

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 191 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปรากฏว่าได้แบบสอบถามคืนจำนวน 191 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งในบทนี้ มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|---|---|
| n | = | แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{x} | = | แทนคะแนนเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | = | แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สังกัด และอายุการทำงาน โดยแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการบริหารงานด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยจำแนกเป็นรายชื่อและด้าน

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 191 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (n=191) | ร้อยละ |
|----------------------------------|---------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 59 | 30.9 |
| หญิง | 132 | 69.1 |
| รวม | 191 | 100 |
| อายุ | | |
| 24-36 ปี | 54 | 28.3 |
| 37-44 ปี | 96 | 50.3 |
| 45 ปีขึ้นไป | 41 | 21.5 |
| รวม | 191 | 100 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 47 | 24.6 |
| ปริญญาตรี | 92 | 48.2 |
| ปริญญาโท | 39 | 20.4 |
| สูงกว่าปริญญาโท | 13 | 6.8 |
| รวม | 191 | 100 |
| ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน | | |
| ผู้บริหาร | 8 | 4.2 |
| อาจารย์ | 31 | 16.2 |
| เจ้าหน้าที่ | 152 | 79.6 |
| รวม | 191 | 100 |
| สังกัด | | |
| หน่วยงานเทียบเท่าภาควิชา | 67 | 35.1 |
| สำนักงานเลขานุการคณะ | 43 | 22.5 |
| โรงพยาบาลทันตกรรม | 81 | 42.4 |
| รวม | 191 | 100 |

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (n=191) | ร้อยละ |
|-----------------|---------------|--------|
| อายุการทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 18 | 9.4 |
| 5 - 10 ปี | 24 | 12.6 |
| 11 - 15 ปี | 54 | 28.3 |
| 16 - 20 ปี | 59 | 30.9 |
| 21 ปีขึ้นไป | 36 | 18.8 |
| รวม | 191 | 100 |

จากตารางที่ 2 เห็นได้ว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 และเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.9

อายุ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน มีอายุระหว่าง 37 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา จำนวน 54 คน มีอายุระหว่าง 24 - 36 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 และน้อยที่สุด จำนวน 41 คน มีอายุระหว่าง 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.5

การศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 จำนวนรองลงมา มีการศึกษาคต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ถัดมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และกลุ่มสุดท้าย จำนวน 13 คน มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8

ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 152 คน เป็นเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมา มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน จำนวน 31 คน เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 16.2 และกลุ่มสุดท้าย เป็นผู้บริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

สังกัดการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลทันตกรรม มีกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดมากที่สุด โดยมีจำนวนถึง 81 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานเทียบเท่าภาควิชา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และสังกัดที่มีกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คือ สำนักงานเลขานุการคณะ มีจำนวนเพียง 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุการทำงาน อยู่ในช่วง 16 - 20 ปี โดยมีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีอายุการ

ทำงานอยู่ในช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ถัดมา กลุ่มที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ส่วนกลุ่มที่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และกลุ่มสุดท้ายที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร ของ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยจำแนกเป็นรายชื่อและด้าน

ตารางที่ 3 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานโครงสร้าง ด้านสายการบังคับบัญชา ตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายชื่อ

| สายการบังคับบัญชา | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. หน่วยงานของท่าน มีสายการบังคับบัญชาเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน | 3.59 | .92 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนไม่ซับซ้อน | 3.61 | .97 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชา | 3.60 | .89 | มาก |
| 4. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นในการสั่งการ โดยไม่ผ่านสายการบังคับบัญชา | 3.16 | .97 | ปานกลาง |
| 5. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ | 3.51 | .89 | มาก |
| 6. หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา | 3.55 | .92 | มาก |
| รวม | 3.51 | .70 | มาก |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานโครงสร้างในด้านสายการบังคับบัญชา ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการบริหารงานอยู่ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายชื่อ ยกเว้น การมีความยืดหยุ่นในการสั่งการ โดยไม่ผ่านสายการบังคับบัญชา ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.60 - 3.40 คะแนน)

ตารางที่ 4 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานโครงสร้าง ด้านกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายชื่อ

| กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. คณะฯ มีกฎระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ชัดเจน | 3.49 | .94 | มาก |
| 2. กฎระเบียบข้อบังคับของคณะฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานของท่าน | 3.28 | .88 | ปานกลาง |
| 3. กฎระเบียบข้อบังคับของคณะฯ ง่ายต่อการปฏิบัติ | 3.33 | .89 | ปานกลาง |
| รวม | 3.37 | .79 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานโครงสร้าง ในด้านกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการบริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.60 - 3.40 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ยกเว้น การมีกฎระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ชัดเจน ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ มาก (3.41- 4.20 คะแนน)

ตารางที่ 5 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานโครงสร้าง ด้านการประสานงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การประสานงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน | 3.18 | .91 | ปานกลาง |
| 2. ขั้นตอนและวิธีการประสานงานภายในหน่วยงานของท่าน มีความชัดเจนและรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ | 3.39 | .97 | ปานกลาง |
| 3. ขั้นตอนและวิธีการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานอื่น ไม่ยุ่งยากซับซ้อน | 3.40 | .77 | ปานกลาง |
| 4. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน | 3.61 | .90 | มาก |
| 5. มีความขัดแย้งในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของท่านกับหน่วยงานอื่น | 2.61 | .95 | ปานกลาง |
| รวม | 3.24 | .57 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานโครงสร้างในด้านการประสานงาน ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง (2.60 - 3.40 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ยกเว้น การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน)

ตารางที่ 6 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานโครงสร้าง ด้านอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน | 3.72 | .88 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล | 3.59 | .96 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | 3.83 | .81 | มาก |
| รวม | 3.71 | .77 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานโครงสร้างในด้านอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการบริหารงานอยู่ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 7 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานโครงสร้าง ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| การติดต่อสื่อสาร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ง่ายและไม่ยุ่งยาก | 3.82 | .83 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ | 3.37 | .96 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานโดยตรงเมื่อมีปัญหา | 3.74 | .96 | มาก |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| การติดต่อสื่อสาร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 4. การไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานของท่าน มีความรวดเร็วและชัดเจน | 3.40 | .99 | ปานกลาง |
| รวม | 3.59 | .80 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานโครงสร้างในด้าน การติดต่อสื่อสาร ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการบริหาร งานอยู่ ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ยกเว้น หน่วยงานของท่านมีการ แจกแจงข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ และการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร ภายในหน่วยงานของท่านเมื่อมีปัญหา ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.61 - 3.40 คะแนน)

ตารางที่ 8 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานเทคโนโลยี ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ตามความ คิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| เครื่องมือและอุปกรณ์ | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพียงพอกับความต้องการ | 3.61 | .79 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบดูแลรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ | 3.53 | .71 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมีผู้รับผิดชอบในการบริหารงานเครื่องมือ และอุปกรณ์ | 3.55 | .85 | มาก |
| 4. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุง พัฒนา และนำเอาเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ | 3.47 | .84 | มาก |
| รวม | 3.54 | .65 | มาก |

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานเทคโนโลยี ในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการ บริหารงานอยู่ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 9 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานเทคโนโลยี ด้านกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการทำงานที่คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ | 3.71 | .78 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่น สามารถเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ | 3.68 | .79 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการทำงานที่ง่ายไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน | 3.72 | .76 | มาก |
| 4. หน่วยงานของท่านมีคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | 3.01 | .99 | ปานกลาง |
| 5. หน่วยงานของท่านวิธีปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภารกิจ ของหน่วยงาน | 3.73 | .77 | มาก |
| รวม | 3.57 | .65 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานเทคโนโลยี ในด้านกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการบริหารงานอยู่ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ยกเว้น การมีคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.61 - 3.40 คะแนน)

ตารางที่ 10 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานเทคโนโลยี ด้านความรู้และวิทยาการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| ความรู้และวิทยาการ | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. มีผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจของคณะฯ | 3.69 | .82 | มาก |
| 2. มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการภายในคณะฯ | 3.13 | .95 | ปานกลาง |
| 3. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และวิทยาการระหว่างคณะฯ กับหน่วยงานภายนอก | 2.93 | .92 | ปานกลาง |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ความรู้และวิทยาการ | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 4. มีการนำระบบการจัดการความรู้ มาใช้เพื่อเพิ่มทักษะ ในการปฏิบัติงาน ภายในคณะฯ | 3.02 | .88 | ปานกลาง |
| 5. คณะฯ ได้รับการยอมรับในด้านความรู้และวิทยาการ จากบุคคลทั่วไปและวงการศึกษ | 3.45 | .71 | มาก |
| รวม | 3.25 | .65 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานเทคโนโลยีใน
ด้านความรู้และวิทยาการ ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการบริหารงานอยู่
ในระดับ ปานกลาง (2.61 - 3.40 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ยกเว้น มีผู้มีความรู้ความสามารถ
เหมาะสมกับภารกิจของคณะฯ และคณะฯ ได้รับการยอมรับในด้านความรู้และวิทยาการจากบุคคลทั่วไป
และวงการศึกษ ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน)

ตารางที่ 11 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านการอบรมและพัฒนา ตามความ
คิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| การอบรมและพัฒนา | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน | 3.06 | .92 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่วางไว้ | 3.11 | .95 | ปานกลาง |
| 3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีโอกาสแสดงความต้องการ ในการฝึกอบรมและพัฒนา | 3.42 | .97 | มาก |
| 4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาอยู่เสมอ | 3.47 | .96 | มาก |
| 5. หน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากร เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง | 3.23 | 1.04 | ปานกลาง |
| 6. หน่วยงานของท่านมีการประเมินและปรับปรุงวิธีการ ในการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง | 3.07 | 1.03 | ปานกลาง |
| รวม | 3.23 | .80 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร ในด้านการอบรมและพัฒนา ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการบริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.61 - 3.40 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ยกเว้น การมี โอกาสแสดงความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา และการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมและพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน)

ตารางที่ 12 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ตาม ความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-----------|
| 1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในคณะฯ | 3.87 | .92 | มาก |
| 2. ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม | 3.32 | 1.08 | ปานกลาง |
| 3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ นอกเหนือจากงานประจำ ด้วยความเต็มใจ | 3.93 | .84 | มาก |
| 4. ท่านอยากเห็นคณะฯ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป | 4.39 | .75 | มากที่สุด |
| รวม | 3.88 | .70 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร ในด้านความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มี การบริหารงานอยู่ในระดับ มาก (3.41 - 4.20 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ยกเว้น การไม่ เคยคิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.61 - 3.40 คะแนน) และการอยากเห็นคณะฯ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ซึ่งบริหารอยู่ในระดับ มาก ที่สุด (4.21 - 5.00 คะแนน)

ตารางที่ 13 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ตามความ คิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| ความก้าวหน้าในสายงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม | 2.93 | 1.04 | ปานกลาง |

ตารางที่ 13 (ต่อ)

| ความก้าวหน้าในสายงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสในการพัฒนางาน อย่างเต็มที่ | 3.20 | 1.00 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานของท่านมีการประเมินเพื่อตอบสนองผลการปฏิบัติงาน ที่แท้จริงอย่างยุติธรรม | 3.01 | 1.01 | ปานกลาง |
| รวม | 3.05 | .91 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร
ในด้านความก้าวหน้าในสายงาน ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการ
บริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.61 - 3.40 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 14 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานบุคลากร ด้านทัศนคติต่อการบริหารงาน ตาม
ความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นรายข้อ

| ทัศนคติต่อการบริหารงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ในภาพรวมของคณะฯ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.07 | .83 | ปานกลาง |
| 2. ในภาพรวมของคณะฯ มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อ ต่อการสร้างความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม และโอกาสแสดง ความคิดเห็นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย | 2.98 | .87 | ปานกลาง |
| 3. ในภาพรวมของคณะฯ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน | 2.85 | .92 | ปานกลาง |
| 4. ในภาพรวมของคณะฯ มีการพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปอย่างยุติธรรม | 2.81 | 1.01 | ปานกลาง |
| 5. ในภาพรวมของคณะฯ ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะความเป็นผู้นำ ที่ดี | 3.05 | .96 | ปานกลาง |
| รวม | 2.95 | .76 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร
ในด้านทัศนคติต่อการบริหารงาน ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการ
บริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.61 - 3.40 คะแนน) ทั้งในภาพรวมและรายข้อ

ตารางที่ 15 ผลการศึกษา สภาพการบริหารงานด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกเป็นด้าน

| สภาพการบริหารงาน | จำนวน (n = 191) | | ระดับ |
|---------------------------|-------------------|------|---------|
| | \bar{x} | S.D. | |
| การบริหารงานด้านโครงสร้าง | 3.47 | .53 | มาก |
| การบริหารงานด้านเทคโนโลยี | 3.44 | .54 | มาก |
| การบริหารงานด้านบุคลากร | 3.27 | .59 | ปานกลาง |
| รวม | 3.40 | .50 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า สภาพการบริหารงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร โดยภาพรวม มีการบริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (2.61 - 3.40 คะแนน)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการสรุปประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งแบบสอบถาม จำนวน 191 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว จำนวน 47 ชุด คิดเป็นร้อยละ 24.61 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงาน โครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร และให้ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

การบริหารงานโครงสร้าง

ผลการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านโครงสร้าง และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ภาวะเทียบข้อบังคับของคณะฯ กำหนดไว้ชัดเจน และที่นำมาใช้ประกอบในการปฏิบัติงานมีมากพอสมควร แต่ยังคงอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นหมวดหมู่ และบางระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งมีการเลือกปฏิบัติไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงควรแก้ไขโดยการ รวบรวมกฎระเบียบฯ ที่มีอยู่ให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการนำมาใช้งาน นอกจากนี้ ทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดและจริงจัง รวมไปถึง กฎระเบียบข้อบังคับ ควรใช้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับบุคลากรทุกสายงาน มีการแสดงความคิดเห็นมากที่สุด (ร้อยละ 13.61) รองลงมา คือ การประสานงานในแต่ละหน่วยงานไม่ชัดเจน ขาดแนวทางและขั้นตอนในการประสานงาน ภารกิจของงานมีความซ้ำซ้อน และปัญหาระหว่างบุคคล ที่ขาดความร่วมมือหากมีการสั่งงานในระดับเดียวกัน จึงควรแก้ไขให้หน่วยงานควรมีคู่มือการปฏิบัติงาน โดยกำหนดแนวทางและขั้นตอนในการประสานงานที่ชัดเจน ตลอดจนกระจายภารกิจของงานให้มีความเหมาะสม และควรมีการสร้างโอกาสให้มีการรู้จักการปฏิบัติงานระหว่างหน่วย งานต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน รวมไปถึงจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในบุคลากรทุกสายงาน (ร้อยละ 10.99) สายการบังคับบัญชา มีความชัดเจน แต่ผู้บริหารไม่เด็ดขาดในการตัดสินใจ อีกทั้งบางหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาวุ่นวายเกินไป จึงควรลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรระบุอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาให้ชัดเจน เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารให้เป็นไปตามระบบและโครงสร้างของสายงาน (ร้อยละ 10.47) การติดต่อสื่อสารบางอย่างไม่ชัดเจน และเกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารคณะฯ กับผู้ปฏิบัติ จึงควรมีการทำให้เป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร โดยเน้นเรื่องที่สำคัญ ๆ เพื่อมิให้การสื่อสารผิดไปจากวัตถุประสงค์ที่ควรจะเป็น อีกทั้งควรมีการสื่อสาร 2 ทาง ระหว่างผู้บริหารคณะฯ กับผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้รับทราบ

ปัญหาและเป็นการสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อ เช่น เสียงตามสาย และมีระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องถึงทุกหน่วยงาน (ร้อยละ 8.38) และที่มีการแสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ บางครั้งยังไม่ชัดเจนขึ้นอยู่กับความร่วมมือ หากไม่ให้ความร่วมมือก็จะไม่ได้รับมอบหมายงาน อีกทั้งการใช้อำนาจของผู้บริหารบางคนมีมากเกินไป จึงควรกำหนดกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้มีความชัดเจน และมีการให้ข้อมูลให้โทษอย่างเป็นระบบ (ร้อยละ 6.28)

การบริหารเทคโนโลยี

ผลการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านเทคโนโลยี และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า กิจกรรมทางวิชาการภายในคณะ ยังไม่มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน จึงควรแก้ไขให้มีการกำหนดเป็นแผนในกิจกรรมประจำปีของคณะ รวมไปถึงจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานและคณะฯ อย่างเหมาะสม ขาดการนำระบบการจัดการความรู้ที่ทันสมัย เช่น KM (Knowledge Management) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จึงควรแก้ไขให้มีการเสริมสร้างระบบ/กลไกและสภาพแวดล้อม ผลักดันให้เกิดการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง มีการแสดงความคิดเห็นมากที่สุด (ร้อยละ 10.99) รองลงมา เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยบางอย่าง เพื่อนำใช้ในการเรียนการสอนไม่เพียงพอ เช่น กล้องถ่ายรูป วีดีโอ เครื่องฉายทึบแสง จึงควรแก้ไขโดยการจัดสรรให้เพียงพอ หรือจัดระบบให้เอื้อต่อการใช้งานได้อย่างเต็มที่ และขาดผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีที่เป็นขั้นตอนในเชิงเทคนิคขั้นสูง จึงควรแก้ไขให้มีผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ และสามารถเข้าถึงในทุกหน่วยงานที่จำเป็นในการขอใช้บริการ (ร้อยละ 8.90) และที่มีการแสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน บางอย่างไม่ชัดเจน จึงควรแก้ไขให้แต่ละหน่วยงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนอาจมีการหมุนเวียนไปปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานเพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติ งานและความรู้ความสามารถของบุคลากร อีกทั้ง ควรจะมีระบบการติดตามงานและประเมินผลงานตามความเหมาะสมในทุกหน่วยงาน (ร้อยละ 6.28)

การบริหารบุคลากร

ผลการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านบุคลากร และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า การบริหารด้านบุคลากรยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ และให้ความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าของสายงานให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมและ

เป็นธรรมเนียมในทุกสายงาน จึงควรแก้ไข โดยการวางรูปแบบ และมีการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อสร้างขวัญและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการแสดงความคิดเห็นมากที่สุด (ร้อยละ 15.18) รองลงมา คือ แผนการอบรมและพัฒนาของบุคลากรไม่ชัดเจน จึงควรแก้ไขโดยการมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบและดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนการอบรมและพัฒนาที่ชัดเจนให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างเท่าเทียม รวมไปถึงวิธีการต่าง ๆ ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมและพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ร้อยละ 13.61) ทักษะคิดต่อการบริหารงาน ผู้บริหารคณะฯ โดยภาพรวม “ขาดการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง” จึงควรมีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บริหารให้เป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” และควรมีเวทีวิพากษ์วิจารณ์การบริหาร 2 ทาง เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถสะท้อนความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อการบริหาร นอกจากนี้ การพิจารณาความชอบ ผู้บริหารบางคนให้ความสำคัญกับผู้ใกล้ชิดมากกว่าคำนึงถึงหลักการ (ร้อยละ 12.04) และที่มึ่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร ทั้งในโอกาส ความก้าวหน้า และการพัฒนา ในแต่ละสายงานไม่ชัดเจน จึงทำให้บุคลากรขาดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร จึงควรมีการจัดระบบการดูแลบุคลากรและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกสายงานอย่างเท่าเทียม และที่สำคัญคือ ควรที่จะเสริมสร้างและจูงใจให้บุคลากรทุกคนเกิดความตระหนักและเข้าใจแนวคิด ตลอดจนวิสัยทัศน์ และ “เห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร” (ร้อยละ 10.99)