบัติแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน					
2. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในทุกๆระดับ					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักความเสมอภาค (Equity)					
3. ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเสมอภาค					
หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)					
1. ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง					
2. ผู้บริหารแสวงหาและสรุปข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง					
3. ผู้บริหารใช้ฉันทามติของคนส่วนใหญ่ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารระดับคณะ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารระดับคณะชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ข้อบังคับด้านการบริหารงาน บุคคล ทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การบริหารงาน อัตลักษณ์ของหน่วยงาน ให้บุคลากรทราบ ก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่					
2. ผู้บริหารระดับคณะกำกับดูแลหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย โดยมีการปรับ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การบริหารงานและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
3. ผู้บริหารระดับคณะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และการนำสู่การปฏิบัติที่เป็นระบบชัดเจน					
4. ผู้บริหารระดับคณะสร้างระบบกลไกการถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ให้หน่วยงาน และบุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจร่วมกัน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. มีระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานที่มีความทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการติดตามการบริหารสารสนเทศ การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้คุณภาพ (KPI) ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ได้ และนำข้อมูลที่ได้นั้นมาใช้ เพื่อการตัดสินใจในการปรับแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงานได้ทันการ					
6. ผู้บริหารระดับคณะกำกับ ติดตามผลการนำนโยบายและแผนกลยุทธ์ ระดับหน่วยงาน ไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านการประชุม เพื่อทบทวนเป้าหมายหรือปรับแผน และมีการสื่อสาร แผนการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง					
7. ผู้บริหารระดับคณะประเมินผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างครบถ้วน อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง					
8. ผู้บริหารระดับคณะใช้ระบบการสื่อสาร ๒ ทาง เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน					
9. ผู้บริหารระดับคณะมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานระดับถัดไป โดยมีการกำกับและตรวจสอบเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คุ่มค่า และมีความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้					
10. ผู้บริหารระดับคณะส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
11. ผู้บริหารระดับคณะถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ร่วมงาน เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
12. ผู้บริหารระดับคณะนำหลักการจัดการความรู้มาใช้เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ					
13. ผู้บริหารระดับคณะดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาล					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. ผู้บริหารระดับคณะติดตามผลการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายในสถาบันการศึกษาและรายงานต่อมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี					
15. ผู้บริหารระดับคณะนำผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกมาปรับปรุงการบริหารงาน					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

แบบสอบถาม (สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ)

การดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล จริยธรรม และการตรวจสอบการบริหารงาน

ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีต่อการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ เสนอต่อผู้บริหาร สภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำสู่การปรับปรุงการดำเนินงาน และการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นที่ตรงตาม ความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงาน การพัฒนา และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยคำตอบของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คณะกรรมการฯ จะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับตามหลักจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด

แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานเทียบเท่าคณะ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

คณะทำงานติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงาน

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง ตอบแบบสอบถามตามข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ใน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. อายุงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี 2-3 ปี
 4-5 ปี มากกว่า 5 ปี

4. ตำแหน่งงาน

- พนักงาน/เจ้าหน้าที่ เลขาคณะ/เลขาหลักสูตร
 หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนัก

5. สังกัด

- คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล คณะนิเทศศาสตร์
 คณะบริหารธุรกิจ คณะพยาบาลศาสตร์
 คณะรัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์
 คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ
 บัณฑิตวิทยาลัย สำนักหอสมุด
 สำนักวิจัย สำนักอธิการบดี
 สำนักบริการการศึกษา สำนักกิจการนักศึกษา
 สำนักบริหาร สำนักวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ					
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติ					
3.ท่านมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม					
ด้านผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกระจายงานอย่างเสมอภาคและมอบหมายงานเหมาะสมกับตัวบุคคล					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคุณธรรมและความยุติธรรมในการบริหารงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุน การปฏิบัติงานเพียงพอ					
3.หน่วยงานของท่านสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรต่างหน่วยงานทำความรู้จักคุ้นเคยกัน					
4.หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมร่วมกันทั้งใน และนอกสถานที่					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และระบบประเมิน					
1.มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาต่าง ๆ เพิ่มเติม					
2.มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3. มหาวิทยาลัยมีการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
ด้านสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานและอาคารสถานที่					
1.มหาวิทยาลัยมีอาคาร ห้องเรียนที่เพียงพอ เหมาะสม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้					
2.มหาวิทยาลัยมีสื่อการเรียนรู้ การบริการคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ					
3.มหาวิทยาลัยมีสถานที่สำหรับทำกิจกรรมของนักศึกษาอย่างเหมาะสม					
4.มหาวิทยาลัยมีอาคารสถานที่ สะอาด เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน					
5. มหาวิทยาลัยมีภูมิทัศน์สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักประสิทธิผล (Effectiveness)					
1. ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติการ					
2. ผู้บริหารกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน					
3. ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน					
4. ผู้บริหารติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)					
1. ผู้บริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ					
หลักการตอบสนอง (Responsiveness)					
1. ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ให้แก่ผู้รับบริการ					
3. ผู้บริหารตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง					
หลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability)					
1. ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย					
หลักภาวะความรับผิดชอบ (Accountability)					
2. ผู้บริหารบริหารงานโดยคำนึงถึงหลักความรับผิดชอบต่อสังคม					
3. ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ					
หลักความโปร่งใส (Transparency)					
1. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผย					
2. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้					
3. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง					
หลักการมีส่วนร่วม (Participation)					
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการพัฒนาแผนงาน หรืองานด้านต่างๆ					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)					
1. ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ด้านการใช้ทรัพยากรแก่บุคลากรลดหลั่นตามสายการบังคับบัญชา					
2. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาการบริการให้แก่บุคลากรโดยเน้นบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ					
หลักนิติธรรม (Rule of Law)					
1. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ					
2. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3. ผู้บริหารใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม					
หลักความเสมอภาค (Equity)					
1. ผู้บริหารปฏิบัติแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน					
2. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในทุกระดับ					
3. ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยอย่างเสมอภาค					
หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)					
1. ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง					
2. ผู้บริหารแสวงหาและสรุปข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง					
3. ผู้บริหารใช้ฉันทามติของคนส่วนใหญ่ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณะและหน่วยงานเทียบเท่าคณะ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน ชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล ทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การบริหารงาน อัตลักษณ์ของหน่วยงานให้บุคลากรทราบ ก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่					
2. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน กำกับดูแลหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย โดยมีการปรับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การบริหารงานและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
3. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และการนำสู่การปฏิบัติที่เป็นระบบชัดเจน					
4. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน สร้างระบบกลไกการถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ให้หน่วยงาน และบุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจร่วมกัน					
5. คณะ/หน่วยงานของท่าน มีระบบฐานข้อมูลของคณะ/หน่วยงาน ที่มีความทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการติดตามการบริหารสารสนเทศ การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้คุณภาพ (KPI) ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ได้ และนำข้อมูลที่ได้นั้นมาใช้ เพื่อการตัดสินใจ ในการปรับแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงานได้ทันการ					
6. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน กำกับ ติดตามผลการนำนโยบายและแผนกลยุทธ์ ระดับหน่วยงาน ไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านการประชุม เพื่อทบทวนเป้าหมายหรือปรับแผน และมีการสื่อสาร แผนการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง					
7. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงาน ตามภารกิจของหน่วยงานอย่างครบถ้วน อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน ใช้ระบบการสื่อสาร ๒ ทาง เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน					
9. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน มอบหมายอำนาจการตัดสินใจ ให้แก่ผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานระดับถัดไป โดยมีการกำกับและ ตรวจสอบเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คุ่มค่า และมีความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้					
10. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
11. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ร่วมงาน เพิ่มทักษะ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
12. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน นำหลักการจัดการความรู้มา ใช้เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันระหว่าง ผู้ปฏิบัติ					
13. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน ดำเนินการปกป้อง ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาล					
14. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน ติดตามผลการควบคุมภายใน การบริหาร ความเสี่ยง การตรวจสอบภายในสถาบันการศึกษา และรายงานต่อมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี					
15. ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน นำผลการประเมินการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกมาปรับปรุงการ บริหารงาน					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....