

บรรณานุกรม



หนังสือ

เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพทยา, 2519.

ชัยอนันต์ สุ่มทวนซ์. การเมือง-การเปลี่ยนแปลงการเมืองไทย พ.ศ. 1983-2475. ตำรา

ประกอบการบรรยาย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ส้มยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์เจริญทัศน์, 2522.

ผู้สละดี สัตยมานะ. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนส์โตร์, 2521.

พยัณี วรกวิน. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว

คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสงขลานครินทร์, 2524.

พิศวง ธรรมพันทา. สังคมวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนส์โตร์,

2523.

ไพฑูริย์ สินลาร์ตน์, บรรณาธิการ. การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2524.

ไพฑูริย์ ช่างเรียน และ สัมปราชนีย์ จอมเทค. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

ภิญโญ สารธ. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519.

\_\_\_\_\_. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518.

ส้มยศ นาวิกาน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2522.

\_\_\_\_\_. พัฒนาองค์การและการสูงใจ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ดวงกมล,

2522.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ชุดการสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สังเสริม

วิชาการ, 2525.

สถิตย์ นิยมญาติ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2524.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา  
พานิช, 2521.

\_\_\_\_\_. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อานนท์ อภาภิรม. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวศึกษา, 2518.

#### บทความ

เกษม ลู่วรรณกุล. "คำบรรยายพิเศษเรื่องการบริหารงานมหาวิทยาลัย." อุดมศึกษา  
7 (เมษายน 2525) : 1-8.

ฉายศิลป์ เขียวขำอุฬิพัฒน์. "การลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน." วารสารเพิ่มผลผลิต.  
14 (มิถุนายน 2518) : 4-7.

ชโล ธรรมศิริ. "การสัดการกับความขัดแย้ง." วารสารสารประชาสัมพันธ์ 12 (กุมภาพันธ์  
2517) : 16-17.

ฮิน ขำเพชร. "สถานการณ์ฝึกหัดครูและทิศทางที่จะก้าวต่อไปของการฝึกหัดครู."  
ครูปริทัศน์ 7 (พฤษภาคม 2525) : 46-52.

ติน ประชัญพฤทธิ์. "Affermative Action : ทางออกสำหรับวิธีแก้ปัญหาการบริหารงาน  
บุคคลของไทย." บริหารการศึกษา 1 (มกราคม-มีนาคม 2523) : 1-8.

ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์. "การแก้ปัญหาคความขัดแย้งในหน่วยงาน." วารสารกรมบัญชีกลาง  
22 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2524) : 9-19.

ศิศนา แคมมณี. "การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง." ใน ประมวลบทความทางการศึกษา.  
สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2522.

ประกอบ บุปรัตน์. "การมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องในสถาบันอุดมศึกษา : แนวทางวิเคราะห์,"  
วารสารครูคำสตร์ 10 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2524) : 29-47.

ประกอบ คู่ปรัดน์. "รูปแบบการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา." บริหารการศึกษา.

1 (มกราคม-มีนาคม 2523) : 19-27.

พนอม แก้วกำเนิด. "งานของวิทยาลัยครู." ครูปริทัศน์ 2 (สิงหาคม 2520) : 6-10.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523." รายกิจจานุเบกษา. 93

(13 ตุลาคม 2523) : 37-73.

"พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518." รายกิจจานุเบกษา. 92 (27 กุมภาพันธ์

2518) : 23-43.

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. "การบริหารสถาบันอุดมศึกษา," วารสารศึกษานิพนธ์. 1 (กันยายน

2522) : 59-67.

ภิญโญ สารธร. "การบริหารการฝึกหัดครูในส่วนที่เกี่ยวกับการรับใช้สังคม." ใน การประชุม

ทางวิชาการ เรื่องการฝึกหัดครูกับการรับใช้สังคม กรุงเทพมหานคร :

เจริญวิทยการพิมพ์, 2518.

\_\_\_\_\_ . "วิถีประชาธิปไตยกับการพัฒนาจริยธรรม." นิตยสารบริหารการศึกษา. 1 (มกราคม-

มีนาคม 2523) : 17-18.

เมธา สุตบรรพต. "ความขัดแย้งต่อตนเอง." วารสารรัฐศาสตร์นิเทศ. 8 (มกราคม-มีนาคม

2516) : 61-79.

วิศิธร ศรีสะอาด. "การรับรองมาตรฐานและวิทยฐานะของสถาบันอุดมศึกษา." วารสารสภา

การศึกษาแห่งชาติ. 11 (ตุลาคม-พฤศจิกายน 2519) : 4-27.

\_\_\_\_\_ . "ความพยายามในการแสวงหารูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย." อุดมศึกษา.

7 (มิถุนายน 2525) : 11-21.

บุศิรา ทองเวลล์. "MBO กับผู้บริหารงานสมัยใหม่." วารสารเพิ่มผลผลิต. 18 (กุมภาพันธ์

2522) : 30-36.

วุฒิชัย ฉานงศ์. "การปฏิบัติต่อกันในกลุ่มทำงาน." บริหารธุรกิจ. 2 (มิถุนายน-สิงหาคม

2520) : 92-103.

สิริวุฒิ พงษ์พาณิชย์. "อำนาจและความขัดแย้ง." วารสารเพิ่มผลผลิต. 15 (มิถุนายน 2519)

: 43-47.



อรุณ รักรธรรม. "การบริหารความขัดแย้งในองค์กร." วารสารข้าราชการ. 2 (กรกฎาคม 2520) : 26-36.

\_\_\_\_\_ . "คำสตรใหม่สำหรับผู้หน้า : ความขัดแย้งในองค์กร." รัฐคำสตรสาร. 5 (พฤศจิกายน 2521) : 40-49.

### เอกสาร

กรมการฝึกหัดครู. "ประวัติและผลงานของกรมการฝึกหัดครู." พิมพ์เผยแพร่ในโอกาสวันสถาปนากรมการฝึกหัดครู. 29 กันยายน 2523, (ฮัดสำเนา).

กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. "รายงานการสัมมนาเรื่องแนวโน้มของการฝึกหัดครู." กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2520.

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. "บทบาทของวิทยาลัยครูในการพัฒนาท้องถิ่น : ศูนย์ฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ." นครราชสีมา : อักษรกิจการพิมพ์, 2523.

ประกอบ คูปรัดน์. "การบริหารความขัดแย้งในสถาบันอุดมศึกษา : การวิเคราะห์ในเชิงสังคมศาสตร์และการเมือง." กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครูศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. (ฮัดสำเนา).

พนอม แก้วกำเนิด. "รายงานผลการประชุมปฏิบัติการระดับสูง." มกราคม 2522, (ฮัดสำเนา).

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. "การบริหารสถาบันอุดมศึกษา." เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาเรื่อง พัฒนาผู้บริหารอุดมศึกษา รุ่นที่ 4 ณ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 3-16 สิงหาคม 2522. (ฮัดสำเนา)

วิจิตร ศรีละอาน. "หลักบริหารงานอุดมศึกษา." เอกสารคำบรรยายในการสัมมนาหัวหน้าคณะวิชาครูศาสตร์วิทยาลัยครู ณ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 26 มีนาคม-6 เมษายน 2522. (ฮัดสำเนา)



อินทร์ ศรีทอง. "การบริหารสถาบันอุดมศึกษา." เอกสารคำบรรยายในการสัมมนาเรื่อง  
พัฒนาผู้บริหารอุดมศึกษา รุ่นที่ 4 ณ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 3-16  
สิงหาคม 2522. (อัตส้าเนา).

สุภรณ์ ศรีพหล. "การวิเคราะห์งบประมาณมหาวิทยาลัย." วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร,  
ม.ป.ป. (อัตส้าเนา).

### วิทยานิพนธ์

ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์. "ความขัดแย้งในบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
นครพนม." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

บุพดี ปานบุบผา. "ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนิสิตฝึกสอนสาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ส่วลดี สู้คนธ์. "บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้." วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2522.

### Books

Anthony, William P. Management : Competencies and Incompetencies.  
Don Mills, Ontario : Addison Wesley Publishing Company,  
Inc., 1981.

Baldrige, John Victor. Power and Conflict in the University.  
New York : John Wiley & Sons, Inc., 1971.

Broom, Leonard, and Selznick, Philip. Sociology. New York : Harper  
& Row Publishers, 1968.

Chung, Kae H., and Megginson, Leon C. Organizational Behavior :  
Developing Managerial Skills. New York : Harper & Row,  
Publishers, Inc., 1981.

- Cohen, D. Michel, and March, Games G. Leadership and Ambiguity.  
New York : McGraw-Hill, Inc., 1974.
- Deep, Sammuel D. Human Relations in Management. California :  
Glencoe Publishing Company, 1978.
- English, Frenwick W. School Organization and Management. Worthington,  
Ohio : Charles A. Jones Publishing Company, Inc., 1975.
- Freedman, Jonathan L. Social Psychology. Englewood Cliffs, Prentice-  
Hall, Inc., 1970.
- Glueck, William F. Management. Illinois : Drydren Press, Hinsdale,  
1977.
- Gross, Edward, and Grambrish, Paul V. Changes in University  
Organization. New York : McGraw-Hill, Inc., 1947.
- Hodge, B.J., and Anthony, William P. Organizational Theory : An  
Environment a System Approach. Boston : Allyn and Bacon,  
Inc., 1979.
- Johnson, David W., and Johnson, Frank P. Joining Together : Group  
Theory and Group Skills. Englewood Cliffs : Prentice-Hall,  
Inc., 1975.
- Ladd, Everett Carll, Jr., and Lipset, Saymour Martin. The Devided  
Academy Professors and Politics. New York : W.W. Norton &  
Company, Inc., 1975.
- Lawless, David J. Organizational Behavior : The Psychology of  
Management. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc., 1979.
- Likert, Rensis, and Likert, Jane. New Way of Managing Conflict.  
New York : McGraw-Hill, Inc., 1976.

- Luthans, Fred. Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill International Book Company, Inc., 1981.
- Mills, T.M. The Sociology of Small Groups. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1967.
- Milton : Charles R. Human Behavior in Organization. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc., 1981.
- Riley, Gary L., and Baldrige, J. Victor. Governing Academic Organizations. Berkeley, California : McCutchan Publishing Corporation, 1977.
- Ritzer, George. Working : Conflict and Change. Englewood Cliffs : prentice-Hall, Inc., 1977.
- Robbins, Stephen P. Managing Organizational Conflict. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc., 1974.
- Sartain, Aaron Quinn, et al. Psychology : Understanding Human Behavior. New York : McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Schein, Edgar H. Organizational Psychology. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc., 1980.
- \_\_\_\_\_, Professional Education. New York : McGraw-Hill Book Co., 1972.
- Schneider, David J. Social Psychology. Ontario : Addison and Wesley Publishing Company, Inc., 1976.
- Stoner, James A.F. Management. London : Prentice-Hall, International, Inc., 1978.



Articles

Kelman, Herbert C. "Compliance, Identification and Internalization : The Process of Attitude Change." The Journal of Conflict Resolution 2 (1958) : 51-60.

Schein, Edgar H. Organizational Socialization and The Progression of Management." Industrial Management Review 9 (1968) : 143-145.

Schmidt, Warren H. "Conflict : A Powerful Process for (Good or Bad) Change." Management Review (December 1974) : 6-8.

Walton, Richard S., and Dutton, John M. "The Management of Inter-department Conflict." Administrative Science Quarterly 14 (March 1969) : 73-84.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย และแบบสอบถาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม.0309/3123

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

25 กุมภาพันธ์ 2526.

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิการ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์

เนื่องด้วย นายบุญช่วย ศิริเกษ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษากำสั่งดำเนินการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ในการนี้นิสิตจำเป็นต้องทำการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่อาจารย์ของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาอนุมัติให้นิสิตได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

สุประดิษฐ์ บุณนาค

(รองคณบดีตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุณนาค)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527680-2



ที่ ทม.0309 / 3124

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

25 กุมภาพันธ์ 2526

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิการ วิทยาลัยครูมหาสารคาม

เนื่องด้วย นายบุญช่วย ศิริเกษ นิสิตปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษากำส่งดำเนินการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ในการนี้ นิสิตจำต้องทำการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามแก่อาจารย์ของวิทยาลัยครูมหาสารคาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาอนุมัติให้นิสิตได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

สุประดิษฐ์ บุณนาค

(รองค้ำสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุณนาค)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527680-2

ที่ ทม.0309/3125

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

25 กุมภาพันธ์ 2526

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิการ วิทยาลัยครูเลย

เนื่องด้วย นายบุญช่วย ศิริเกษ นิสิตปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษากำส่งตำราเงินการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ในการนี้ นิสิตจำต้องทำการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่อาจารย์ของวิทยาลัยครูเลย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาอนุมัติให้นิสิตได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

สุประดิษฐ์ บุนนาค

(รองค้ำสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ บุนนาค)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527680-2

วิทยาลัยครูเลย

23 กุมภาพันธ์ 2526

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้วยข้าพเจ้าได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ทำการศึกษารวบรวมเรื่อง "ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผลการศึกษาวิจัยเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของวิทยาลัยครู ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จำเป็นจะต้องอาศัยข้อมูลบางประการจากอาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอแสดงความนับถือ



(นายบุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ 2 วิทยาลัยครูเลย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอาจารย์  
ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่ กรุณาตอบคำถามด้วยตัวท่านเอง และไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
2. คำถามทุกข้อไม่ใช่แบบทดสอบความรู้ ผู้ตอบจึงไม่จำเป็นต้องตอบให้ถูกต้องตามหลักวิชา แต่ขอให้ตอบตรงตามความเป็นจริง ความรู้สึก หรือความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ตอบ
3. ผู้วิจัยถือว่าคำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบทั้งหมดเป็นความลับ จะไม่นำไปเปิดเผย ณ ที่ใด ๆ เป็นอันขาด
4. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 สักยภาพและภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อฝ่ายบริหารในวิทยาลัยครู
  - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในวิทยาลัยครู
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามนี้แล้ว กรุณาส่งคืนที่ผู้แจกแบบสอบถามโดยด่วน

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 1

สถานภาพและภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีตอบ กรุณา เลือกหมายเลขในวงเล็บหน้า ข้อความหรือคำตอบที่ถูกต้องที่สุด สำหรับ  
ตัวท่าน เขียนลงในช่อง  ทางขวามือของข้อความหรือคำถามแต่ละข้อ  
ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง

0. ท่านปฏิบัติงานประจำอยู่ที่วิทยาลัยครูใด

- (1) วิทยาลัยครูอุดรธานี
- (2) วิทยาลัยครูอุบลราชธานี
- (3) วิทยาลัยครูมหาสารคาม
- (4) วิทยาลัยครูสกลนคร

จากข้อ 0. เนื่องจากผู้ตอบปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยครูมหาสารคาม จึงเลือกเขียน  
หมายเลข 3 ลงในช่อง  ทางขวามือ

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

ลำดับ

1 - 3

1. เพศ

- (1) ชาย
- (2) หญิง

4

2. อายุ

- (1) ไม่เกิน 25 ปี
- (2) 26 - 30 ปี
- (3) 31 - 35 ปี
- (4) 36 - 40 ปี
- (5) 41 - 45 ปี
- (6) 46 ปีขึ้นไป

5

3. ถิ่นกำเนิดหรือพื้นเพเดิมของท่าน

- (1) ภาคกลาง
- (2) ภาคใต้
- (3) ภาคเหนือ
- (4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6

- ลำดับ
4. ท่านได้รับการเลี้ยงดูและฝึกอบรมจากครอบครัวในวัยเด็กหรือวัยก่อนทำงานเป็นแบบใดมากที่สุด  7
- (1) เคร่งระเบียบประเพณีและให้เชื่อฟังผู้ใหญ่
- (2) ฝึกให้เป็นคนขยัน ประหยัด อดทน และพึ่งตนเอง
- (3) ปล่อยตามสบาย มีความเป็นอิสระที่จะคิดและทำตามความพอใจ
5. สถานภาพสมรสของท่านในปัจจุบัน  8
- (1) โสด (2) หย่าร้างหรือหม้าย
- (3) แต่งงาน
6. ระดับการศึกษาสูงสุด  9
- (1) ปริญญาตรีหรือ ป.วิชาชีพชั้นสูง
- (2) ปริญญาโท
- (3) ปริญญาเอก
7. สาขาวิชาที่ศึกษาเป็นวิชาเอกในระดับสูงสุด  10
- (1) การศึกษา (2) ภาษาคำศัพท์, โบราณคดี
- (3) สังคมศาสตร์, มนุษยศาสตร์
- (4) ปรัชญา, คำสอน (5) วิทยาคำศัพท์, คณิตศาสตร์
- (6) วิทยาคำศัพท์ประยุกต์ (7) ศิลปกรรม, การบันเทิง
8. สถาบันที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด (เลือกตอบข้อ 8.1 หรือ 8.2 เพียงข้อเดียว)  11
- (8.1) สถาบันการศึกษาภายในประเทศคือ
- (1) สถาบันการศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครู
- (2) สถาบันการศึกษาในกลุ่ม มศว.
- (3) มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น



8.2	สถาบันการศึกษาในต่างประเทศคือ	<input type="checkbox"/>	11
	(1) สถาบันการศึกษาในทวีปเอเชีย		
	(2) สถาบันการศึกษาในทวีปยุโรป		
	(3) สถาบันการศึกษาในทวีปอเมริกา		
9.	ท่านปฏิบัติงานประจำในคณะวิชาใด	<input type="checkbox"/>	13
	(1) ครูค่าจ้าง (2) วิทยาค่าจ้าง		
	(3) มนุษยค่าจ้างและสังคมค่าจ้าง		
10.	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านในวิทยาลัยครู		
10.1	ตำแหน่งทางวิชาการ	<input type="checkbox"/>	14
	(1) อาจารย์ (2) ผู้ช่วยค้ำสตราจารย์		
	(3) รองค้ำสตราจารย์ (4) ค้ำสตราจารย์		
10.2	ตำแหน่งทางการบริหาร	<input type="checkbox"/>	15
	(1) อธิการหรือรองอธิการ		
	(2) หัวหน้าสำนักงานอธิการ, รองหัวหน้าสำนักงานอธิการ		
	(3) หัวหน้าคณะวิชา, รองหัวหน้าคณะวิชา	<input type="checkbox"/>	
	(4) หัวหน้าภาควิชา, รองหัวหน้าภาควิชา		
	(5) หัวหน้าแผนก		
	(6) ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร		
11.	งานประจำที่ท่านรับผิดชอบและปฏิบัติโดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะใด	<input type="checkbox"/>	16
	(1) งานสอน (2) งานอื่นที่ไม่ใช่การสอน		
	(3) ปฏิบัติงานสอนและงานอื่นอย่างละเท่ากัน		
12.	จำนวนปีที่ปฏิบัติราชการในวิทยาลัยครู	<input type="checkbox"/>	17
	(1) ไม่เกิน 5 ปี (2) 6 - 10 ปี		
	(3) 11 - 15 ปี (4) 16 - 20 ปี		
	(5) 21 - 25 ปี (6) 26 ปีขึ้นไป		

- |     |   |       |
|-----|---|-------|
|     |   | ลำดับ |
| 13. | จำนวนปีที่ปฏิบัติงานหลังจบการศึกษาสูงสุด                | 18    |
|     | (1) ไม่เกิน 5 ปี  |       |
|     | (2) 6 - 10 ปี   |       |
|     | (3) 11 - 15 ปี  |       |
|     | (4) 16 - 20 ปี  |       |
|     | (5) 21 - 25 ปี  |       |
|     | (6) 26 ปีขึ้นไป   |       |
| 14  | ระดับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน                   | 19    |
|     | (1) ระดับ 3   |       |
|     | (2) ระดับ 4   |       |
|     | (3) ระดับ 5   |       |
|     | (4) ระดับ 6   |       |
|     | (5) ระดับ 7 ขึ้นไป                                      |       |
| 15. | รายได้พิเศษที่ได้รับจากวิทยาส์ศร (นอกเหนือจากเงินเดือน) | 20    |
|     | ตัวเลขสี่ประมาณเดือนละ                                  |       |
|     | (1) ไม่เกิน 1,000 บาท                                   |       |
|     | (2) 1,000 - 2,000 บาท                                   |       |
|     | (3) 2,000 - 3,000 บาท                                   |       |
|     | (4) 3,000 บาทขึ้นไป                                     |       |

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นต่อฝ่ายบริหารในวิทยาลัยครู

คำชี้แจง

1. คำว่า "ฝ่ายบริหาร" ในแบบสอบถามชุดนี้หมายถึง กลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่ดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หรือบุคคลอื่นที่ร่วมทีมบริหารงานกับอธิการ
2. การพิจารณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ "ฝ่ายบริหาร" ให้พิจารณาจากภาพรวม หรือผลเฉลี่ยของกลุ่มผู้บริหารทั้งหมด ไม่แยกพิจารณาเป็นรายบุคคล
3. วิธีตอบแบบสอบถาม ถ้าท่านมีความรู้สึกต่อข้อความหรือความคิดเห็นในแต่ละข้ออย่างไร ให้เลือกเขียนหมายเลขที่อยู่ข้างหน้า ระดับความรู้สึกนั้นลงในช่อง  ด้านขวามือของข้อความ โดยเลือกจากความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง ใน 5 อย่างต่อไปนี้

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

ตัวอย่าง

0. ฝ่ายบริหารไม่เห็นความสำคัญของข้าพเจ้า.

(ผู้ตอบมีความรู้สึก "เห็นด้วย" กับข้อความที่กล่าวไว้ในข้อ 0. จึงเลือกเขียน

หมายเลข 4 ลงในช่อง  ทางขวามือของข้อความ)

4

## แบบสอบถาม

1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4. เห็นด้วย
2. ไม่เห็นด้วย	5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ	

	ลำดับ
1. ฝ่ายบริหารจะปกป้องความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	<input type="checkbox"/> 21
2. ฝ่ายบริหารจะสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้า ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และด้านอื่น ๆ	<input type="checkbox"/> 22
3. ฝ่ายบริหารจะช่วยพิทักษ์รักษาสีธรรมและผลประโยชน์ที่ควรสมควรได้ของข้าพเจ้า	<input type="checkbox"/> 23
4. ฝ่ายบริหารมีความศรัทธา และไว้วางใจข้าพเจ้า	<input type="checkbox"/> 24
5. ฝ่ายบริหารรักษาคำมั่นสัญญา กับข้าพเจ้า เสมอ	<input type="checkbox"/> 25
6. ฝ่ายบริหารมีความซื่อสัตย์และยุติธรรมกับข้าพเจ้า เสมอ	<input type="checkbox"/> 26
7. ข้าพเจ้ารู้สึกประทับใจในผลงานของฝ่ายบริหารชุดนี้	<input type="checkbox"/> 27
8. นโยบายในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารชุดนี้ มีความเหมาะสมกับสถานการณ์	<input type="checkbox"/> 28
9. การบริหารงานโดยฝ่ายบริหารชุดนี้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่น่าเชื่อถือ	<input type="checkbox"/> 29
10. คุณสมบัติทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุติ และประสบการณ์ของบุคคลในฝ่ายบริหาร มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	<input type="checkbox"/> 30



- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

- |  | ลำดับ |
|--|-------|
| 11. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับฝ่ายบริหาร                             | 31    |
| 12. ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยและแสดงความคิดเห็นกับฝ่ายบริหารได้อย่างสบายใจ                    | 32    |
| 13. ข้าพเจ้าอยากให้อำนาจฝ่ายบริหารชุดนี้อยู่ในตำแหน่งเป็นเวลานานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ | 33    |
| 14. แนวทางการดำเนินงานของฝ่ายบริหารตรงกับแนวความคิดส่วนตัวของข้าพเจ้า                    | 34    |
| 15. ข้าพเจ้าพอใจในการให้บริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางวิทยาลัยจัดให้                    | 35    |
| 16. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในตำแหน่งและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน                       | 36    |
| 17. ฝ่ายบริหารได้ให้เกียรติและยอมรับนับถือข้าพเจ้าอย่างเพียงพอ                           | 37    |
| 18. บุคคลในฝ่ายบริหารมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ   | 38    |
| 19. ข้าพเจ้ารู้สึกเกรงใจไม่กล้าขัดขืนหรือกระทำในสิ่งที่ฝ่ายบริหารไม่ปรารถนา              | 39    |

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

	ลำดับ
20. ข้าพเจ้ามีความศรัทธาในความล้มเหลวของฝ่ายบริหาร	40
21. ฝ่ายบริหารมีคุณธรรมเป็นต้นแบบ เชื้อเพลิง ควรแก่การให้ความร่วมมือ	41
22. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายบริหารอย่างเต็มความสามารถ	42
23. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเสนอตัวเข้าช่วยฝ่ายบริหาร เพื่อต่อต้านกับฝ่ายที่เป็นศัตรู	43
24. ฝ่ายบริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้า เสมอ	44
25. ฝ่ายบริหาร เคยเรียกพบและปรึกษาหารือกับข้าพเจ้า เป็นส่วนตัว เสมอ	45
26. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้า มีความสำคัญต่อฝ่ายบริหาร	46
27. ข้าพเจ้าพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ฝ่ายบริหาร	47
28. ข้าพเจ้า เต็มใจปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามที่ฝ่ายบริหารมอบหมายทุกประการ	48
29. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน และคำสั่งหรือคำขอร้องของฝ่ายบริหารด้วยความเต็มใจ	49
30. ข้าพเจ้าทำงานเพื่อความสำเร็จของฝ่ายบริหารมากกว่า เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	50

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในวิทยาลัยครู

คำชี้แจง การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ให้เขียนหมายเลขที่อยู่ข้างหน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน (ต่อประเด็นความคิดเห็นในแต่ละข้อ) ลงในช่อง  ทางขวามือ เช่นเดียวกับการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยเลือกเพียงตัวเลือกเดียวในจำนวน 5 ตัวเลือกที่กำหนด ดังนี้

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

แบบสอบถาม

ลำดับ

(1) หลักการบริหารทั่วไป

- |  |    |
|--|----|
| 1. การพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ควรทำอย่างเด็ดขาดและตรงไปตรงมา <input type="checkbox"/>                | 51 |
| 2. การวางแผนและการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร อาจารย์จึงไม่ควรยุ่งเกี่ยว <input type="checkbox"/>          | 52 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควร เป็นผู้บอกหรือชี้้นำการปฏิบัติงานแก่อาจารย์ <input type="checkbox"/>        | 53 |
| 4. ผู้บริหารควรติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างใกล้ชิด <input type="checkbox"/>                     | 54 |
| 5. หากกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติให้รัดกุม จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> | 55 |

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

- |   | ลัดมภ์ |
|---|--------|
| 6. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ติควร เชื้อพึงผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเสมอ <input type="checkbox"/>  | 56     |
| 7. ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่อาจารย์ในการ กำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง <input type="checkbox"/>                                       | 57     |
| 8. ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือจากอาจารย์โดยใช้วิธีการรุนแรงมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่ <input type="checkbox"/>                        | 58     |
| 9. ถ้าผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่อาจารย์มากขึ้น อาจารย์ก็จะมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้นด้วย <input type="checkbox"/>       | 59     |
| 10. ผู้บริหารควรยอมรับว่า อาจารย์มีความสำคัญต่อเป้าหมายของงานเท่าเทียมกับตน <input type="checkbox"/>                                  | 60     |
| 11. การ เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์จะช่วยให้อาจารย์ลดความเชื่อหน่ายต่องานลงได้ <input type="checkbox"/>  | 61     |
| 12. ในภาวะปัจจุบัน การบริหารงานในวิทยาลัยครูควรยึดรูปแบบการบริหารโดยคณะบุคคลแทนการบริหารโดยบุคคลเดียว <input type="checkbox"/>        | 62     |
| 13. การปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ร่วมงานจะต้องไม่มีความขัดแย้งกัน <input type="checkbox"/>                       | 63     |
| 14. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ควรใช้เกณฑ์ประเมินที่ได้รับ การยอมรับทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายอาจารย์ <input type="checkbox"/> | 64     |



- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

- |   | ลัดมภ์ |
|---|--------|
| 15. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความชอบประจำปี ควรมีการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง <input type="checkbox"/>   | 65     |
| 16. การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูควรให้คณะวิชาที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ดำเนินการ <input type="checkbox"/>                                       | 66     |
| (2) <u>โครงสร้างและระบบบริหารงาน</u>  |        |
| 17. ในอนาคตอันใกล้ วิทยาลัยครูควรเปิดสอนระดับปริญญา โทบางสาขา เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา แก่ครูในชนบท <input type="checkbox"/>                               | 67     |
| 18. วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรร่วมกันจัดตั้งขึ้น เป็นมหาวิทยาลัยอีกแห่งหนึ่ง <input type="checkbox"/>  | 68     |
| 19. วิทยาลัยครูควรบูรณาการร่วมกับสถาบันวิชาชีพในท้องถิ่น จัดตั้งเป็นวิทยาลัยชุมชน ผลิตร่างส่งคนหลายสาขา วิชาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น <input type="checkbox"/>   | 69     |
| 20. ในอนาคต วิทยาลัยครูควรได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นวิทยาลัยอุดมศึกษา ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาอื่น (นอกจากครู) ด้วย <input type="checkbox"/>        | 70     |
| 21. วิทยาลัยครูควรผลิตครูเฉพาะสาขาวิชาสามัญเท่านั้น ส่วนการผลิตครูในสาขาวิชาพิเศษต่าง ๆ ควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่มีความพร้อมมากกว่า <input type="checkbox"/> | 71     |

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

- |  | ลำดับ |
|--|-------|
| 22. การผลิตครุภัณฑ์นอกเวลาในปัจจุบันไม่มีความจำเป็นควรยกเลิก   | 72    |
| 23. วิทยาลัยควรกำหนดนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการให้บริการแก่สังคมและชุมชน                               | 73    |
| 24. การฝึกอบรมครูประจำการควรเปิดดำเนินการเฉพาะภายในวิทยาลัยเท่านั้น                                    | 74    |
| 25. หลักสูตรการผลิตครูของสภาการฝึกหัดครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม<br>สังเห็นควรปรับปรุงใหม่    | 75    |
| 26. โครงสร้างของวิทยาลัยในปัจจุบัน กำหนดหน่วยงานย่อยมากจนเกินไป<br>ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น | 76    |
| 27. ในภาวะปัจจุบันและอนาคต วิทยาลัยควรให้ความสำคัญงานด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้มากขึ้น                | 77    |
| 28. การเลื่อนแต่งตั้งรองอธิการวิทยาลัย ควรเลื่อนจากผู้ที่ได้รับการยอมรับ<br>จากคณาจารย์ส่วนใหญ่        | 78    |
| 29. ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัย ควรได้มาโดยวิธีการสรรหาโดย<br>คณาจารย์ของวิทยาลัยแห่งนั้น ๆ           | 79    |

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

		ลัดมภ์
30.	คณะกรรมการประจำวิทยาลัย ควรมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และควบคุมการดำเนินงานของฝ่ายบริหารในวิทยาลัย	<input type="checkbox"/> 80
31.	ในโครงสร้างของวิทยาลัย ควรกำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ งานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แยกเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อหน่วยงานอื่น	<input type="checkbox"/> 81
(3) <u>หน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของอาจารย์</u>		
32.	อาจารย์วิทยาลัย ควรทำหน้าที่หลักในการสอนและรับผิดชอบงานวิชาการเท่านั้น	<input type="checkbox"/> 82
33.	อาจารย์วิทยาลัย มีภาระต้องรับผิดชอบต่องานสอนและงานพิเศษ อย่างอื่นมากจนไม่มีเวลาให้กับงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ	<input type="checkbox"/> 83
34.	งานนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นงานที่สำคัญต่อเป้าหมายของวิทยาลัย ไม่น้อยไปกว่างานสอน	<input type="checkbox"/> 84
35.	การลงเวลาปฏิบัติราชการประจำวัน เป็นระเบียบปฏิบัติที่ไม่มีความจำเป็นสำหรับอาจารย์วิทยาลัย ควรยกเลิก	<input type="checkbox"/> 85
36.	ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อาจารย์ควรพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	<input type="checkbox"/> 86

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

- |  | ลัดมถั                      |
|--|-----------------------------|
| 37. อาจารย์ควรมุ่งปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยครูมากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตัว  | <input type="checkbox"/> 87 |
| 38. อาจารย์ควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับให้แน่นแฟ้นเพื่อประโยชน์ในการร่วมมือและประสานงานกัน                              | <input type="checkbox"/> 88 |
| 39. อาจารย์วิทยาลัยครูควรวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาครู   | <input type="checkbox"/> 89 |
| 40. วิทยาลัยครูควรรักษาทางกระตุนให้อาจารย์ผลิตเอกสารตำราทางวิชาการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน                                    | <input type="checkbox"/> 90 |
| 41. วิทยาลัยครูควรเป็นผู้รับผิดชอบการสั่งทางงบประมาณเพื่อการวิจัยให้แก่อาจารย์   | <input type="checkbox"/> 91 |
| 42. ผู้บริหารควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน   | <input type="checkbox"/> 92 |
| (4) <u>ผลประโยชน์และสิ่งลูงใจในการทำงาน</u>  |                             |
| 43. อาจารย์วิทยาลัยครูไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วย- คำสตราจารย์ รองคำสตราจารย์ และคำสตราจารย์) เหมือนอาจารย์มหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> 93 |
| 44. สถานภาพตำแหน่งและเงินเดือนของอาจารย์วิทยาลัยครูในปัจจุบันสัดว่าอยู่ในระดับต่ำ ควรพิจารณาหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น                   | <input type="checkbox"/> 94 |



- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

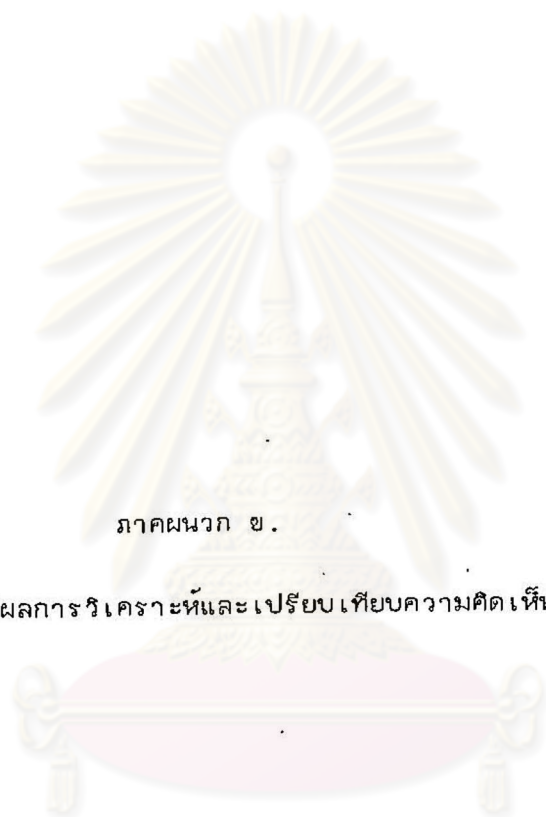
	ลัดมณี
45. วิทยาลัยครูควรสร้างให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับตามสมควรแก่ฐานะของตำแหน่งนั้น ๆ <input type="checkbox"/>	95
46. การฝึกอบรมครูประจำการควรเปิดดำเนินการเฉพาะในวันและเวลาดำรงการเท่านั้น โดยงดจ่ายค่าสอนและค่าดำเนินการ <input type="checkbox"/>	96
47. กรรมการประจำวิทยาลัยครู (ยกเว้นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสามัญบุคคลภายนอก) ไม่ควรได้รับเบี้ยประชุม <input type="checkbox"/>	97
48. การเสนอชื่ออาจารย์เพื่อขอให้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้นประจำปี ควรทำโดยวิธีเปิดเผย ไม่ถือว่าเป็นความลับ <input type="checkbox"/>	98
49. การอนุญาตให้อาจารย์ลา ศึกษาต่อ ควรพิจารณาอนุญาตเฉพาะผู้ที่ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับงานที่ผู้นั้นปฏิบัติ หรือสาขาวิชาที่ทำการสอนเท่านั้น <input type="checkbox"/>	99
50. อาจารย์ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ ควรได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ และค่าที่พักตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา เช่นเดียวกับการไปศึกษาตงงาน <input type="checkbox"/>	100
51. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาและสัมรรถภาพการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ควรได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/>	101
52. วิทยาลัยครูควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ของอาจารย์ให้ดีขึ้นกว่าในปัจจุบัน <input type="checkbox"/>	102

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง       | 4. เห็นด้วย          |
| 2. ไม่เห็นด้วย                | 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 3. ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ |                      |

## (5) คุณลักษณะของผู้บริหาร

ลำดับ

- |  |                          |     |
|--|--------------------------|-----|
| 53. ผู้บริหาร วิทยาลัยครูในสภาวะปัจจุบัน ควร เป็นผู้ลู่ลมและอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ร่วมงาน           | <input type="checkbox"/> | 105 |
| 54. ผู้บริหาร ระดับสูงของ วิทยาลัยครูควร เป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ด้านการบริหารในระดับต่ำมาก่อน            | <input type="checkbox"/> | 104 |
| 55. การพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคลเป็นอธิการ วิทยาลัยครู ควรพิจารณาถึงประสบการณ์มากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา      | <input type="checkbox"/> | 105 |
| 56. ผู้บริหาร ระดับสูงของ วิทยาลัยครู ควร เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาบริหารการศึกษาโดยตรง           | <input type="checkbox"/> | 106 |
| 57. อธิการ วิทยาลัยครู ควร เป็นนักบริหารมากกว่า เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการ                                | <input type="checkbox"/> | 107 |
| 58. การพิจารณาตัวบุคคลเพื่อแต่งตั้ง เป็นผู้บริหาร วิทยาลัยครูทุกระดับไม่ควรคำนึงระบบอาวุโส                 | <input type="checkbox"/> | 108 |
| 59. ผู้บริหาร ระดับสูงของ วิทยาลัยครูควร เป็นผู้ที่มีความเด็ดเดี่ยวสับไวและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง       | <input type="checkbox"/> | 109 |
| 60. ผู้บริหาร วิทยาลัยครูควร วางตนเป็นผู้ประสานงานหรือประสานประโยชน์มากกว่าการเป็นผู้บังคับบัญชาของอาจารย์ | <input type="checkbox"/> | 110 |



ภาคผนวก ข .

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็น

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู ราชดำเนิน

ด้าน ที่	ความคิดเห็น	มัธยฐาน เลขคณิต ของกลุ่ม		จำนวน ของ ความเห็น ที่ เห็น พ้อง กัน	ความเห็น เห็น ต่าง	ความเห็น เห็น พ้อง กัน	ความเห็น เห็น ต่าง	จำนวน ความเห็น ที่ เห็น พ้อง กัน	F
		H	M						
1	ด้านหลักการบริหารทั่วไป (16 ข้อ)	H	3.95	}					4.344*
		M	3.69						
		L	3.69						
		T	3.71						
2	ด้านโครงสร้างและระบบบริหารงาน (15 ข้อ)	H	3.74						3.183*
		M	3.61						
		L	3.74						
		T	3.65						
3	ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของอาจารย์ (11 ข้อ)	H	3.95						2.065
		M	3.85						
		L	3.94						
		T	3.87						

H = กลุ่มลำดับสูง, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อด้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05



ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู ราชดำเนิน (ต่อ)

ด้าน ที่	ความคิดเห็น	มัธยมศึกษา ของ กลุ่ม		โรงเรียน เห็นเพิ่ม	ไม่เห็นเพิ่ม	ไม่เห็น เท่าไร	ไม่เห็น เห็น	ไม่เห็น เห็นเพิ่ม	F
		H	M						
4	ด้านผลประโยชน์และสิ่งจูงใจในการทำงาน (10 ข้อ)	H	3.22						2.439
		M	3.39						
		L	3.51						
		T	3.41						
5	ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร (8 ข้อ)	H	4.14						0.984
		M	4.09						
		L	4.01						
		T	4.11						
	รวมทั้งหมด	H	3.81						3.363*
		M	3.70						
		L	3.78						
		T	3.73						

H = กลุ่มสนับสนุน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ

ข้อ	ความคิดเห็น	มัชฌิม เลขคณิต ของกลุ่ม		ปัจจัย บอกอันดับเห็น ใจ	อันดับเห็น ใจ	อันดับเห็น ใจ	อันดับเห็น ใจ	ปัจจัย บอกอันดับเห็น ใจ	F
		H	M						
1	การพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ควรทำอย่างเด็ดขาดและตรงไปตรงมา	H	4.00						0.100
		M	3.97						
		L	3.91						
		T	3.96						
2	การวางแผนและการตัดสินใจ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร อาจารย์ไม่ควรยุ่งเกี่ยว	H	2.18						6.643*
		M	1.91						
		L	1.55						
		T	1.86						
3	ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควร เป็นผู้บอกหรือชี้แนะการปฏิบัติงานแก่อาจารย์	H	3.51						4.000*
		M	2.88						
		L	2.75						
		T	2.90						
4	ผู้บริหารควรติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างใกล้ชิด	H	3.77						0.974
		M	3.51						
		L	3.40						
		T	3.51						

H = กลุ่มต้นฉบับ, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*p < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัชฌิมเลขคณิต ของกลุ่ม		เชิง แยก แยะ เห็น มา	แยก เห็น มา	ใน เห็น มา	แยก เห็น มา	เชิง แยก แยะ เห็น มา	F
		H	M						
5	หากกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติให้รัดกุม จะช่วยให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	H	4.55						2.257
		M	4.16						
		L	4.09						
		T	4.18						
6	ผู้ได้บังคับบัญชาที่ดี ควร เชื้อเพลิงบังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เล่มอ	H	4.38						18.331 *
		M	2.96						
		L	2.26						
		T	2.85						
7	ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่อาจารย์ในการกำหนดวิธีปฏิบัติด้วยตนเอง	H	4.33						1.447
		M	4.15						
		L	4.30						
		T	4.19						
8	ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือจากอาจารย์โดยใช้วิธีการสูงใจมากกว่า การใช้อำนาจหน้าที่	H	4.59						3.748 *
		M	4.39						
		L	4.66						
		T	4.46						

H = กลุ่มต้นขั้ว, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัธยมศึกษา		โรงเรียนเอกชน ไม่ ให้ เงิน	เอกชน ไม่ ให้ เงิน	เอกชน ให้ เงิน	เอกชน ไม่ ให้ เงิน	เอกชน ให้ เงิน	F
		เลขคดี	ของ กลุ่ม						
9	ถ้าผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่อาจารย์มากขึ้น อาจารย์ก็จะมี ความรับผิดชอบต่องานมากขึ้นด้วย	H	4.03						3.361*
		M	3.70						
		L	4.01						
		T	3.79						
10	ผู้บริหารควรยอมรับว่าอาจารย์มีความสำคัญต่อเป้าหมายของงานเท่าเทียมกับตน	H	4.40						0.239
		M	4.30						
		L	4.27						
		T	4.30						
11	การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์ จะช่วยให้ อาจารย์ลดความเบื่อหน่ายต่องานลงได้	H	3.40						0.209
		M	3.38						
		L	3.47						
		T	3.40						
12	ในภาวะปัจจุบัน การบริหารงานในวิทยาลัยครูควรยึดรูปแบบการบริหารโดย คณะบุคคล แทนการบริหารโดยบุคคลเดียว	H	4.48						1.289
		M	4.21						
		L	4.31						
		T	4.25						

H = กลุ่มส่วนน้อย, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05



ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัชฌิม เลขคณิต ของกลุ่ม		ถึง บ่อยแค่ไหน	บ่อย แค่ไหน	ไม่ บ่อย	บ่อย แค่ไหน	ถึง บ่อยแค่ไหน	F
		H	M						
13	การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ร่วมงานจะต้องไม่มีความขัดแย้งกัน	H	4.03				.		1.788
		M	3.56				.		
		L	3.55				.		
		T	3.59				.		
14	การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ควรใช้: กรณีประเมินที่ได้รับการยอมรับทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายอาจารย์	H	4.62				.		2.465
		M	4.34				.		
		L	4.51				.		
		T	4.40				.		
15	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความชอบประจำปี ควรมีการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	H	4.03				.		0.182
		M	4.00				.		
		L	4.08				.		
		T	4.02				.		
16	การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครู ควรให้คณะวิชาที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ดำเนินการ	H	3.55				.		2.154
		M	3.70				.		
		L	3.95				.		
		T	3.94				.		

H = กลุ่มสนับสนุน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัธยฐานเลขคณิต ของกลุ่ม		เชิงบวก ระดับหนึ่ง	กลาง หนึ่ง	ลบ หนึ่ง	ระดับหนึ่ง	เชิงบวก ระดับหนึ่ง	F
		H	M						
17	ในอนาคตอันใกล้วิทยาลัยครูควร เปิดสอนระดับปริญญา โทบางสาขา เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ครูในชนบท	H	3.74	]					3.998*
		M	3.11						
		L	2.87						
		T	3.11						
18	วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรรวมกันจัดตั้งขึ้นเป็นมหาวิทาลัย อีกแห่งหนึ่ง	H	3.48						1.246
		M	3.28						
		L	3.06						
		T	3.25						
19	วิทยาลัยครูควรบูรณาการร่วมกับสถาบันวิชาชีพในท้องถิ่น จัดตั้ง เป็นวิทยาลัยชุมชน ผลิตกำลังคนหลายสาขาวิชาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น	H	4.07	]					4.830*
		M	3.33						
		L	3.51						
		T	3.42						
20	ในอนาคต วิทยาลัยครูควรได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นวิทยาลัยอุดมศึกษา ทำหน้าที่ ผลิตกำลังคนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาอื่น (นอกจากครู) ด้วย	H	4.14						1.139
		M	3.86						
		L	3.76						
		T	3.86						

H = กลุ่มสนับสนุน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัชฌิม เลขคณิต ของกลุ่ม		เบี่ยงเบน ต่ำสุด	เบี่ยงเบน ต่ำ	เบี่ยงเบน สูง	เบี่ยงเบน ต่ำ	เบี่ยงเบน สูง	F
		H	M						
21	วิทยาลัยครูควรผลิตครู เฉพาะสาขาวิชาสามัญเท่านั้น ส่วนการผลิตครูในสาขาวิชาอื่นต่าง ๆ ควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่มีความพร้อมมากกว่า	H	2.33		.				0.696
		M	2.41		.				
		L	2.58		.				
		T	2.44		.				
22	การผลิตครูภาคนอกเวลาในปัจจุบันหมดความจำเป็น ควรยุบเลิก	H	3.29		.			0.027	
		M	3.33		.				
		L	3.26		.				
		T	3.29		.				
23	วิทยาลัยครูควร กำหนดนโยบายที่แน่นอน เกี่ยวกับการให้บริการแก่สังคมและชุมชน	H	4.48		.			3.812*	
		M	4.25		.				
		L	4.77		.				
		T	4.31		.				
24	การฝึกอบรมครูประจำการควร เปิดดำเนินการ เฉพาะภายในวิทยาลัยครูเท่านั้น	H	3.25		.			0.767	
		M	3.28		.				
		L	3.50		.				
		T	3.32		.				

H = กลุ่มสนับสนุน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05



ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัธยมศึกษา ของ กลุ่ม		ยังไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็นด้วย เลย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	F
		H	M						
25	หลักสูตรการผลิตครูของสภาการศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม สมควรปรับปรุงใหม่	H	3.96						6.256 *
		M	3.80						
		L	4.23						
		T	3.90						
26	โครงสร้างของวิทยาลัยครูในปัจจุบัน กำหนดหน่วยงานย่อยมากจนเกินไป ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น	H	3.10						3.918 *
		M	3.73						
		L	3.80						
		T	3.70						
27	ในภาวะปัจจุบันและอนาคต วิทยาลัยครูควรให้ความสนใจงานด้านการให้ บริการแก่ชุมชนให้มากขึ้น	H	4.48						1.977
		M	4.15						
		L	4.11						
		T	4.16						
28	การเสนอแต่งตั้งรองอธิการวิทยาลัยครู ควรเสนอจากผู้ที่ได้รับการยอมรับ จากอาจารย์ส่วนใหญ่	H	4.18						2.128
		M	4.31						
		L	4.52						
		T	4.34						

H = กลุ่มล่างสุด, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05



ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัธยมศึกษา ของกลุ่ม		ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น เลย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	F
		H	M						
29	ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครู ควรได้มาโดยวิธีการสรรหาโดย คณาจารย์ของวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ	H	3.70				.		4.211*
		M	3.88				.		
		L	4.29				.		
		T	3.95				.		
30	คณะกรรมการประจำวิทยาลัยครูควรมีบทบาทในการ กำหนดนโยบายและ ควบคุมการดำเนินงานของฝ่ายบริหารในวิทยาลัยครู	H	4.11				.		2.890
		M	4.06				.		
		L	4.33				.		
		T	4.12				.		
31	ในโครงสร้างของวิทยาลัยครูควร กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู แยกเป็นเอกเทศ ไม่ขึ้นต่อหน่วยงานอื่น	H	3.77				.		2.087
		M	3.49				.		
		L	3.76				.		
		T	3.56				.		
32	อาจารย์วิทยาลัยครูควรมีหน้าที่หลักในการสอนและรับผิดชอบงานวิชาการ เท่านั้น	H	3.25				.		0.679
		M	2.79				.		
		L	2.93				.		
		T	2.81				.		

H = กลุ่มสนับสนุน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*p < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัธยมศึกษาเลขคณิต ของกลุ่ม		ไม่เห็นด้วยอย่างถึง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นใจ	F
		H	M							
33	อาจารย์วิทยาลัยครูมีภาระต้องรับผิดชอบต่องานสอนและงานพิเศษอย่างอื่นมาก จนไม่มีเวลาให้กับงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ	H	3.59							0.056
		M	3.67							
		L	3.66							
		T	3.66							
34	งานนิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นงานที่สำคัญต่อเป้าหมายของวิทยาลัยครูไม่น้อยไปกว่างานสอน	H	4.29							0.277
		M	4.18							
		L	4.22							
		T	4.19							
35	การลงเวลามาปฏิบัติราชการประจำวัน เป็นระเบียบปฏิบัติที่ไม่มีความจำเป็นสำหรับอาจารย์วิทยาลัยครู ควรยกเลิก	H	2.40							6.547*
		M	2.46							
		L	3.08							
		T	2.59							
36	ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อาจารย์ควรพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	H	4.18							10.406*
		M	3.58							
		L	3.09							
		T	3.52							

H = กลุ่มต้นบน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อด้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัชฌิม เลขคณิต ของกลุ่ม		องศา เบี่ยงเบนเห็น	องศา เบี่ยงเบนเห็น	องศา เบี่ยงเบนเห็น	องศา เบี่ยงเบนเห็น	องศา เบี่ยงเบนเห็น	F
		H	M						
37	อาจารย์ควรมุ่งปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยครูมากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตัว	H	4.40					.	0.563
		M	4.40					.	
		L	4.50					.	
		T	4.42					.	
38	อาจารย์ควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับให้แน่นแฟ้น เพื่อประโยชน์ในการร่วมมือและประสานงานกัน	H	4.55					.	0.914
		M	4.38					.	
		L	4.38					.	
		T	4.39					.	
39	อาจารย์วิทยาลัยครูควรวางตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาครู	H	4.81					.	1.655
		M	4.60					.	
		L	4.63					.	
		T	4.62					.	
40	วิทยาลัยครูควรรักษาทาง กระตุ้นให้อาจารย์ผลิต เอกสารและตำราทาง วิชาการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	H	4.66					.	1.496
		M	4.43					.	
		L	4.43					.	
		T	4.45					.	

H = กลุ่มส่นับสูง, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อด้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05



ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัธยมศึกษา		มัธยมศึกษาตอนต้นเห็นไม่	มัธยมศึกษาตอนต้นเห็นไม่	มัธยมศึกษาตอนต้นเห็นไม่	มัธยมศึกษาตอนต้นเห็นไม่	มัธยมศึกษาตอนต้นเห็นไม่	F
		ของ	กลุ่ม						
41	วิทยาลัยครูควรเป็นผู้รับผิดชอบการสั่หางบประมาณเพื่อการวิจัยให้แก่อาจารย์	H	4.37						1.650
		M	4.20						
		L	4.37						
		T	4.25						
42	ผู้บริหารควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน	H	3.62						3.683*
		M	3.64						
		L	4.04						
		T	3.72						
43	อาจารย์วิทยาลัยครูไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยค้ำสั่ตรา-อาจารย์ รองค้ำสั่ตราจารย์ และค้ำสั่ตราจารย์) เหมือนอาจารย์มหาวิทยาลัย	H	2.25						0.359
		M	2.26						
		L	2.13						
		T	2.23						
44	สถานภาพด้านตำแหน่งและเงินเดือนของอาจารย์วิทยาลัยครูในปัจจุบัน สั่คว่าอยู่ในระดับต่ำ ควรพิจารณาหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น	H	3.77						1.953
		M	4.10						
		L	4.20						
		T	4.19						

H = กลุ่มสั่บนสั่บน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต้อ่ต้น, T = รวมทั้งหมด, \*p < .05



ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัธยมศึกษา ของกลุ่ม		ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง	Σ
		H	M						
45	วิทยาลัยครูควรจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ตาม สมควรแก่ฐานะของตำแหน่งนั้น ๆ	H	3.40						1.486
		M	3.24						
		L	2.98						
		T	3.20						
46	การฝึกอบรมครูประจำการควร เปิดดำเนินการ เฉพาะในเวลาราชการ เท่านั้น โดยงดจ่ายค่าสอนและค่าดำเนินการ	H	2.25						1.340
		M	2.39						
		L	2.62						
		T	2.42						
47	กรรมการประจำวิทยาลัยครู (ยกเว้นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคล ภายนอก) ไม่ควรได้รับเบี้ยประชุม	H	3.33						2.577
		M	3.24						
		L	3.62						
		T	3.33						
48	การเสนอชื่ออาจารย์เพื่อขอให้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้นประจำปี ควร กระทำโดยวิธีเปิดเผยไม่ถือว่าเป็นความลับ	H	3.85	}					6.592*
		M	4.00						
		L	4.49						
		T	4.09						

H = กลุ่มส่วบน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อด้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัชฌิม เลขคณิต ของกลุ่ม		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	F
		H	M						
49	การอนุญาตให้อาจารย์ลาศึกษาต่อ ควรพิจารณาอนุญาต เฉพาะผู้ที่ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับงานที่ผู้นั้นปฏิบัติ หรือสาขาที่ทำการล่อนเท่านั้น	H	3.44						0.428
		M	3.65						
		L	3.54						
		T	3.61						
50	อาจารย์ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ ควรได้รับค่า เบี้ยเลี้ยงพาหนะและค่าที่พัก เช่นเดียวกับการไปศึกษาดูงาน	H	2.44						0.258
		M	2.55						
		L	2.43						
		T	2.51						
51	การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทาง การศึกษาและเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ควรได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้นกว่าในปัจุบัน	H	4.25						6.324*
		M	4.22						
		L	4.58						
		T	4.30						
52	วิทยาลัยครูควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ของอาจารย์ให้ดีขึ้นกว่า ในปัจุบัน	H	4.18						3.318*
		M	4.25						
		L	4.52						
		T	4.30						

H = กลุ่มส่วนน้อย, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัยนิยมเลขคณิต ของกลุ่ม		มัยนิยมเลขคณิต ของกลุ่ม	มัยนิยมเลขคณิต ของกลุ่ม	มัยนิยมเลขคณิต ของกลุ่ม	มัยนิยมเลขคณิต ของกลุ่ม	F
		H	M					
53	ผู้บริหารวิทยาลัยครูในสภาวะปกติสมควร เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและอดทนต่อภาระ วิชาชีพวิจารณ์ของผู้ร่วมงาน	H	4.55					0.097
		M	4.50					
		L	4.48					
		T	4.50					
54	ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูควร เป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ด้านการ บริหารในระดับต่ำมาก่อน	H	4.48					0.197
		M	4.41					
		L	4.37					
		T	4.40					
55	การพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคลเป็นอธิการวิทยาลัยครู ควรพิจารณาถึง ประสบการณ์ทำงานมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา	H	4.18					1.387
		M	4.17					
		L	4.37					
		T	4.21					
56	ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู ควรเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขา วิชาบริหารการศึกษาโดยตรง	H	2.88					0.012
		M	2.88					
		L	2.86					
		T	2.88					


H = กลุ่มสนับสนุน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*p < .05

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู รายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็น	มัธยมศึกษา		โรงเรียนเอกชนที่ไม่	เอกชนที่ไม่	ในท	เอกชนที่	โรงเรียนเอกชนที่	F
		ของ	กลุ่ม						
57	อธิการวิทยาลัยครูควร เป็นนักบริหารมากกว่า เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทาง วิชาการ	H	3.85				.		0.183
		M	3.93				.		
		L	3.86				.		
		T	3.91				.		
58	การพิจารณาตัวบุคคลเพื่อแต่งตั้ง เป็นผู้บริหารวิทยาลัยครูทุกระดับ ไม่ควร คำนึงระบบอาวุโส	H	4.29				.		3.458*
		M	4.00				.		
		L	4.27				.		
		T	4.08				.		
59	ผู้บริหารระดับสูงของ วิทยาลัยครูควร เป็นผู้มีความ เด็ดเดี่ยวซื่อสัตย์ และมีความ เชื่อมมั่นในตนเองสูง	H	4.44				.		1.976
		M	4.28				.		
		L	4.47				.		
		T	4.33				.		
60	ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรวางตนเป็นผู้ประ ะสานงานหรือประ ะสานประโยชน์ มากกว่า การ เป็นผู้บังคับบัญชาของอาจารย์	H	4.48				.		1.681
		M	4.54				.		
		L	4.68				.		
		T	4.56				.		

H = กลุ่มส่นับสนุน, M = กลุ่มเป็นกลาง, L = กลุ่มต่อต้าน, T = รวมทั้งหมด, \*P < .05





ภาคผนวก ค.

สถิติและสูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติและสูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาความถี่ (frequency) ใช้วิธีนับจำนวน
2. การหาค่าร้อยละ (percent) ใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ หรือคำนวณโดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$\text{ค่าร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น}}{\text{ความถี่รวม}} \times 100$$

3. การหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (mean) ใช้สูตรต่อไปนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$\text{หรือ } \bar{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  คือ มัธยฐานเลขคณิต

$X, fX$  คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  คือ จำนวนประชากร

4. การคำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนน ใช้สูตรต่อไปนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}}$$

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X$  คือ คะแนนของประชากร

$\bar{X}$  คือ มัธยฐานเลขคณิต

$N$  คือ จำนวนประชากร

5. การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square) ใช้สูตรต่อไปนี้

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

เมื่อ  $\chi^2$  คือ ค่าไคสแควร์

$f_o$  คือ ความถี่ที่รวบรวมได้ (observed frequency)

$f_e$  คือ ความถี่ที่คาดว่าจะเป็น (expected frequency)

6. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ดำเนินตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 หาค่าผลบวกกำลังสองรวม (total sum square =  $SS_t$ ) โดยใช้สูตร

$$SS_t = \sum X_A^2 + \sum X_B^2 + \sum X_C^2 + \dots + \frac{T^2}{N}$$

เมื่อ  $X_A, X_B, X_C$  คือ คะแนนของประชากรในกลุ่ม A, B และ C ตามลำดับ

T คือ คะแนนรวมทั้งหมด

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

6.2 หาค่าผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม (sum square among group =  $SS_a$ ) โดยใช้สูตร

$$SS_a = \frac{(\sum X_A)^2}{n_A} + \frac{(\sum X_B)^2}{n_B} + \frac{(\sum X_C)^2}{n_C} + \dots + \frac{T^2}{N}$$

เมื่อ  $X_A, X_B, X_C$  คือ คะแนนของประชากรในกลุ่ม A, B และ C ตามลำดับ

$n_A, n_B, n_C$  คือ จำนวนประชากรในกลุ่ม A, B และ C ตามลำดับ

T คือ คะแนนรวมทั้งหมด

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

6.3 หาค่าผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม (sum square within group =  $SS_w$ ) โดยใช้สูตร

$$SS_w = SS_t - SS_a$$



ประวัติผู้เขียน



นายบุญช่วย ศิริเกษ เกิดเมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2487 ที่หมู่บ้าน  
แก่งโกสัมพ ต่าบลห้วยวาง อำเภอโกสัมพศิษฐ์ จังหวัดมหาสารคาม สำเร็จการศึกษาระดับ  
ปริญญาการศึกษาบัณฑิต จากวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร เมื่อ พ.ศ. 2513  
เริ่มรับราชการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูอุดรธานี เมื่อปี พ.ศ. 2514 ย้ายไปประจำที่  
วิทยาลัยครูเลย เมื่อปี พ.ศ. 2519 เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารที่วิทยาลัยครูเลย  
คือ รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้าสำนักงานอธิการ และรองอธิการฝ่ายบริหาร  
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 วิทยาลัยครูเลย

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย