

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กฤษณพงศ์ กีรติกร. ทิศทางของแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี. เอกสารการสัมมนาทางวิชาการเนื่องในโอกาสวันสถาปนาทบวงมหาวิทยาลัย ครบรอบ 17 ปี.

กรุงเทพมหานคร : หอประชุมเล็กมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 28-29 กันยายน 2532.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535.

กรุงเทพมหานคร : พันนี้ พับลิชชิ่ง, 2535.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลสำหรับ

ข้าราชการครู ปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. 20 ปีศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ :

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

นิพนธ์ คันธเสวี. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร :

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520.

นิรมล ตีรณสาร สวัสดิบุตร. แนวทางการศึกษาของบุคคลสำคัญของไทยในรอบสองร้อย

ปีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ : พระวรวงศ์เธอกรมหมื่นพิทยลาภพฤฒิยากร.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตีรณสาร, 2526.

บุญสิทธิ์ บัวบาน. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชากับบรรยากาศ

องค์การของภาควิชาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. กรุงเทพมหานคร :

วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ปทีป เมธาคณวุฒิ. ครุศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2530.

- ประกอบ คูปริตัน (บรรณาธิการ). ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และอำนาจในสถาบัน  
อุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2527.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข).  
ปฐมธานี : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.
- ประถม แสงสว่าง. ลักษณะนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์. กรุงเทพมหานคร :  
สารศึกษาการพิมพ์, 2524.
- พจน์ สะเพียรชัย. แนวโน้มและทิศทางการฝึกหัดครู. เอกสารทางวิชาการเรื่องครูครบ  
รอบ 70 ปี วิทยาลัยครูนครราชสีมา. นครราชสีมา : โคราชออฟเซ็ทการพิมพ์,  
2527.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับพิเศษ) พ.ศ.2530. ราชกิจจานุเบกษา.  
104 (28 ธันวาคม 2530) : 23-48.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ฉบับพิเศษ) พ.ศ.2531. ราชกิจจานุเบกษา.  
105 (8 ธันวาคม 2531) : 1-26.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. วัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรการและเป้าหมายของแผนพัฒนาการ  
ศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539). กรุงเทพมหานคร :  
ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533. (อัดสำเนา)
- มัลลี เวชชาชีวะ. หัวหน้าภาควิชาและคณบดี. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์, 2526. (อัดสำเนา)
- วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. (อัดสำเนา)
- วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,  
2518.
- วัฒนา วินิตวัฒนคุณ. ผลกระทบของการสาธารณสุขมูลฐานต่อการศึกษาพยาบาลในอนาคด.  
กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2528.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- สมใจนึก วรพรนิณ. คุณสมบัติของคณาบดีตามทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- สมปราษฎ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- สมยศ นาวิการ และ ผู้สตี รุมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. แบบของการเป็นผู้นำ. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

#### ภาษาอังกฤษ

- Astin, Alexander W. and Rita A. Scherrei Maximizing leadership effectiveness. California : Jossey-Bass Inc., Publishers, 1980.
- Bass, Bernard M., ed. Stogdill's handbook of leadership : A survey of theory and research. revised and expanded edition. New York : The Free Press, 1981.
- Bole, H.W. and J.A. Davanport. Introduction to educational leadership. New York : Harper and Row, 1975.
- Cameron, Kim S. "Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education" Administrative Science Quarterly. 23 (December 1978) : 604-633.

- Cameron, Kim S. and David A. Whetten. Organizational effectiveness : A comparison of multiple models. New York : Academic Press, 1983.
- Dressel, Paul L. Administrative leadership. California : Jossey-Bass Inc., Publishers, 1981.
- Dunathan, Arni and John Saluzzi. Measuring job satisfaction. Instructional Innovator. 25 : 7 (October 1980) : 17-19.
- Ekanem, Christopher Paul. A survey of the role scope and functions of the education dean in public and private colleges and universities in the U.S.A. Dissertation Abstracts International. 50/11A, p.3426.
- Fiedler, F.E. A theory of leadership effectiveness. New York : McGraw-Hill Book Com., 1967.
- \_\_\_\_\_. The leadership game : Matching the man to the situation. Organizational Dynamics. Winter, 1976 : 11.
- Fiedler, F.E. and M.M. Chemers. Leadership and effective management. Illinois : Scott, Foreman, 1974.
- Fiedler, F.E., M.M. Chemers and L. Mahar. Improving leadership effectiveness : The leader match concept. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1976.
- Fiedler, F.E. and L. Mahar. The field experiment validating contingency model leadership training. Journal of Applied Psychology. 64 (3)(1979) : 247-254.
- Fiedler, F.E. and J.E. Garcia. New approaches to effective leadership : Cognitive resources and organization performance. New York : John Wiley & Sons, 1987.

- Fortunato, Ray T. and D. Geneva Waddel. Personnel administration in higher education. California : Jossey-Bass Inc., Publishers, 1981.
- Halpin, Andrew W. Theory and research in administrator. New York : The Macmillan Company, 1966.
- Hersey, P. and K.H. Blanchard. Management of organization behavior : Utilizing human resources. 5ed., New Jersey : Practice-Hall, Inc., 1977.
- House, Robert J. A path-goal theory of leadership effectiveness. Administrative Science Quarterly. 16 (1971) : 321-338.
- Hoy, Wayne K. and G. Cecil Miskel. Educational administration theory research and practice. 2ed., New York : Random House, Inc., 1982.
- Ivancevich John M., et al. Organizational behavior and performance. California : Goodyear Publishing Co., Inc., 1977.
- Likert, R. New patterns of management. New York : McGraw-Hill Book Com., 1961.
- Morris, Van Cleve. Deaning middle management in academic. Illinois : University of Illinois Press, 1981.
- Nath Bhanthumnavin. Leadership and organization effectiveness in rice farmers' associations : The case of central region Thailand. Dissertation University of the Phillipines at Los Banos. 1985.
- Owen, Robert G. Organizational behavior in education. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1981.

- Robbin, Stephen P. Organization theory : Structure design and application. 2ed. New Jersey : Prentice-Hall International Inc., 1987.
- Stogdill, Ralph M. Personal factors associated with leadership : A survey of the literature. Journal of Psychology. 25 (1948) : 35-71.
- \_\_\_\_\_. Handbook of leadership : A survey of theory and research. New York : The Free Press, 1974.
- Suydam, Ervin Lynn. The profile, function, leaderbehavior and effectiveness of deans of occupational education in public community colleges of the United States. Dissertation Abstracts International. 46/02A. P.336.
- Tantlinger, John. The development of a profile of life experience variables and their relationship to the creative leadership of deans of American schools and colleges of Education. Dissertation Abstracts International. 49/08A, P.2064.
- Trewatha, Robert L. Management. Texas : Business Publication, Inc., 1982.
- Yukl. G. Leadership in organizations. New Jersey : Prentice-Hall, 1981.



ภาคผนวก ก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่องภาวะความเป็นคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อ  
ประสิทธิผลของคณะวิชา

การศึกษาในส่วนของฉบับปัจจุบันและอดีตคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ใช้แบบ  
งานวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) การสัมภาษณ์เปิดโอกาสโดย  
ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญให้อภิปรายได้อย่างอิสระในทุกเรื่องทุกประเด็นเกี่ยวกับ  
บริบทของการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์โดยไม่มีโครงสร้าง  
การสัมภาษณ์ แต่จะมีการสรุปเป็นช่วง ๆ เป็นการย้ำความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความ  
เที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) หลังจากนั้นนำผลการสัมภาษณ์มาสร้างข้อ  
กระทงเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความ  
คิดเห็นที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อได้ผลข้อมูลออกมาแล้วก็นำไปวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ  
ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) แล้วนำผล  
การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้ให้  
สัมภาษณ์กับความคิดเห็นรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นครั้งสุดท้าย

กรอบความคิดในการวิจัย เรื่องภาวะความเป็นคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์  
ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชาที่จะใช้ เป็นแนวทางสัมภาษณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูก  
สัมภาษณ์อภิปรายอย่างอิสระมีดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะความเป็นคนปกติคณะ  
ศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์

คำถาม จากสภาพการณ์ของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองของประเทศที่เปลี่ยนแปลง  
ท่านคิดว่า คนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์นั้น จะต้องเป็นบุคคลในฐานะผู้บริหารที่มีภาวะ  
ความเป็นคนปกติในองค์ประกอบดังกล่าวต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

1. คุณลักษณะของคนปกติ อันได้แก่ คุณลักษณะทางกาย ทางสังคม  
ทางบุคลิกภาพ และคุณลักษณะทางส่วนบุคคล
2. พฤติกรรมผู้นำของคนปกติในด้าน โครงสร้างการริเริ่มและด้านจินตนาการ



3. สภาพการณ์ของคณะวิชาที่สัมพันธ์กับคณบดี อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทของคณบดี และสภาพแวดล้อมของคณะวิชา

ในตอนท้ายยังเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นอื่น ๆ อีกนอกเหนือกรอบแนวทางการสัมภาษณ์ในเรื่องของภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ศึกษาประสิทธิผลของคณะวิชาทางด้านศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์

คำถาม ประสิทธิผลของคณะวิชา หมายถึง ความสำเร็จของหน่วยงานในระดับคณะวิชาที่สามารถดำเนินภารกิจของคณะวิชาให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นถึงตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของคณะวิชาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ได้อย่างไร

1. ชื่อเสียงของคณะวิชา
2. การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชาประกอบด้วย
  - 2.1 การผลิตบัณฑิต
  - 2.2 การวิจัย
  - 2.3 การบริการวิชาการ
  - 2.4 การทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
3. ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

ในตอนท้ายยังเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นอื่น ๆ อีก นอกเหนือกรอบแนวทางการสัมภาษณ์ในเรื่องของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของคณะวิชา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
130 ถนนสุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่  
50002

มิถุนายน 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน

ด้วยกระผม นายมณฑป ไชยชิต กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่องภาวะความเป็นคนปกติ คณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา กระผมได้รับความกรุณาจาก ท่านให้สัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการวิจัย EDFR เรียบร้อยไปแล้วนั้น กระผมได้รวบรวมผลการ สัมภาษณ์นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในรอบที่ 2 ตาม วิธีการวิจัยต่อไป ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยของกระผม

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอ ความกรุณาตอบกลับถึงกระผม ภายในวันที่ 15 กรกฎาคม ศกนี้ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายมณฑป ไชยชิต)

นิสิตปริญญาเอก สาขาอุดมศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ EDFR ของคณบดีและอดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์  
เรื่อง ภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา

---

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามองค์ประกอบภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของคณบดี
2. พฤติกรรมผู้นำของคณบดี
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ลักษณะโครงสร้างของงานในคณะวิชา
5. อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี
6. บรรยากาศของคณะวิชา
7. สถานะเศรษฐกิจสังคมของนิสิตนักศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามประสิทธิผลของคณะวิชาศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา
2. การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชาในด้าน
  - 2.1 การผลิตบัณฑิต
  - 2.2 การวิจัย
  - 2.3 การบริการวิชาการ
  - 2.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

**ตอนที่ 1 องค์ประกอบภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์**

**คุณลักษณะของคณบดี**

- คำชี้แจง**
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านมีความเห็นต่อคุณลักษณะของคณบดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นมากที่สุดสำหรับคณบดี
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นมากสำหรับคณบดี
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นพอสมควรสำหรับคณบดี
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นน้อยสำหรับคณบดี
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นน้อยที่สุดสำหรับคณบดี

คุณลักษณะของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
<p><b>คุณลักษณะทางกาย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความอาวุโสที่เหมาะสมมีอายุอยู่ระหว่าง 45 ถึง 55 ปี</li> <li>2. สุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ</li> <li>3. รูปร่างหน้าตา</li> </ol> <p><b>คุณลักษณะทางสังคม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. มนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับคนได้ง่าย</li> <li>5. ใช้ถ้อยคำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจได้</li> <li>6. จิตใจเอื้ออารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น</li> <li>7. ได้รับการยอมรับจากสังคมภายในและภายนอกคณะวิชา</li> <li>8. ความน่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ</li> <li>9. ความน่าไว้วางใจในด้านภูมิหลังการทำงาน</li> </ol>					

คุณลักษณะของคณาบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
<p>10. การวางตนและแสดงตนได้สมกับฐานะ</p> <p><b>คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ</b></p> <p>11. การแสดงตนเป็นตัวอย่างของความเป็นครูและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ</p> <p>12. ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ</p> <p>13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่สามารถปฏิบัติได้</p> <p>14. ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ</p> <p>15. ความวิริยะอุตสาหะและอดทน</p> <p>16. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม</p> <p>17. ความเสียสละทั้งเวลาและทรัพย์สิน</p> <p>18. ความทะเยอทะยานในสิ่งที่เป็นไปได้ในการส่งเสริมตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน</p> <p><b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b></p> <p>19. มีสติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณ</p> <p>20. ความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหา</p> <p>21. ความรอบรู้ในวิชาการศึกษาและด้านอื่น ๆ</p> <p>22. มีโลกทัศน์กว้าง และมองการณ์ไกล</p> <p>23. ความรับผิดชอบในหน้าที่และการกระทำของตน</p> <p>24. ความรอบรู้กฎระเบียบข้อบังคับการบริหารทางราชการ</p> <p>25. วุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการสูง</p>					

### พฤติกรรมผู้นำของคณบดี

พฤติกรรมผู้นำด้านโครงสร้างการริเริ่ม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีต่อผู้ร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน โดยพยายามที่จะสร้างแบบแผนที่ดีในการทำงาน การปฏิบัติงาน การติดตามผลงาน การนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงได้

พฤติกรรมผู้นำด้านจิตอาทร หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน การแสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร ความเชื่อถือไว้วางใจ ความสัมพันธ์มีส่วนเกี่ยวข้อง และความอบอุ่น

คณบดีจะแสดงพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านควบคู่กันไป จะเน้นพฤติกรรมใดมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมของคณะวิชา ในกรณีที่สภาพแวดล้อมของคณะวิชาเป็นปกติ คณบดีควรแสดงพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านนี้ ในสัดส่วนอย่างละเท่าไร (โปรดระบุเพียง 1 ข้อ)

- [ ] 1. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 70 : 30
- [ ] 2. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 60 : 40
- [ ] 3. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 50 : 50
- [ ] 4. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 40 : 60
- [ ] 5. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 30 : 70

คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีความเห็น

ต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดี อยู่ในระดับใด

2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นมากที่สุดสำหรับคณบดี
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นมากสำหรับคณบดี
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นพอสมควรสำหรับคณบดี
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นน้อยสำหรับคณบดี
- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นน้อยที่สุดสำหรับคณบดี

พฤติกรรมการผู้นำของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เตรียมตัวก่อนเข้ารับตำแหน่ง โดยศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารงาน คณะวิชา</li> <li>2. ศึกษาพัฒนาการของคณะวิชา ประวัติ ปรัชญา นโยบาย ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา</li> <li>3. ศึกษาดูงานการจัดระบบการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อได้รับประสบการณ์ตรงนำมาปรับใช้</li> <li>4. ศึกษาแนวโน้มทางการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบ นโยบายในการดำเนินงานของคณะวิชา</li> <li>5. วางนโยบายหลักในการบริหารงานคณะไว้ชัดเจน</li> <li>6. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของ คณะที่ผ่านมา</li> <li>7. มีความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา</li> <li>8. วางระบบการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน การติดตามงาน การแก้ไข และการประเมินผลไว้แน่นอน</li> <li>9. นำเรื่องต่าง ๆ เข้าที่ประชุมกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็น</li> <li>10. บริหารงานคณะวิชาโดยอาศัยความคิดร่วม</li> <li>11. มีระบบข้อมูลพร้อม สามารถมีข้อมูลอธิบายได้</li> <li>12. มอบหมายงานให้แต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดย พิจารณาความถนัดและความสนใจ</li> <li>13. ให้คำปรึกษาหารือ หาทางแก้ไขปัญหาขณะที่ ดำเนินงานอยู่</li> </ol>					

พฤติกรรมผู้นำของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
14. ติดตามผลงาน ตรวจสอบความก้าวหน้า ตรงตามเป้าหมาย และตรงตามระยะเวลาที่กำหนด					
15. แจ้งผลงานที่ได้รับให้ผู้รับผิดชอบทราบ					
16. ให้ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา					
17. ให้ความสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน					
18. กระตุ้นให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน					
19. ให้สวัสดิการบางอย่างที่ไม่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
20. จัดหาทุนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การศึกษาต่อ การดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศ					
21. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาภาพรวมของภาควิชา					
22. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ					
23. ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ					
24. ให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะที่เท่าเทียมกัน					
25. ยอมรับให้เกียรติ ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณความสามารถของผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ					



ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

- คำชี้แจง
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้พอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้น้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้น้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
1. คณบดีให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสร้างสรรค์					
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของคณบดี					
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานล่าช้า ไม่กระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย					

ความสัมพันธ์ระหว่างคนบดกับผู้ได้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
5. ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธงาน					
6. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะวิชา					
7. ผู้ได้บังคับบัญชามักมีทัศนคติในทางลบต่อการดำเนินงานของคนบด					
8. การประชุมอาจารย์ในคณะวิชาลดน้อยลง มีการท้วงติงต่อต้านสิ่งต่าง ๆ ในที่ประชุม					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชา

- คำชี้แจง
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมิน ได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้ มากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้ มาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้ พอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้ น้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้ น้อยที่สุด

ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชา	5	4	3	2	1
1. การกำหนดเป้าหมายของงานในคณะ ivo อย่างชัดเจน					
2. การระบุขั้นตอนการทำงานในคณะ ivo อย่างเหมาะสม					
3. การแบ่งสายงาน ivo เป็นส่วน ๆ อย่างชัดเจน					
4. มีข้อกำหนดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ivo ชัดเจน					
5. สามารถประเมินผลงาน ได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ					
6. สรุปผลการดำเนินงานที่จัดทำไปแล้วให้ผู้ร่วมงานทราบ					

### อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี

- คำชี้แจง
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี ได้มากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี ได้มาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี ได้นพอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี ได้น้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี ได้น้อยที่สุด

อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี	5	4	3	2	1
1. คณบดี เสนอการให้รางวัลความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. คณบดีมอบหมายการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. คณบดี เสนอชื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในงานต่าง ๆ ทั้งระดับคณะวิชาและมหาวิทยาลัย					

อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี	5	4	3	2	1
4. คณบดีเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาพบเพื่อปรึกษาหารือ หาหนทางแก้ไขการทำงาน					
5. คณบดีเสนอการลงโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
6. คณบดีกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยัง ภาควิชา					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บรรยากาศของคณะวิชา

- คำชี้แจง**
1. โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อสภาพบรรยากาศของคณะวิชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในหลังข้อความซึ่งตรงกับความเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยากาศของคณะวิชามากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยากาศของคณะวิชามาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยากาศของคณะวิชาพอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยากาศของคณะวิชาน้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยากาศของคณะวิชาน้อยที่สุด

บรรยากาศของคณะวิชา	5	4	3	2	1
1. สมาชิกร่วมกันวางแผนในการทำงาน					
2. สร้างบรรยากาศทางวิชาการ แสวงหาความรู้ตลอดเวลา					
3. คณาบดีตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องการบริหารงานบุคคล และบริหารงบประมาณ					
4. คณาบดีมีการปรึกษาทีมบริหารเพื่อความมั่นใจในการตัดสินใจ					
5. คณาบดีขอความคิดเห็นคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนในการทำงาน					
6. คณาบดีขอความคิดเห็นคณะกรรมการประจำคณะสรุปเป็นมติออกมาในกรณี เรื่องที่ใช้ทรัพยากรมากเป็นการลงทุนสูงและระยะยาว					
7. คณาบดีสื่อสาร ถามความคิดเห็นรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ได้บังคับบัญชาทุกเรื่อง					
8. มีความสามัคคีและจริงใจต่อกัน					



## ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของคณะวิทยาศาสตร์และครุศาสตร์

### ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา

- คำชี้แจง**
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่า ท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้มากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้มาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้พอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้น้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้น้อยที่สุด

ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา	5	4	3	2	1
1. ความสนใจของบุคคลที่จะ เข้าศึกษาในคณะ ศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์					
2. นวัตกรรมคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์มี เจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพครู					
3. นวัตกรรมคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่จบออกไปแล้ว มีความภาคภูมิใจ					
4. นวัตกรรมคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่จบออกไป ทำงานแล้วเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ว่าจ้าง					
5. ศิษย์เก่าคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ได้สร้าง ชื่อเสียงในวิชาชีพครู					
6. อาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัย					



ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา	5	4	3	2	1
7. อาจารย์ได้รับเชิญจากหน่วยงานภายนอกไปเป็นวิทยากรหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ					
8. อาจารย์ได้รับประกาศเกียรติคุณทางวิชาการ					
9. คณบดีเป็นที่รู้จักและยอมรับในแวดวงวิชาชีพศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์					
10. คณบดีเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้กับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย					
11. คณะวิชามีการจัดประชุมทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ					
12. คณะวิชามีโครงการร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันหรือหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา

- คำชี้แจง
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา ได้มากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา ได้มาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา ได้พอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา ได้น้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา ได้น้อยที่สุด

การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา	5	4	3	2	1
<u>การผลิตบัณฑิต</u> 1. จำนวนนิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 2. จำนวนนิสิตนักศึกษาที่ต้องออกจากระบบการศึกษากลางคัน 3. จำนวนบัณฑิตที่ได้รับเกียรติคุณ 4. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำแต่ไม่ตรงสาขา					

การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา	5	4	3	2	1
5. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วประกอบอาชีพครู 6. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วไม่มีงานทำ <u>การวิจัย</u> 7. ปริมาณงานวิจัยของอาจารย์ในแต่ละปีงบประมาณ 8. จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับในแต่ละปีงบประมาณ 9. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ 10. ผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงมากในการนำไปใช้ 11. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัลผลงานวิจัยดีเด่น 12. จำนวนผลงานวิจัยที่เสร็จตามแผนงานที่กำหนด <u>การบริการวิชาการ</u> 13. จำนวนครั้งในการจัดบริการวิชาการในแต่ละ โครงการ 14. โครงการที่ให้บริการวิชาการต่าง ๆ มีจำนวนมาก 15. บุคคลที่สนใจเข้ารับการอบรมในแต่ละโครงการมี จำนวนมาก 16. จำนวนงบประมาณจากทางคณะสนับสนุนการจัด บริการวิชาการ <u>การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</u> 17. อาจารย์ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนในกระบวนการเรียน การสอนในชั้นเรียนให้นักศึกษาเห็นคุณค่าทาง ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและของโลก 18. จำนวนรายวิชาบังคับและรายวิชาเลือกทางด้าน ศิลปวัฒนธรรมมีมาก					

การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา	5	4	3	2	1
19. ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา มีนโยบายให้ความสำคัญ กิจกรรมส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มี โครงการจำนวนมาก 20. จำนวนนิสิตนักศึกษาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					


  
 ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

- คำชี้แจง
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ ท่านมีความเห็นต่อดัชนีชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นต่อดัชนีชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา ได้มากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นต่อดัชนีชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา ได้มาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นต่อดัชนีชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา ได้พอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นต่อดัชนีชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา ได้น้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นต่อดัชนีชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา ได้น้อยที่สุด

ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา	5	4	3	2	1
1. ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับคณะวิชา					
2. การเสนอแนะปัญหาเพื่อการสร้างสรรค์					
3. สมาชิกมีความคิดริเริ่มและขยายแนวความคิดต่อไปอีก					
4. การเสนอแลกเปลี่ยนแนวความคิดที่หลากหลาย					

ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา	5	4	3	2	1
5. ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
6. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ของคณะวิชา					
7. สมาชิกมีความสุขกับการทำงาน อยากรออยู่ที่ทำงาน					
8. การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทันเวลา ผลงานออกมามีคุณภาพ					
9. สมาชิกในคณะวิชามีอิสระทำงานได้ตามความถนัดและสนใจ					
10. สมาชิกในคณะวิชาได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน					
11. สมาชิกร้องขอเรื่องต่าง ๆ ที่จะทำให้สภาพการทำงานของตนดีขึ้น					
12. สมาชิกในคณะวิชามีความขัดแย้ง มีการขอย้ายและขอลาออกจากตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติแต่งตั้ง					

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนสุเทพ อำเภอเมือง

จังหวัดเชียงใหม่ 50002

1 กันยายน 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน

กระผม นายมณฑป ไชยชิต ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสัมภาษณ์ในรอบแรก เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องภาวะความเป็นคนเบ็ดคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา สำหรับแบบสัมภาษณ์นี้เป็นรอบสุดท้ายของการวิจัย ซึ่งกระผมได้แสดงความสอดคล้องของแต่ละข้อความจากการตอบแบบสัมภาษณ์ในรอบแรกของกลุ่มคนเบ็ดและอดีตคนเบ็ดทุกท่าน โดยระบุค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พร้อมทั้งได้ระบุคะแนนการตอบของท่านในแต่ละข้อความนั้นในรอบที่ผ่านมาไว้ด้วย จุดมุ่งหมายของการตอบแบบสัมภาษณ์รอบนี้ เพื่อให้ท่านได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มและทบทวนคำตอบของท่านเอง ซึ่งท่านอาจเปลี่ยนคำตอบใหม่หรือจะยืนยันคำตอบเดิมหลังจากการพิจารณาคำตอบในรอบที่ผ่านมาแล้วได้ โดยที่

ค่ามัธยฐาน จะแสดงด้วยเครื่องหมายดอกจันสี่ดำ (\*)

ช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ จะแสดงด้วยเครื่องหมายแสดงขอบเขต (—)

ลำดับคะแนนการตอบของท่านในรอบที่ผ่านมา จะแสดงด้วยเครื่องหมาย ▽

หากข้อใดมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบ กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องน้ำหนักรที่เลือกใหม่ ในกรณีเฉพาะที่คำตอบของท่านอยู่นอกเหนือขอบเขตของพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อนั้นและท่านยืนยันคำตอบเดิม กรุณาให้เหตุผลในการยืนยันคำตอบเดิมด้วย (ในช่องหมายเหตุของแต่ละข้อ)

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอความกรุณาตอบกลับถึงกระผม ภายในวันที่ 30 กันยายน ศกนี้ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายมณฑป ไชยชิต)

นิสิตปริญญาเอก สาขาอุดมศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ EDFR ของคณบดีและอดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์  
เรื่อง ภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา

---

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความถามองค์ประกอบภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของคณบดี
2. พฤติกรรมผู้นำของคณบดี
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ลักษณะโครงสร้างของงานในคณะวิชา
5. อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี
6. บรรยากาศของคณะวิชา
7. สถานะเศรษฐกิจสังคมของนิสิตนักศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นข้อความถามประสิทธิผลของคณะวิชาศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา
2. การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชาในด้าน
  - 2.1 การผลิตบัณฑิต
  - 2.2 การวิจัย
  - 2.3 การบริการวิชาการ
  - 2.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

- \* หมายถึง ตำแหน่งของค้ำมัธยฐานของคำตอบของกลุ่มคณบดีและอดีตคณบดี  
หมายถึง นิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่ม  
หมายถึง ตำแหน่งที่ท่านตอบในแบบสัมภาษณ์รอบแรก



ตอนที่ 1 องค์ประกอบภาวะความเป็นคนบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์

คุณลักษณะของคณบดี

- คำชี้แจง
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อคุณลักษณะของคณบดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นมากที่สุดสำหรับคณบดี
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นมากสำหรับคณบดี
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นพอสมควรสำหรับคณบดี
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นน้อยสำหรับคณบดี
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นน้อยที่สุดสำหรับคณบดี

คุณลักษณะของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
<b>คุณลักษณะทางกาย</b>						* = 3.35
1. ความอาวุโสที่เหมาะสมมีอายุอยู่ระหว่าง 45 ถึง 55 ปี		*				
2. สุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	*					* = 4.45
3. รูปร่างหน้าตา			*			* = 2.78
<b>คุณลักษณะทางสังคม</b>						* = 4.37
4. มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับคนได้ง่าย	*					
5. ใช้ถ้อยคำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจได้	*					* = 4.27
6. จิตใจเอื้ออารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	*					* = 4.35

คุณลักษณะของคณาบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
7. ได้รับการยอมรับจากสังคมภายในและภายนอกคณะวิชา	*					* = 4.61
8. ความน่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ	*					* = 4.54
9. ความน่าไว้วางใจในด้านภูมิหลังการทำงาน	*					* = 4.45
10. การวางตนและแสดงตน ได้สมกับฐานะ	*					* = 4.35
<b>คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ</b>						* = 4.61
11. การแสดงตนเป็นตัวอย่างของความเป็นครูและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	*					
12. ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ	*					* = 4.67
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่สามารถปฏิบัติได้	*					* = 4.78
14. ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ	*					* = 4.78
15. ความวิริยะอุตสาหะและอดทน	*					* = 4.67
16. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม	*					* = 4.92
17. ความเสียสละทั้งเวลาและทรัพย์สิน	*					* = 4.54

คุณลักษณะของคณาบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
18. ความทะเยอทะยานในสิ่งที่เป็นไปได้ในการ ส่งเสริมตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน		*				* = 3.54
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>						* = 4.67
19. มีสติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณ		*				
20. ความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหา		*				* = 4.82
21. ความรอบรู้ในวิชาการศึกษาและด้านอื่น ๆ		*				* = 4.15
22. มีโลกทัศน์กว้าง และมองการณ์ไกล		*				* = 4.54
23. ความรับผิดชอบในหน้าที่และการกระทำของตน		*				* = 4.95
24. ความรอบรู้กฎระเบียบข้อบังคับการบริหารทาง ราชการ		*				* = 4.03
25. วุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการสูง		*				* = 3.84

### พฤติกรรมผู้นำของคณบดี

พฤติกรรมผู้นำด้านโครงสร้างการริเริ่ม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีต่อผู้ร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน โดยพยายามที่จะสร้างแบบแผนที่ดีในการทำงาน การปฏิบัติงาน การติดตามผลงาน การนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงได้

พฤติกรรมผู้นำด้านจิตอาทร หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน การแสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร ความเชื่อถือไว้วางใจ ความสัมพันธ์มีส่วนเกี่ยวข้อง และความอบอุ่น

คณบดีจะแสดงพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านควบคู่กันไป จะเน้นพฤติกรรมใดมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมของคณะวิชา ในกรณีที่สภาพแวดล้อมของคณะวิชาเป็นปกติ คณบดีควรแสดงพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านนี้ ในสัดส่วนอย่างไร (โปรดระบุเพียง 1 ข้อ)

- [ ] 1. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 70 : 30 [ ร้อยละ 17.39 ]
- [ ] 2. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 60 : 40 [ ร้อยละ 56.52 ]
- [ ] 3. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 50 : 50 [ ร้อยละ 17.39 ]
- [ ] 4. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 40 : 60 [ ร้อยละ 8.70 ]
- [ ] 5. พฤติกรรมด้านโครงสร้างการริเริ่ม : พฤติกรรมด้านจิตอาทร เท่ากับ 30 : 70 [ - ]

[ คำตอบของท่านในรอบแรกคือข้อ ]

- คำชี้แจง
1. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีความเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดี อยู่ในระดับใด
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นมากที่สุดสำหรับคณบดี
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นมากสำหรับคณบดี
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นพอสมควรสำหรับคณบดี
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นน้อยสำหรับคณบดี
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นน้อยที่สุดสำหรับคณบดี

พฤติกรรมผู้นำของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
1. เตรียมตัวก่อนเข้ารับตำแหน่ง โดยศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารงาน คณะวิชา	*					* = 4.05
2. ศึกษาพัฒนาการของคณะวิชา ประวัติ ปรัชญา นโยบาย ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	*					* = 4.35
3. ศึกษาดูงานการจัดระบบการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อได้รับประสบการณ์ตรงนำมาปรับใช้		*				* = 3.27
4. ศึกษาแนวโน้มทางการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบ นโยบายในการดำเนินงานของคณะวิชา	*					* = 4.15
5. วางนโยบายหลักในการบริหารงานคณะไว้ชัดเจน	*					* = 4.86
6. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของ คณะที่ผ่านมา	*					* = 4.61
7. มีความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา	*					* = 4.38
8. วางระบบการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน การติดตามงาน การแก้ไข และการประเมินผลไว้แน่นอน	*					* = 4.61

พฤติกรรมผู้นำของคณาบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
9. นำเรื่องต่าง ๆ เข้าที่ประชุมกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็น		*				* = 3.77
10. บริหารงานคณะวิชาโดยอาศัยความคิดร่วม		*				* = 4.20
11. มีระบบข้อมูลพร้อม สามารถมีข้อมูลอธิบายได้		*				* = 4.61
12. มอบหมายงานให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพิจารณาความถนัดและความสนใจ		*				* = 4.36
13. ให้คำปรึกษาหารือ หาทางแก้ไขปัญหาคณะที่ดำเนินงานอยู่		*				* = 4.54
14. ติดตามผลงาน ตรวจสอบความก้าวหน้า ตรงตามเป้าหมาย และตรงตามระยะเวลาที่กำหนด		*				* = 4.54
15. แจ้งผลงานที่ได้รับให้ผู้รับผิดชอบทราบ		*				* = 4.32
16. ให้ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา		*				* = 4.32
17. ให้ความสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน		*				* = 4.67
18. กระตุ้นให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน		*				* = 4.54

พฤติกรรมผู้นำของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
19. ให้สวัสดิการบางอย่างที่ไม่สามารถเบิกจ่ายตามระเบียบราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา		*				* = 3.65
20. จัดหาทุนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การศึกษาต่อ การดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศ		*				* = 4.04
21. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาภาพรวมของภาควิชา	*					* = 4.27
22. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ	*					* = 4.37
23. ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	*					* = 4.82
24. ให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะที่เท่าเทียมกัน	*					* = 4.61
25. ยอมรับให้เกิดเกียรติ ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ ความสามารถของผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ	*					* = 4.78

ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปว่าท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่
  - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มากที่สุด
  - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มาก
  - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พอสมควร
  - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้น้อย
  - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้น้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
1. คณบดีให้ความสนทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	*					* = 4.15
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสร้างสรรค์	*					* = 4.54
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของคณบดี	*					* = 4.73
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานล่าช้า ไม่กระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย			*			* = 2.75





ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
5. ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธงาน		[ * ]				* = 2.71
6. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะวิชา		[ * ]				* = 2.75
7. ผู้ได้บังคับบัญชามักมีทัศนคติในทางลบต่อการดำเนินงานของคณบดี		[ * ]				* = 2.75
8. การประชุมอาจารย์ในคณะวิชาลดน้อยลง มีการท้วงติงต่อต้านสิ่งต่าง ๆ ในที่ประชุม		[ * ]				* = 2.85

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


### ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชา

#### คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นว่าท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ลักษณะโครงสร้างของงานในคณะอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
  - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้มากที่สุด
  - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้มาก
  - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้พอสมควร
  - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้น้อย
  - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชาได้น้อยที่สุด

ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
1. การกำหนดเป้าหมายของงานในคณะไว้อย่างชัดเจน	*					* = 4.73
2. การระบุขั้นตอนการทำงานในคณะไว้เหมาะสม	*					* = 4.37
3. การแบ่งสายงานไว้เป็นส่วน ๆ อย่างชัดเจน	*					* = 4.30
4. มีข้อกำหนดผลงานที่มีประสิทธิภาพไว้ชัดเจน	*					* = 4.18
5. สามารถประเมินผลงานได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	*					* = 4.29

ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
6. สรุปผลการดำเนินงานที่จัดทำไปแล้วให้ผู้ร่วมงานทราบ	*					* = 4.27


  
 ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี

- คำชี้แจง**
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นข้อความเห็นต่อตัวบ่งชี้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีได้มากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีได้มาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีได้พอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีได้น้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีได้น้อยที่สุด

อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
1. คณบดีเสนอการให้รางวัลความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	*					* = 4.22
2. คณบดีมอบหมายการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	*					* = 4.23
3. คณบดีเสนอชื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในงานต่าง ๆ ทั้งระดับคณะวิชาและมหาวิทยาลัย	*					* = 4.23

อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
4. คณบดีเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาพบเพื่อปรึกษาหารือ หาหนทางแก้ไขการทำงาน	*					* = 4.20
5. คณบดีเสนอการลงโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	*					* = 3.81
6. คณบดีกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยัง ภาควิชา	*					* = 4.35

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บรรยาการของคณะวิชา

#### คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อสภาพบรรยาการของคณะวิชา  
อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในหลังข้อความซึ่งตรงกับความเห็น  
ของท่าน
  - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยาการของคณะวิชามากที่สุด
  - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยาการของคณะวิชามาก
  - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยาการของคณะวิชาพอสมควร
  - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยาการของคณะวิชาน้อย
  - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าควรเป็นสภาพบรรยาการของคณะวิชาน้อยที่สุด

บรรยาการของคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
1. สมาชิกร่วมกันวางแผนในการทำงาน	*					* = 4.78
2. สร้างบรรยาการทางวิชาการ แสวงหาความรู้ ตลอดเวลา	*					* = 4.61
3. คณบดีตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องการบริหารงาน บุคคล และบริหารงบประมาณ			*			* = 2.88
4. คณบดีมีการปรึกษาที่บริหารเพื่อความมั่นใจใน การตัดสินใจ	*					* = 4.54
5. คณบดีขอความคิดเห็นคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนในการทำงาน	*					* = 4.12

บรรรยากาศของคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
6. คณบดีขอความคิดเห็นคณะกรรมการประจำคณะ สรุปเป็นมติออกมาในกรณีเรื่องที่ใช้ทรัพยากรมาก เป็นการลงทุนสูงและระยะยาว	*					* = 4.45
7. คณบดีสื่อสาร ถามความคิดเห็นรับฟังข้อเสนอแนะ จากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกเรื่อง			*			* = 2.90
8. มีความสามัคคีและจริงใจต่อกัน	*					* = 4.78

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานะเศรษฐกิจสังคมของนิสิตนักศึกษา

1. ท่านคิดว่าพื้นฐานทางครอบครัวของนิสิตนักศึกษา จะเป็นอุปสรรคต่อคุณภาพดีในการบริหารงานของคณะวิชา
- ใช่                       ไม่ใช่                       ไม่แน่ใจ
- [ใช่ (ร้อยละ 8.70) ไม่ใช่ (ร้อยละ 73.91) ไม่แน่ใจ (ร้อยละ 17.39) คำตอบของท่านคือ ]
2. ท่านคิดว่าสภาพทางเศรษฐกิจของนิสิตนักศึกษาที่ดี จะทำให้คุณภาพการบริหารงานของคณะวิชาได้ง่ายขึ้น
- ใช่                       ไม่ใช่                       ไม่แน่ใจ
- [ใช่ (ร้อยละ 21.74) ไม่ใช่ (ร้อยละ 43.48) ไม่แน่ใจ (ร้อยละ 34.78) คำตอบของท่านคือ ]
3. ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตต้องใช้ เวลาและทรัพยากรให้กับนิสิตนักศึกษาที่มาจากพื้นฐานทางครอบครัวและสภาพเศรษฐกิจที่ไม่ดี
- ใช่                       ไม่ใช่                       ไม่แน่ใจ
- [ใช่ (ร้อยละ 60.87) ไม่ใช่ (ร้อยละ 30.43) ไม่แน่ใจ (ร้อยละ 8.70) คำตอบของท่านคือ ]
4. ท่านคิดว่า คุณภาพชีวิตควรจัดหาทุนการศึกษาสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษาในการศึกษาเล่าเรียน
- ใช่                       ไม่ใช่                       ไม่แน่ใจ
- [ใช่ (ร้อยละ 95.65) ไม่ใช่ (ร้อยละ 4.35) ไม่แน่ใจ ( - ) คำตอบของท่านคือ ]
5. ท่านคิดว่า คุณภาพชีวิตมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวนิสิตนักศึกษาให้มีความรู้ ปรับเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูให้เกิดขึ้น จัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษาเพื่อให้รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อนิสิตนักศึกษาเข้ามาเรียน
- ใช่                       ไม่ใช่                       ไม่แน่ใจ
- [ใช่ (ร้อยละ 95.65) ไม่ใช่ ( - ) ไม่แน่ใจ (ร้อยละ 4.35) คำตอบของท่านคือ ]



## ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของคณะวิทยาศาสตร์และครุศาสตร์

### ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา

- คำชี้แจง**
- โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นข้อความเห็นต่อตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความเห็นของท่าน
  - สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่
    - หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้มากที่สุด
    - หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้มาก
    - หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้พอสมควร
    - หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้น้อย
    - หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความมีชื่อเสียงของคณะวิชาได้น้อยที่สุด

ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
1. ความสนใจของบุคคลที่จะเข้าศึกษาในคณะ ศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	*					* = 4.45
2. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์มีเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพครู	*					* = 4.54
3. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่จบออกไปแล้ว มีความภาคภูมิใจ	*					* = 4.54
4. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่จบออกไป ทำงานแล้วเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ว่าจ้าง	*					* = 4.73

ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
5. คิษย์เก่าคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ได้สร้างชื่อเสียงในวิชาชีพครู	*					* = 4.82
6. อาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัย	*					* = 4.35
7. อาจารย์ได้รับเชิญจากหน่วยงานภายนอกไปเป็นวิทยากรหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	*					* = 4.12
8. อาจารย์ได้รับประกาศเกียรติคุณทางวิชาการ	*					* = 4.35
9. คณบดีเป็นที่รู้จักและยอมรับในแวดวงวิชาชีพศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	*					* = 4.15
10. คณบดีเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้กับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	*					* = 4.05
11. คณะวิชามีการจัดประชุมทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	*					* = 3.93
12. คณะวิชามีโครงการร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันหรือหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ	*					* = 4.12

### การบรรลุลักษณะประสงคของคณะวิชา

#### คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้การบรรลุลักษณะประสงคของคณะวิชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
  - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุลักษณะประสงคของคณะวิชาได้มากที่สุด
  - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุลักษณะประสงคของคณะวิชาได้มาก
  - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุลักษณะประสงคของคณะวิชาได้พอสมควร
  - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุลักษณะประสงคของคณะวิชาได้น้อย
  - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การบรรลุลักษณะประสงคของคณะวิชาได้น้อยที่สุด

การบรรลุลักษณะประสงคของคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
<b>การผลิตบัณฑิต</b>						* = 4.35
1. จำนวนนิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	*					
2. จำนวนนิสิตนักศึกษาที่ต้องออกจากระบบการศึกษา - กลางคัน				*		* = 1.93
3. จำนวนบัณฑิตที่ได้รับเกียรตินิยม		*				* = 3.36

การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
4. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำแต่ไม่ตรงสาขา			*			* = 2.81
5. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วประกอบอาชีพครู	*					* = 4.38
6. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้วไม่มีงานทำ				*		* = 1.65
<u>การวิจัย</u>						* = 3.85
7. ปริมาณงานวิจัยของอาจารย์ในแต่ละปีงบประมาณ		*				
8. จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับ ในแต่ละปีงบประมาณ		*				* = 3.65
9. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	*					* = 4.18
10. ผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงมากในการนำไปใช้	*					* = 4.22
11. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัลผลงานวิจัยดีเด่น	*					* = 4.09
12. จำนวนผลงานวิจัยที่เสร็จตามแผนงานที่กำหนด	*					* = 4.09
<u>การบริการวิชาการ</u>						* = 3.82
13. จำนวนครั้งในการจัดบริการวิชาการในแต่ละโครงการ		*				

การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
14. โครงการที่ให้บริการวิชาการต่าง ๆ มีจำนวนมาก		*				* = 4.00
15. บุคคลที่สนใจเข้ารับการอบรมในแต่ละโครงการมีจำนวนมาก		*				* = 4.18
16. จำนวนงบประมาณจากทางคณะสนับสนุนการจัดบริการวิชาการ		*				* = 3.84
<u>การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</u>						* = 4.00
17. อาจารย์ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้นิสิตนักศึกษาเห็นคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและของโลก		*				
18. จำนวนรายวิชาบังคับและรายวิชาเลือกทางด้านศิลปวัฒนธรรมมีมาก		*				* = 3.15
19. ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษามีนโยบายให้ความสำคัญกิจกรรมส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีโครงการจำนวนมาก		*				* = 3.87
20. จำนวนนิสิตนักศึกษาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		*				* = 4.09

### ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

#### คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ ท่านมีความเห็นต่อตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่
  - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชาได้มากที่สุด
  - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชาได้มาก
  - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชาได้พอสมควร
  - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชาได้น้อย
  - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชาได้น้อยที่สุด

ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
1. ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับคณะวิชา	*					* = 4.61
2. การเสนอแนะปัญหาเพื่อการสร้างสรรค์	*					* = 4.54
3. สมาชิกมีความคิดริเริ่มและขยายแนวความคิดต่อไปอีก	*					* = 4.45
4. การเสนอแลกเปลี่ยนแนวความคิดที่หลากหลาย	*					* = 4.35

ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา	5	4	3	2	1	หมายเหตุ
5. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	*					* = 4.61
6. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ของคณะวิชา		*				* = 4.30
7. สมาชิกมีความสุขกับการทำงาน อยากอยู่ที่ทำงาน	*					* = 4.37
8. การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทันเวลา ผลงานออกมามีคุณภาพ		*				* = 4.54
9. สมาชิกในคณะวิชาเมื่ออิสระทำงานได้ตามความถนัดและสนใจ		*				* = 4.35
10. สมาชิกในคณะวิชาได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน		*				* = 4.61
11. สมาชิกร้องขอเรื่องต่าง ๆ ที่จะทำให้สภาพการทำงานของตนดีขึ้น			*			* = 3.55
12. สมาชิกในคณะวิชามีความขัดแย้ง มีการขอย้ายและขอลาออกจากตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบ				*		* = 1.93

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
239 ถนนห้วยแก้ว อ.เมือง จ.เชียงใหม่  
50002

1 สิงหาคม 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์

ด้วยข้าพเจ้า นายมณฑป ไชยชิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะความเป็น  
คนบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา" โดยมี ผศ.ดร.สุกัญญา  
โฆวิไลกุล และ รศ.ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์  
จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะถามท่านเกี่ยวกับ สถานภาพ องค์ประกอบภาวะความเป็น  
คนบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ และประสิทธิผลของคณะวิชาศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์  
คำตอบที่ได้รับจากท่านจะทำการวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยโดยรวม

การศึกษานี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณาให้ความร่วมมือจาก  
ท่าน ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอความกรุณา  
ตอบกลับมายังสำนักงานธุรการภาควิชาของท่าน ภายในวันที่ 31 สิงหาคม ศกนี้ ขอขอบพระคุณ  
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายมณฑป ไชยชิต)

นิสิตปริญญาเอก สาขาอุดมศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะความเป็นคนเบตติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา

แบบสอบถาม ถามอาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความถามสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อความถามองค์ประกอบภาวะความเป็นคนเบตติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะของคนเบตติ
2. พฤติกรรมผู้นำของคนเบตติ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคนเบตติกับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ลักษณะโครงสร้างของงานในคณะวิชา
5. อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคนเบตติ
6. บรรยากาศของคณะวิชา

ตอนที่ 3 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของคณะวิชาศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา
2. ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดแสดงเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความและเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างที่จัดไว้ตามที่แท้จริง

1. ภาควิชา.....คณะ.....สถาบัน.....

2. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

3. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 30-34 ปี

( ) 35-39 ปี

( ) 40-44 ปี

( ) 45-49 ปี

( ) 50 ปีขึ้นไป

## 4. สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด

- ( ) ปริญญาตรี  
 ( ) ปริญญาโท  
 ( ) ปริญญาเอก

จากสถาบันการศึกษา

- ( ) ในประเทศ ( ) ต่างประเทศ

## 5. ตำแหน่งทางวิชาการ

- ( ) ศาสตราจารย์  
 ( ) รองศาสตราจารย์  
 ( ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 ( ) อาจารย์

## 6. อายุราชการ

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-9 ปี  
 ( ) 10-14 ปี ( ) 15-19 ปี  
 ( ) 20-24 ปี ( ) 25 ปีขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 2** องค์ประกอบภาวะความเป็นคนบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์

**คุณลักษณะของคนบดี**

- คำชี้แจง**
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อคุณลักษณะคนบดีของท่านอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าคนบดีมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่มากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าคนบดีมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่มาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าคนบดีมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่พอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าคนบดีมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่น้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าคนบดีมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่น้อยที่สุด

คุณลักษณะของคนบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
<b>คุณลักษณะทางกาย</b>					
1. ความอาวุโสที่เหมาะสมหมายถึงมีอายุอยู่ระหว่าง 45 ถึง 55 ปี					
2. สุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ					
3. รูปร่างหน้าตาที่สง่าผ่าเผย					
<b>คุณลักษณะทางสังคม</b>					
4. มนุษย์สัมพันธ์ดี เข้ากับคนได้ง่าย					
5. สามารถใช้ถ้อยคำที่โน้มน้าวจิตใจได้					
6. จิตใจเอื้ออารี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
7. เป็นที่ยอมรับจากสังคมภายในและภายนอกคณะวิชา					

คุณลักษณะของคณาบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
8. ความน่าเชื่อถือทางด้านวิชาการ					
9. ภูมิหลังการทำงานที่น่าไว้วางใจ					
10. สามารถวางแผนและแสดงตน ได้สมกับฐานะ					
<b>คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ</b>					
11. แสดงตนเป็นตัวอย่างของความเป็นครูและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ					
12. ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ					
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่สามารถปฏิบัติได้					
14. ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ					
15. ความวิริยะอุตสาหะและอดทน					
16. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม					
17. อุทิศเวลาและทรัพย์สินเพื่อส่วนรวม					
18. ความทะเยอทะยานในสิ่งที่เป็นไปได้ในการส่งเสริมตำแหน่งหน้าที่และการงานของตน					
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>					
19. มีสติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณ					
20. ความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหา					
21. ความรอบรู้ในวิชาการศึกษาและด้านอื่น ๆ					
22. มีโลกทัศน์กว้าง และมองการณ์ไกล					
23. ความรับผิดชอบในหน้าที่และการกระทำของตน					
24. ความรอบรู้กฎระเบียบข้อบังคับการบริหารทางราชการ					
25. วุฒิต่างการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการสูง					

พฤติกรรมผู้นำของคณบดี

- คำชี้แจง
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของคณบดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่เกิดขึ้นมากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่เกิดขึ้นมาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่เกิดขึ้นพอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่เกิดขึ้นน้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด

พฤติกรรมผู้นำของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
1. คณบดีวางมาตรฐานการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน					
2. คณบดีเน้นการทำงานให้ทันกำหนดเวลา					
3. คณบดีนำความคิดใหม่ ๆ ไปปรึกษาผู้ร่วมงาน					
4. คณบดีทำงานโดยไม่วางแผนล่วงหน้า					
5. คณบดีมอบหมายงานบางอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ					
6. คณบดีส่งเสริมให้ใช้ระเบียบปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน ในคณะวิชา					
7. คณบดีแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของ ตัวผู้บริหาร					
8. คณบดีขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย					
9. คณบดีติดตามดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลัง ความสามารถ					

พฤติกรรมผู้นำของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
10. คณบดีติดตามดูแลให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด					
11. คณบดีจัดหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ให้แก่ผู้ร่วมงาน					
12. คณบดีตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเด็ดขาด					
13. คณบดีแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงคุณภาพของผลงาน ที่ผู้ร่วมงานได้กระทำ					
14. คณบดีอธิบายชี้แจงให้ความกระจ่างแก่ผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับปัญหาที่ผู้ร่วมงานสงสัย					
15. คณบดีประเมินคุณภาพผลงานที่ทำเสร็จแล้ว					
16. คณบดีพิจารณาขึ้นเงินเดือนผู้ร่วมงานโดยปรึกษา หารือคณะกรรมการประจำคณะ					
17. คณบดีแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจนถึง ทัศนคติในการทำงานของตนเอง					
18. คณบดีให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงาน ทำการตัดสินใจใน งานของตนเอง					
19. คณบดีถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในเรื่องที่ สำคัญ ๆ ก่อนที่จะดำเนินงานต่อไป					
20. คณบดีนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ					
21. คณบดีพยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจขณะ ที่สนทนาอยู่ด้วย					
22. คณบดีเอาใจใส่สวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน					
23. คณบดีหลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน					
24. คณบดีสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานศึกษาหาความรู้					

พฤติกรรมผู้นำของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์	5	4	3	2	1
25. คณบดีประพฤติดนเป็นคนเปิดเผย					
26. คณบดีไม่ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ					
27. คณบดีพยายามหาทางขจัดข้อขัดแย้งอย่างมีเหตุผล					
28. คณบดีส่งเสริมให้มีสัมพันธ์อันดี ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน					
29. คณบดีช่วยเหลือเกื้อกูล ทำให้ผู้ร่วมงานภูมิใจใน การเป็นสมาชิกของคณะวิชา					
30. คณบดีแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง ในหน่วยงาน					
31. คณบดีสนับสนุนเฉพาะผู้ร่วมงานของตนเป็นพิเศษ					
32. คณบดียกย่องชมเชยผู้ร่วมงานและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ด้วยดีในฐานะที่เท่าเทียมกัน					
33. คณบดีหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน					
34. คณบดีหาโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน					
35. คณบดีปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือใคร					
36. คณบดีส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม เป็นตัวของตัวเอง					

ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชา

- คำชี้แจง
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านมีความเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ ในการประเมิน ได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ เกิดขึ้นมากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ เกิดขึ้นมาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ เกิดขึ้นพอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ เกิดขึ้นน้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ เกิดขึ้นน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
1. คณบดีให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา					
2. ผู้ได้บังคับบัญชาประสานงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสร้างสรรค์					
3. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของคณบดี					
4. ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานล่าช้า ไม่กระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย					



ความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีกับผู้ได้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1
5. ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธงาน					
6. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะวิชา					
7. ผู้ได้บังคับบัญชามีทัศนคติในทางลบต่อการดำเนินงานของคณบดี					
8. การประชุมอาจารย์ในคณะวิชาลดน้อยลง มีการท้วงติงต่อต้านสิ่งต่าง ๆ ในที่ประชุม					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ลักษณะ โครงสร้างของงาน ในคณะวิชา

#### คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่อลักษณะโครงสร้างของงานในคณะอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่
  - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชามีความชัดเจนมากที่สุด
  - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชามีความชัดเจนมาก
  - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชามีความชัดเจนพอสมควร
  - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชามีความชัดเจนน้อย
  - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชามีความชัดเจนน้อยที่สุด

ลักษณะ โครงสร้างของงานในคณะวิชา	5	4	3	2	1
1. การกำหนดเป้าหมายของงานในคณะวิชา					
2. การระบุขั้นตอนการทำงานในคณะวิชา					
3. การแบ่งสายงานไว้เป็นส่วน ๆ					
4. มีข้อกำหนดผลงานที่มีประสิทธิภาพไว้					
5. สามารถประเมินผลงานได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ					
6. สรุปผลการดำเนินงานที่จัดทำไปแล้วให้ผู้ร่วมงานทราบ					

### อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี

#### คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็นต่ออำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
2. สัญลักษณ์ที่ให้ ในการประเมิน ได้แก่
  - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าคณบดีใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่แสดงออกมามากที่สุด
  - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าคณบดีใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่แสดงออกมามาก
  - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าคณบดีใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่แสดงออกมาน้อยสมควร
  - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าคณบดีใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่แสดงออกมาน้อย
  - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าคณบดีใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่แสดงออกมาน้อยที่สุด

อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี	5	4	3	2	1
1. คณบดีเสนอการให้รางวัลความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. คณบดีมอบหมายการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. คณบดีเสนอชื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในงานต่าง ๆ ทั้งระดับคณะวิชาและมหาวิทยาลัย					
4. คณบดีเรียกผู้ใต้บังคับบัญชานับเพื่อปรึกษาหารือหาหนทางแก้ไขการทำงาน					
5. คณบดีเสนอการลงโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
6. คณบดีกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังภาควิชา					

บรรยากาศของคณะวิชา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่า ท่านมีความเห็นอยู่ในระดับใดต่อ  
บรรยากาศของคณะวิชา แล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ  
ซึ่งตรงกับความเห็นของท่าน

1. ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวคณบดีเพียงไร
  - ( ) 1. ไม่มี
  - ( ) 2. ไม่ค่อยมี
  - ( ) 3. มีค่อนข้างมาก
  - ( ) 4. มีมากอย่างเต็มที่
2. ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอิสระเพียงไรที่จะพูดกับคณบดีเกี่ยวกับเรื่องงาน
  - ( ) 1. ไม่มีอิสระเลย
  - ( ) 2. ไม่ค่อยมีอิสระเลย
  - ( ) 3. ค่อนข้างมีอิสระ
  - ( ) 4. มีอิสระเต็มที่
3. คณบดีให้ความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานเพียงใด
  - ( ) 1. ไม่มี
  - ( ) 2. ไม่ค่อยมี
  - ( ) 3. มีค่อนข้างมาก
  - ( ) 4. มีอย่างเต็มที่
4. คณบดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพียงใด
  - ( ) 1. แทบไม่เคย
  - ( ) 2. บางครั้งบางครั้ง
  - ( ) 3. ค่อนข้างมาก
  - ( ) 4. เป็นประจำ

5. คณบดีนำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ร่วมงานไปใช้เพียงใด
- ( ) 1. นำไปใช้น้อยมาก
- ( ) 2. นำไปใช้น้อย
- ( ) 3. นำไปใช้บ้าง
- ( ) 4. นำไปใช้เป็นประจำ
6. คณบดีมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างไร
- ( ) 1. ทำให้กลัวและใช้การลงโทษ
- ( ) 2. บางครั้งทำให้กลัว บางครั้งลงโทษและให้รางวัลบ้าง
- ( ) 3. ให้รางวัลมากและมีการลงโทษบ้าง
- ( ) 4. ให้เข้ามามีส่วนร่วมและให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วม
7. คณะวิชามีการสื่อความหมายให้เข้าใจเป้าหมายของคณะวิชาอย่างน้อยเพียงไร
- ( ) 1. น้อยมาก
- ( ) 2. น้อย
- ( ) 3. ค่อนข้างมาก
- ( ) 4. มาก
8. ลักษณะทิศทางของการสื่อความหมายในคณะวิชาเป็นเช่นไร
- ( ) 1. จากเบื้องบนสู่เบื้องล่างอย่างเดียว
- ( ) 2. จากเบื้องบนสู่เบื้องล่างเป็นส่วนใหญ่
- ( ) 3. จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน
- ( ) 4. จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนตลอดจนระหว่างผู้ร่วมงานด้วย
9. เมื่อมีการสื่อความหมายจากคณบดี ผู้ร่วมงานรับฟังด้วยความรู้สึกอย่างไร
- ( ) 1. เต็มไปด้วยความไม่ไว้วางใจ
- ( ) 2. ไม่ค่อยจะไว้วางใจ
- ( ) 3. ไว้วางใจแต่มีความระมัดระวัง
- ( ) 4. ไว้วางใจอย่างเต็มที่

10. การสื่อความหมายจากคณบดีสู่ผู้ร่วมงานมีลักษณะอย่างไร
- ( ) 1. มีการอ้างรางวัล
  - ( ) 2. มีการอ้างรางวัลบ้าง
  - ( ) 3. ให้ข้อมูลถูกต้องแต่ไม่ครบถ้วน
  - ( ) 4. ให้ข้อมูลถูกต้องชัดเจนทุกประเด็น
11. คณบดีเข้าใจปัญหาของผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด
- ( ) 1. เข้าใจน้อยมาก
  - ( ) 2. พอเข้าใจบ้าง
  - ( ) 3. เข้าใจดี
  - ( ) 4. เข้าใจดีมาก
12. การตัดสินใจในการดำเนินงานของคณะวิชาเป็นอย่างไร
- ( ) 1. อยู่ที่คณบดีแต่เพียงผู้เดียว
  - ( ) 2. อยู่ที่คณบดีเกือบทุกเรื่องแต่มอบหมายให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจบ้าง
  - ( ) 3. อยู่ที่คณบดีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมอบหมายให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจมากขึ้น
  - ( ) 4. มีการตัดสินใจร่วมกันระหว่างคณบดีและผู้ร่วมงาน
13. การให้อำนาจตัดสินใจทางวิชาการ เช่น การประเมินผลการเรียนการสอน วิธีสอน ฯลฯ ในคณะวิชาเป็นอย่างไร
- ( ) 1. อยู่ที่คณบดีเท่านั้น
  - ( ) 2. ตัดสินใจร่วมกันระหว่างคณบดีกับผู้ร่วมงาน
  - ( ) 3. ทุกคนมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กฎเกณฑ์ที่คณะวิชากำหนด
  - ( ) 4. ทุกคนมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในขอบเขตวิชาชีพของตน
14. คณบดีให้ผู้ร่วมงานเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานเองมากน้อยเพียงใด
- ( ) 1. ไม่เคย
  - ( ) 2. ปรึกษาเป็นบางครั้ง
  - ( ) 3. ปรึกษาเสมอ
  - ( ) 4. ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

15. กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของคณะวิชาก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร
- ( ) 1. ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ
  - ( ) 2. มีน้อย
  - ( ) 3. มีส่วนเสริม
  - ( ) 4. มีส่วนเสริมมาก
16. การกำหนดจุดมุ่งหมายของคณะวิชาดำเนินการเป็นอย่างไร
- ( ) 1. คณบดีเป็นผู้กำหนด
  - ( ) 2. คณบดีกำหนดแล้วถามความคิดเห็น
  - ( ) 3. ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันแล้วคณบดีเป็นผู้กำหนด
  - ( ) 4. ใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนด
17. ในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดเอาไว้มีการต่อต้านใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่
- ( ) 1. มีอย่างมาก
  - ( ) 2. มีปานกลาง
  - ( ) 3. มีน้อย
  - ( ) 4. มีน้อยมากหรือไม่มีเลย
18. ลักษณะการควบคุมงานในคณะวิชาเป็นอย่างไร
- ( ) 1. มีการควบคุมอย่างเข้มงวดมาก
  - ( ) 2. มีการควบคุมค่อนข้างเข้มงวด
  - ( ) 3. มีการควบคุมบ้างและให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบ
  - ( ) 4. ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานเอง
19. การดำเนินงานของคณบดีถูกต่อต้านจากกลุ่มภายในคณะวิชาเพียงใด
- ( ) 1. เป็นประจำ
  - ( ) 2. บ่อยครั้ง
  - ( ) 3. เป็นครั้งคราว
  - ( ) 4. ไม่มีการต่อต้าน เพราะผู้ร่วมงานยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน

20. คณะวิชาใช้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ผลผลิต และข้อมูลอื่น ๆ เพื่ออะไร
- ( ) 1. ควบคุมและลงโทษ
  - ( ) 2. ให้รางวัล ลงโทษ และการพัฒนาตนเอง
  - ( ) 3. ให้รางวัลและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง
  - ( ) 4. เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน
21. คณะวิชามีการปฏิบัติงานแบบเป็นที่มุงานมากน้อยเพียงใด
- ( ) 1. ไม่มีเลย
  - ( ) 2. มีน้อยมาก
  - ( ) 3. มีมากพอประมาณ
  - ( ) 4. มีมากเป็นประจำ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของคณะวิชา

#### ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา

- คำชี้แจง**
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้เป็นที่ ท่านมีความเห็นต่อความมีชื่อเสียงของคณะวิชาของท่านอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความ ซึ่งตรงกับความเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ให้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ปรากฏในสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ปรากฏในสภาพที่เป็นจริงมาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ปรากฏในสภาพที่เป็นจริงพอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ปรากฏในสภาพที่เป็นจริงน้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าเป็นความมีชื่อเสียงของคณะวิชาที่ปรากฏในสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา	5	4	3	2	1
1. ความสนใจของบุคคลที่จะเข้าศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์					
2. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
3. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่จบออกไปแล้วมีความภาคภูมิใจ					

ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา	5	4	3	2	1
4. บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่จบออกไปทำงานแล้วเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ว่าจ้าง					
5. คิษย์เก่าคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ได้สร้างชื่อเสียงในวิชาชีพครู					
6. อาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัย					
7. อาจารย์ได้รับเชิญจากหน่วยงานภายนอกไปเป็นวิทยากรหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ					
8. อาจารย์ได้รับประกาศเกียรติคุณทางวิชาการ					
9. คณบดีเป็นที่รู้จักและยอมรับในแวดวงวิชาชีพศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์					
10. คณบดีเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้กับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย					
11. คณะวิชามีการจัดประชุมทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ					
12. คณะวิชามีโครงการร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันหรือหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ					

### ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

- คำชี้แจง**
1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านมีความเห็นต่อความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน
  2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่
    - 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจมาก
    - 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจพอสมควร
    - 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจน้อย
    - 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา	5	4	3	2	1
1. สถานภาพที่ได้รับจากตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่					
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
3. การปฏิบัติงานตามที่ถูกกำหนดให้					
4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนพัฒนาความสามารถได้อย่างเต็มที่					
5. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสร่วมสร้างมิตรภาพกับผู้อื่นได้อย่างใกล้ชิด					
6. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสดูช่วยเหลือผู้อื่น					
7. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ต้องให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
8. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
9. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้า					

ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา	5	4	3	2	1
10. การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแผนและนโยบายของคณะ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
11. ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและให้ ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา					
12. การได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากเพื่อนร่วมงาน					
13. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและได้รับการยอมรับ จากผู้อื่น					
14. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไป ตามกำลังความสามารถของตนเอง					
15. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อ ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
16. ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
17. โอกาสในการได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับ เพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงาน เช่น ไปท่องเที่ยว เล่นกีฬา ฯลฯ					
18. การมีตารางกำหนดเวลาปฏิบัติงานของตนเองไว้ อย่างชัดเจน					
19. คนทั่ว ๆ ไปให้ความยกย่องนับถือในงานที่ปฏิบัติอยู่					
20. การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูงสุดในการ ปฏิบัติงาน					
21. มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน					
22. การทำงานที่มีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติ ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					

ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา	5	4	3	2	1
23. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในการปฏิบัติงาน					
24. คณะได้ให้การยกย่องในผลการปฏิบัติงานที่ดี					
25. งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าตามที่พึงประสงค์					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### แบบสำรวจประสิทธิผลของคณะวิชา

เรื่อง ภาวะความเป็นคนบดเคี้ยวศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา  
แบบสำรวจข้อมูลเพื่อศึกษาประสิทธิผลของคณะวิชาศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ในด้านการผลิตบัณฑิต  
การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

#### 1. สถานภาพ

คณะ..... สถาบัน.....

จำนวนอาจารย์ทั้งหมด.....คน

จำแนกวุฒิอาจารย์

ปริญญาตรี.....คน

ปริญญาโท.....คน

ปริญญาเอก.....คน

จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์.....คน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....คน

รองศาสตราจารย์.....คน

ศาสตราจารย์.....คน

#### 2. การผลิตบัณฑิต

- 2.1 จำนวนนิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการ  
ศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
- 2.2 จำนวนนิสิตนักศึกษาที่ไม่สามารถ  
สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่  
กำหนดไว้ในหลักสูตร

ปี 2532	ปี 2533	ปี 2534	ปี 2535

	ปี 2532	ปี 2533	ปี 2534	ปี 2535
2.3 จำนวนนิสิตนักศึกษาที่ต้องออกจาก ระบบการศึกษากลางคัน				
2.4 จำนวนบัณฑิตที่ได้รับเกียรตินิยม อันดับ 1				
2.5 จำนวนบัณฑิตที่ได้รับเกียรตินิยม อันดับ 2				
2.6 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว มีงานทำ				
2.7 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว ไม่มีงานทำ				
2.8 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว ประกอบอาชีพตรงตามสาขา วิชาชีพ				

### 3. การวิจัย

- 3.1 คณะวิชาได้รับทุนจากงบประมาณแผ่นดิน จำนวน.....ทุน
- 3.2 คณะวิชาได้รับทุนการวิจัยจากหน่วยงานภายในสถาบัน จำนวน.....ทุน
- 3.3 คณะวิชาได้รับทุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกสถาบัน จำนวน.....ทุน
- 3.4 อาจารย์ที่ทำงานวิจัยในปีงบประมาณ พ.ศ.2532-2535

ลำดับ	ชื่อโครงการวิจัย	พ.ศ.	แหล่งทุน	จำนวนเงินทุน	สาขาวิชา

3.5 ผลงานการวิจัยที่ได้รับการเสนอในที่ประชุมทางวิชาการภายในคณะและภายนอกสถาบัน

3.5.1 ชื่อโครงการวิจัย.....

การประชุมทางวิชาการ.....

3.5.2 ชื่อโครงการวิจัย.....

การประชุมทางวิชาการ.....

3.5.3 ชื่อโครงการวิจัย.....

การประชุมทางวิชาการ.....

3.6 ผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัลผลงานวิจัยดีเด่น

3.6.1 ชื่อโครงการวิจัย.....

3.6.2 ชื่อโครงการวิจัย.....

3.6.3 ชื่อโครงการวิจัย.....

4. การบริการทางวิชาการ

4.1 หน่วยงานภายในคณะวิชาที่จัดทำโครงการบริการทางวิชาการ

4.1.1 .....

4.1.2 .....

4.1.3 .....

4.2 โครงการบริการทางวิชาการของคณะวิชาในปีงบประมาณ พ.ศ.2532-2535

ลำดับ	ชื่อโครงการบริการวิชาการ	พ.ศ.	ประเภทของบริการวิชาการ	หน่วยงาน	งบประมาณ



4.3 คณะวิชาที่มีการประสานงานการจัดกิจกรรมบริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภายใน  
สถาบันและภายนอกสถาบัน

4.3.1 ชื่อโครงการ..... หน่วยงาน.....

4.3.2 ชื่อโครงการ..... หน่วยงาน.....

4.3.3 ชื่อโครงการ..... หน่วยงาน.....

## 5. การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5.1 หน่วยงานภายในคณะที่จัดทำโครงการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5.1.1 .....

5.1.2 .....

5.1.3 .....

5.2 โครงการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะวิชาในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2532-2535

ลำดับ	ชื่อโครงการ ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	พ.ศ.	หน่วยงาน	งบประมาณ

5.3 คณะวิชาที่มีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน ในการจัด  
กิจกรรมส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5.3.1 ชื่อโครงการ..... หน่วยงาน.....

5.3.2 ชื่อโครงการ..... หน่วยงาน.....

5.3.3 ชื่อโครงการ..... หน่วยงาน.....

\*\*\*\*\*



ภาคผนวก ข

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของคนบตีแต่ละด้าน จำแนกตามสถาบัน

ข้อ	จฬี.	มก.	มค.	มคว.	มข.	มอ.	มช.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
1.	4.21	4.16	4.28	3.70	4.45	4.00	4.40	4.08	4.50	4.47
	(0.83)	(0.86)	(0.81)	(0.99)	(0.67)	(0.96)	(0.77)	(0.70)	(0.88)	(0.79)
2.	4.39	4.58	4.22	4.25	4.70	4.13	4.41	4.12	4.07	4.16
	(0.72)	(0.67)	(0.59)	(0.75)	(0.45)	(0.88)	(0.59)	(0.73)	(0.98)	(0.68)
3.	4.01	3.85	4.02	3.75	3.97	3.66	3.97	3.55	3.97	4.19
	(0.68)	(0.88)	(0.69)	(0.75)	(0.69)	(0.99)	(0.78)	(0.94)	(0.99)	(0.90)
4.	4.46	4.37	4.37	4.37	4.62	3.96	4.41	4.12	3.86	4.45
	(0.59)	(0.59)	(0.67)	(0.59)	(0.52)	(0.98)	(0.57)	(0.81)	(0.99)	(0.66)
5.	4.38	4.10	3.94	4.06	4.22	3.56	4.32	3.93	3.86	4.38
	(0.56)	(0.87)	(0.86)	(0.85)	(0.74)	(0.99)	(0.66)	(0.95)	(0.99)	(0.87)
6.	4.35	4.16	4.11	4.16	4.52	3.83	4.34	4.29	3.84	4.59
	(0.64)	(0.92)	(0.88)	(0.92)	(0.53)	(0.99)	(0.69)	(0.61)	(0.98)	(0.78)
7.	4.43	4.20	4.08	3.91	4.50	3.83	4.33	4.04	4.02	4.09
	(0.59)	(0.86)	(0.99)	(0.97)	(0.57)	(0.99)	(0.76)	(0.84)	(0.90)	(0.74)
8.	4.36	4.39	4.37	4.04	4.37	4.16	4.25	4.08	4.50	4.54
	(0.59)	(0.69)	(0.79)	(0.84)	(0.63)	(0.68)	(0.69)	(0.79)	(0.71)	(0.85)
9.	4.33	4.35	4.22	4.16	4.43	4.23	4.50	4.10	4.31	4.57
	(0.64)	(0.74)	(0.89)	(0.68)	(0.67)	(0.95)	(0.61)	(0.65)	(0.72)	(0.76)
10.	4.33	4.18	4.40	4.16	4.43	4.16	4.39	4.04	4.23	4.42
	(0.60)	(0.75)	(0.64)	(0.68)	(0.60)	(0.81)	(0.62)	(0.68)	(0.74)	(0.82)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มช.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
11.	4.44	4.35	4.42	4.31	4.50	4.33	4.46	4.23	3.92	4.69
	(0.67)	(0.77)	(0.87)	(0.79)	(0.61)	(0.74)	(0.61)	(0.65)	(0.99)	(0.73)
12.	4.14	4.14	4.45	4.06	4.62	4.30	4.31	4.00	4.02	3.95
	(0.72)	(0.70)	(0.64)	(0.77)	(0.52)	(0.82)	(0.76)	(0.87)	(0.77)	(0.78)
13.	4.32	3.97	4.17	4.06	4.25	4.33	4.00	3.97	4.13	4.00
	(0.68)	(0.94)	(0.81)	(0.80)	(0.66)	(0.78)	(0.99)	(0.88)	(0.95)	(0.89)
14.	4.33	4.29	4.28	4.18	4.60	4.33	4.13	4.14	4.36	4.52
	(0.68)	(0.78)	(0.84)	(0.85)	(0.56)	(0.74)	(0.88)	(0.54)	(0.92)	(0.69)
15.	4.34	4.33	4.37	4.31	4.37	4.33	4.31	4.21	4.26	4.61
	(0.64)	(0.77)	(0.72)	(0.68)	(0.66)	(0.74)	(0.76)	(0.77)	(0.81)	(0.65)
16.	4.34	4.39	4.34	4.31	4.37	4.20	4.50	4.53	4.02	4.57
	(0.73)	(0.83)	(0.82)	(0.71)	(0.78)	(0.97)	(0.64)	(0.53)	(0.98)	(0.79)
17.	4.12	3.95	4.48	4.12	4.41	4.10	4.19	4.19	3.97	4.54
	(0.72)	(0.91)	(0.73)	(0.75)	(0.67)	(0.97)	(0.72)	(0.73)	(0.99)	(0.82)
18.	3.96	4.00	4.20	3.83	3.83	3.86	3.53	3.51	3.94	3.66
	(0.71)	(0.79)	(0.78)	(0.68)	(0.71)	(0.56)	(0.98)	(0.79)	(0.88)	(0.77)
19.	4.29	4.14	4.22	4.14	4.37	4.23	4.28	3.91	4.39	4.14
	(0.66)	(0.67)	(0.67)	(0.61)	(0.52)	(0.84)	(0.75)	(0.70)	(0.81)	(0.83)
20.	4.27	4.08	4.11	4.16	4.43	4.13	4.26	3.89	4.15	3.95
	(0.66)	(0.88)	(0.74)	(0.77)	(0.53)	(0.84)	(0.75)	(0.75)	(0.96)	(0.84)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	จฬ.	มก.	มค.	มคว.	มช.	มอ.	มช.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
21.	4.11	4.06	4.08	3.91	4.02	4.16	4.11	3.74	4.10	4.45
	(0.71)	(0.87)	(0.80)	(0.75)	(0.62)	(0.77)	(0.67)	(0.56)	(0.99)	(0.76)
22.	4.34	4.18	4.20	4.20	4.37	4.46	4.14	3.89	4.02	4.45
	(0.65)	(0.94)	(0.91)	(0.76)	(0.66)	(0.99)	(0.88)	(0.75)	(0.99)	(0.82)
23.	4.51	4.33	4.51	4.35	4.52	4.33	4.42	4.21	4.13	4.52
	(0.59)	(0.68)	(0.64)	(0.69)	(0.61)	(0.83)	(0.69)	(0.65)	(0.99)	(0.90)
24.	4.41	4.08	3.94	4.04	4.12	3.70	4.42	3.87	4.15	4.00
	(0.72)	(0.67)	(0.82)	(0.64)	(0.59)	(0.99)	(0.61)	(0.56)	(0.90)	(0.84)
25.	4.22	4.39	4.11	4.18	3.91	3.93	3.69	3.48	4.52	4.45
	(0.68)	(0.66)	(0.62)	(0.69)	(0.34)	(0.67)	(0.67)	(0.61)	(0.63)	(0.62)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำของคณบดีแต่ละด้าน จำแนกตามสถาบัน

ข้อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มธ.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
1.	3.84 (0.75)	3.72 (0.78)	3.68 (0.78)	3.83 (0.79)	3.77 (0.71)	3.83 (0.63)	3.61 (0.80)	3.55 (0.53)	3.65 (0.99)	3.71 (0.82)
2.	3.88 (0.69)	3.79 (0.78)	3.77 (0.75)	3.87 (0.72)	4.02 (0.66)	3.96 (0.79)	3.64 (0.77)	3.53 (0.61)	3.78 (0.97)	4.11 (0.93)
3.	4.06 (0.77)	3.75 (0.90)	3.57 (0.80)	3.83 (0.89)	3.91 (0.81)	3.70 (0.99)	3.40 (0.99)	3.46 (0.84)	3.39 (0.99)	4.00 (0.81)
4.	3.97 (0.94)	3.95 (0.76)	3.85 (0.94)	3.70 (0.94)	3.68 (0.84)	3.33 (0.99)	3.96 (0.70)	3.72 (0.53)	3.39 (0.99)	4.00 (0.99)
5.	4.00 (0.64)	3.93 (0.85)	3.77 (0.63)	3.70 (0.67)	3.97 (0.62)	3.66 (0.74)	3.74 (0.76)	3.63 (0.69)	3.55 (0.99)	3.90 (0.78)
6.	3.75 (0.76)	3.85 (0.86)	3.80 (0.66)	3.52 (0.76)	3.77 (0.77)	3.53 (0.95)	3.59 (0.91)	3.85 (0.65)	3.68 (0.99)	3.83 (0.78)
7.	3.55 (0.95)	3.52 (0.92)	3.65 (0.92)	3.29 (0.88)	3.12 (0.99)	3.33 (0.99)	3.04 (0.96)	3.48 (0.98)	3.36 (0.99)	3.57 (0.99)
8.	3.72 (0.82)	3.56 (0.99)	3.74 (0.90)	3.37 (0.85)	3.39 (0.92)	3.66 (0.90)	3.23 (0.99)	3.46 (0.71)	3.78 (0.99)	3.54 (0.99)
9.	3.61 (0.89)	3.47 (0.95)	3.34 (0.79)	3.43 (0.93)	3.72 (0.85)	3.30 (0.99)	3.35 (0.90)	3.42 (0.93)	3.47 (0.99)	3.57 (0.84)
10.	3.54 (0.85)	3.41 (0.90)	3.37 (0.67)	3.45 (0.86)	3.68 (0.54)	3.33 (0.74)	3.50 (0.81)	3.48 (0.79)	3.31 (0.94)	3.57 (0.87)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	จฬ.	มก.	มค.	มคว.	มช.	มอ.	มช.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
11.	3.55	3.56	3.60	3.60	3.56	3.53	3.40	3.36	3.50	3.61
	(0.78)	(0.95)	(0.83)	(0.85)	(0.73)	(0.99)	(0.85)	(0.90)	(0.99)	(0.89)
12.	3.56	3.60	3.62	3.35	3.91	3.30	3.37	3.17	3.73	3.54
	(0.85)	(0.99)	(0.79)	(0.99)	(0.67)	(0.99)	(0.88)	(0.92)	(0.90)	(0.82)
13.	3.50	3.45	3.45	3.45	3.47	2.93	3.21	3.12	3.26	3.52
	(0.90)	(0.99)	(0.90)	(0.84)	(0.88)	(0.89)	(0.97)	(0.86)	(0.99)	(0.90)
14.	3.64	3.60	3.57	3.56	3.72	3.33	3.59	3.19	3.52	3.64
	(0.90)	(0.99)	(0.76)	(0.95)	(0.80)	(0.99)	(0.80)	(0.84)	(0.99)	(0.81)
15.	3.66	3.52	3.20	3.45	3.68	3.10	3.37	3.42	3.18	3.52
	(0.75)	(0.91)	(0.88)	(0.93)	(0.79)	(0.99)	(0.88)	(0.86)	(0.85)	(0.76)
16.	3.18	3.22	3.74	3.58	3.02	2.40	3.37	3.40	3.13	3.85
	(0.23)	(0.99)	(0.80)	(0.90)	(0.99)	(0.99)	(0.99)	(0.98)	(0.99)	(0.99)
17.	3.70	3.56	3.77	3.64	3.60	2.86	3.43	3.65	3.44	3.78
	(0.86)	(0.97)	(0.79)	(0.85)	(0.92)	(0.99)	(0.99)	(0.77)	(0.99)	(0.99)
18.	4.03	4.20	3.88	4.04	4.04	3.70	4.07	3.82	3.23	4.23
	(0.71)	(0.84)	(0.82)	(0.88)	(0.84)	(0.99)	(0.68)	(0.69)	(0.99)	(0.83)
19.	3.85	3.72	3.54	3.77	3.87	3.20	3.74	3.63	3.63	4.11
	(0.74)	(0.92)	(0.90)	(0.94)	(0.59)	(0.99)	(0.90)	(0.75)	(0.98)	(0.93)
20.	3.82	3.62	3.42	3.58	3.60	3.50	3.48	3.36	3.23	3.85
	(0.72)	(0.83)	(0.83)	(0.81)	(0.52)	(0.99)	(0.77)	(0.69)	(0.98)	(0.86)



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	จพ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มช.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
21.	4.11	3.97	3.94	4.02	4.39	3.80	4.06	3.85	3.71	4.40
	(0.77)	(0.87)	(0.86)	(0.69)	(0.63)	(0.99)	(0.76)	(0.68)	(0.99)	(0.84)
22.	3.92	3.66	3.65	3.68	4.41	3.33	3.65	3.65	3.47	4.14
	(0.78)	(0.96)	(0.89)	(0.99)	(0.67)	(0.99)	(0.87)	(0.75)	(0.99)	(0.80)
23.	4.03	4.25	3.77	4.14	4.50	3.66	4.03	3.91	3.50	4.47
	(0.95)	(0.75)	(0.99)	(0.64)	(0.87)	(0.99)	(0.73)	(0.61)	(0.99)	(0.69)
24.	4.04	3.91	3.71	3.87	4.35	4.03	3.89	4.06	3.10	4.40
	(0.73)	(0.86)	(0.73)	(0.80)	(0.52)	(0.99)	(0.74)	(0.72)	(0.99)	(0.78)
25.	4.05	3.93	3.71	3.81	4.02	3.00	3.99	3.65	3.23	4.14
	(0.79)	(0.87)	(0.81)	(0.63)	(0.74)	(0.96)	(0.76)	(0.59)	(0.95)	(0.80)
26.	4.17	3.41	4.00	4.20	4.06	3.73	4.12	3.91	3.26	4.40
	(0.90)	(0.96)	(0.75)	(0.67)	(0.62)	(0.96)	(0.99)	(0.67)	(0.99)	(0.75)
27.	3.79	3.75	3.51	3.77	3.77	3.36	3.81	3.68	3.34	3.76
	(0.76)	(0.98)	(0.90)	(0.77)	(0.62)	(0.98)	(0.85)	(0.71)	(0.99)	(0.81)
28.	3.91	3.89	3.65	3.85	4.10	3.40	3.76	3.72	3.55	4.11
	(0.78)	(0.99)	(0.99)	(0.70)	(0.68)	(0.99)	(0.77)	(0.79)	(0.96)	(0.93)
29.	3.73	3.93	3.51	3.70	4.04	3.36	3.55	3.48	3.31	4.21
	(0.88)	(0.99)	(0.99)	(0.84)	(0.73)	(0.99)	(0.85)	(0.74)	(0.97)	(0.99)
30.	3.75	3.85	3.54	3.72	3.18	3.56	3.46	3.48	3.39	3.97
	(0.80)	(0.79)	(0.90)	(0.85)	(0.68)	(0.99)	(0.92)	(0.68)	(0.98)	(0.77)



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มธ.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
31.	3.55 (0.93)	3.50 (0.99)	3.20 (0.99)	3.62 (0.99)	3.02 (0.97)	3.16 (0.94)	3.46 (0.99)	3.59 (0.80)	2.50 (0.99)	3.45 (0.99)
32.	3.79 (0.77)	3.75 (0.99)	3.51 (0.93)	3.58 (0.83)	3.64 (0.62)	3.26 (0.99)	3.65 (0.81)	3.68 (0.74)	3.31 (0.97)	3.95 (0.81)
33.	3.93 (0.80)	3.60 (0.97)	3.42 (0.90)	3.81 (0.75)	3.77 (0.65)	3.46 (0.99)	3.70 (0.88)	3.59 (0.86)	3.36 (0.99)	4.04 (0.92)
34.	3.78 (0.86)	3.52 (0.99)	3.40 (0.99)	3.72 (0.85)	4.08 (0.60)	3.36 (0.99)	3.40 (0.83)	3.42 (0.99)	3.07 (0.99)	4.16 (0.92)
35.	4.11 (0.69)	4.08 (0.92)	3.74 (0.99)	4.14 (0.70)	3.97 (0.72)	3.66 (0.96)	4.06 (0.69)	3.91 (0.57)	3.34 (0.99)	4.33 (0.71)
36.	3.95 (0.66)	3.60 (0.95)	3.51 (0.84)	3.89 (0.68)	3.77 (0.71)	3.60 (0.87)	3.62 (0.76)	3.76 (0.80)	3.44 (0.96)	4.11 (0.82)

ศูนย์วิจัยทั่วไป  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยความสัมพัทธ์ระหว่างคนปกติและผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละด้าน จำแนกตามสถาบัน

ชื่อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มธ.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
1.	4.23	3.89	4.00	3.97	4.39	3.50	3.77	3.78	3.26	4.35
	(0.73)	(0.91)	(0.82)	(0.62)	(0.63)	(0.99)	(0.74)	(0.68)	(0.96)	(0.81)
2.	3.82	3.47	3.57	3.12	3.83	3.23	3.44	3.63	3.34	3.78
	(0.88)	(0.95)	(0.83)	(0.80)	(0.68)	(0.95)	(0.87)	(0.86)	(0.95)	(0.88)
3.	3.78	3.77	3.60	3.66	4.08	3.53	3.62	3.70	3.47	4.00
	(0.73)	(0.71)	(0.86)	(0.77)	(0.60)	(0.92)	(0.71)	(0.79)	(0.67)	(0.84)
4.	3.47	3.52	3.51	3.75	3.54	3.86	3.50	3.61	3.47	3.71
	(0.38)	(0.99)	(0.49)	(0.69)	(0.80)	(0.61)	(0.99)	(0.48)	(0.99)	(0.99)
5.	3.52	3.70	3.60	3.70	3.85	4.16	3.55	3.82	3.68	3.97
	(0.27)	(0.92)	(0.64)	(0.64)	(0.72)	(0.68)	(0.99)	(0.96)	(0.99)	(0.70)
6.	3.39	3.50	3.22	3.45	3.83	3.96	3.40	3.87	3.52	3.95
	(0.35)	(0.99)	(0.94)	(0.99)	(0.86)	(0.75)	(0.96)	(0.73)	(0.99)	(0.68)
7.	3.62	3.64	3.37	3.83	3.87	3.63	3.56	3.87	3.31	4.19
	(0.89)	(0.99)	(0.99)	(0.83)	(0.56)	(0.60)	(0.99)	(0.67)	(0.99)	(0.86)
8.	3.78	3.75	3.37	3.64	3.87	3.50	3.52	3.91	3.63	3.97
	(0.20)	(0.59)	(0.99)	(0.59)	(0.86)	(0.99)	(0.99)	(0.88)	(0.99)	(0.87)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยโครงสร้างของงานในคณะวิชาแต่ละด้าน จำแนกตามสถาบัน

ข้อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มธ.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
1.	3.76 (0.71)	3.62 (0.90)	3.40 (0.83)	3.66 (0.77)	3.83 (0.74)	3.50 (0.71)	3.61 (0.86)	3.65 (0.88)	3.55 (0.99)	3.78 (0.83)
2.	3.53 (0.79)	3.50 (0.91)	3.34 (0.79)	3.50 (0.79)	3.58 (0.73)	3.36 (0.65)	3.37 (0.83)	3.36 (0.81)	3.36 (0.99)	3.59 (0.72)
3.	3.70 (0.78)	3.93 (0.74)	3.71 (0.73)	3.77 (0.82)	3.93 (0.80)	3.83 (0.68)	3.79 (0.82)	3.68 (0.80)	3.68 (0.86)	3.71 (0.79)
4.	3.19 (0.96)	3.27 (0.92)	2.91 (0.90)	3.31 (0.99)	3.20 (0.91)	2.83 (0.77)	2.92 (0.93)	3.08 (0.99)	3.23 (0.99)	3.14 (0.94)
5.	3.16 (0.90)	3.22 (0.99)	3.02 (0.90)	3.25 (0.99)	3.27 (0.69)	2.66 (0.78)	2.94 (0.91)	3.02 (0.97)	3.34 (0.99)	3.23 (0.97)
6.	3.25 (0.95)	3.10 (0.99)	2.97 (0.77)	3.27 (0.99)	3.18 (0.85)	2.86 (0.80)	3.17 (0.94)	3.14 (0.98)	2.97 (0.99)	3.19 (0.90)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดีแต่ละด้าน จำแนกตามสถาบัน

ข้อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มธ.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
1.	3.27	3.41	3.00	3.25	3.60	2.63	3.25	3.04	2.65	3.16
	(0.92)	(0.99)	(0.99)	(0.94)	(0.88)	(0.99)	(0.98)	(0.94)	(0.99)	(0.99)
2.	3.80	3.72	3.45	3.77	3.83	3.53	3.59	3.36	3.52	3.73
	(0.74)	(0.66)	(0.60)	(0.71)	(0.47)	(0.99)	(0.78)	(0.72)	(0.99)	(0.90)
3.	3.64	3.83	3.34	3.70	3.85	2.90	3.43	3.46	3.13	3.90
	(0.70)	(0.74)	(0.98)	(0.78)	(0.76)	(0.94)	(0.91)	(0.73)	(0.99)	(0.81)
4.	3.35	3.56	2.88	3.50	3.77	3.26	3.37	3.42	3.21	3.73
	(0.92)	(0.81)	(0.94)	(0.95)	(0.65)	(0.99)	(0.90)	(0.98)	(0.99)	(0.95)
5.	3.83	3.66	3.97	3.97	3.54	3.60	3.97	3.85	3.73	3.66
	(0.23)	(0.99)	(0.81)	(0.59)	(0.57)	(0.75)	(0.99)	(0.61)	(0.99)	(0.99)
6.	4.02	3.98	3.54	3.89	4.00	3.60	3.85	3.85	3.28	4.09
	(0.76)	(0.87)	(0.73)	(0.82)	(0.70)	(0.98)	(0.82)	(0.79)	(0.99)	(0.99)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยบรรยาภาคของคณะวิชาแต่ละด้าน จำแนกตามสถาบัน

ข้อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มธ.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
1.	2.96 (0.52)	2.91 (0.64)	2.74 (0.43)	2.85 (0.57)	3.14 (0.49)	2.76 (0.42)	2.81 (0.52)	2.89 (0.59)	2.60 (0.81)	3.04 (0.61)
2.	3.37 (0.64)	3.22 (0.68)	3.17 (0.65)	3.22 (0.62)	3.31 (0.54)	3.13 (0.80)	3.25 (0.56)	3.25 (0.52)	2.78 (0.97)	3.42 (0.76)
3.	3.06 (0.51)	3.00 (0.54)	2.88 (0.62)	3.12 (0.59)	3.08 (0.44)	2.60 (0.66)	2.95 (0.41)	2.93 (0.38)	2.55 (0.81)	3.26 (0.53)
4.	3.01 (0.66)	2.79 (0.64)	2.68 (0.66)	2.91 (0.73)	2.93 (0.59)	2.46 (0.71)	2.86 (0.67)	2.89 (0.59)	2.26 (0.74)	3.21 (0.74)
5.	3.06 (0.65)	3.06 (0.55)	2.82 (0.65)	3.29 (0.73)	3.18 (0.52)	2.70 (0.58)	2.93 (0.56)	2.97 (0.38)	2.57 (0.90)	3.35 (0.61)
6.	3.37 (0.83)	3.60 (0.56)	3.45 (0.76)	3.60 (0.52)	3.58 (0.60)	3.06 (0.96)	3.68 (0.58)	3.21 (0.74)	2.65 (0.99)	3.61 (0.68)
7.	2.84 (0.61)	2.64 (0.82)	2.31 (0.78)	2.70 (0.64)	2.70 (0.64)	2.46 (0.71)	2.58 (0.70)	2.68 (0.71)	2.63 (0.98)	2.59 (0.72)
8.	2.98 (0.89)	2.95 (0.81)	3.02 (0.73)	3.06 (0.80)	3.10 (0.71)	2.73 (0.67)	2.83 (0.95)	2.87 (0.76)	2.42 (0.99)	3.38 (0.78)
9.	3.10 (0.62)	3.12 (0.63)	3.00 (0.53)	3.10 (0.58)	3.37 (0.52)	3.06 (0.62)	3.21 (0.62)	3.10 (0.42)	2.65 (0.83)	3.35 (0.68)
10.	3.18 (0.69)	3.16 (0.62)	3.11 (0.62)	3.12 (0.66)	3.29 (0.70)	3.00 (0.81)	3.25 (0.65)	3.23 (0.59)	3.00 (0.76)	3.30 (0.67)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มช.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
11.	2.67 (0.68)	2.58 (0.67)	2.42 (0.59)	2.62 (0.69)	2.72 (0.60)	2.46 (0.67)	2.50 (0.61)	2.46 (0.67)	2.42 (0.93)	2.76 (0.64)
12.	3.18 (0.76)	3.06 (0.87)	2.97 (0.77)	3.18 (0.80)	3.33 (0.68)	2.70 (0.78)	3.04 (0.76)	3.14 (0.65)	2.73 (0.99)	3.42 (0.69)
13.	3.23 (0.59)	3.37 (0.66)	3.17 (0.60)	3.16 (0.65)	3.52 (0.53)	3.13 (0.88)	3.25 (0.67)	3.04 (0.71)	2.60 (0.96)	3.28 (0.62)
14.	2.86 (0.88)	2.83 (0.87)	2.91 (0.93)	2.79 (0.76)	2.93 (0.68)	2.36 (0.87)	2.89 (0.97)	2.57 (0.81)	2.52 (0.96)	3.19 (0.85)
15.	2.80 (0.63)	2.66 (0.71)	2.62 (0.67)	2.89 (0.58)	2.95 (0.45)	2.56 (0.71)	2.68 (0.67)	2.72 (0.64)	2.47 (0.93)	3.00 (0.69)
16.	2.79 (0.82)	2.91 (0.93)	2.82 (0.97)	3.12 (0.78)	3.29 (0.61)	2.63 (0.87)	3.11 (0.77)	2.80 (0.89)	2.86 (0.95)	3.21 (0.77)
17.	3.03 (0.72)	2.75 (0.72)	2.91 (0.64)	2.77 (0.65)	3.31 (0.61)	2.80 (0.65)	2.96 (0.69)	3.04 (0.68)	2.63 (0.74)	3.04 (0.65)
18.	3.28 (0.62)	3.31 (0.50)	3.31 (0.46)	3.35 (0.59)	3.43 (0.53)	3.30 (0.69)	3.37 (0.50)	3.46 (0.53)	2.86 (0.80)	3.40 (0.49)
19.	3.30 (0.72)	3.12 (0.59)	3.31 (0.52)	3.27 (0.66)	3.31 (0.50)	3.03 (0.60)	3.24 (0.57)	3.21 (0.58)	2.73 (0.84)	3.45 (0.54)
20.	3.58 (0.53)	3.72 (0.63)	3.48 (0.87)	3.60 (0.56)	3.75 (0.47)	3.06 (0.96)	3.66 (0.63)	3.61 (0.63)	3.23 (0.98)	3.69 (0.55)
21.	3.02 (0.61)	3.04 (0.53)	2.74 (0.64)	3.00 (0.57)	3.12 (0.43)	2.90 (0.53)	2.88 (0.51)	2.82 (0.51)	2.63 (0.98)	3.14 (0.63)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยความมีชื่อเสียงของคณะวิชาแต่ละด้าน จำแนกตามสถาบัน

ข้อ	จฬ.	มก.	มค.	มศว.	มช.	มอ.	มธ.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
1.	3.26	2.97	2.62	3.81	3.12	3.00	2.65	3.70	3.71	3.76
	(0.89)	(0.99)	(0.98)	(0.90)	(0.92)	(0.93)	(0.97)	(0.74)	(0.99)	(0.83)
2.	3.30	3.08	2.71	3.35	3.56	3.50	2.93	3.23	3.47	3.59
	(0.73)	(0.81)	(0.69)	(0.69)	(0.64)	(0.88)	(0.74)	(0.99)	(0.99)	(0.90)
3.	3.60	3.31	3.14	3.47	3.79	3.56	3.24	3.78	3.81	3.95
	(0.65)	(0.76)	(0.59)	(0.81)	(0.70)	(0.80)	(0.73)	(0.79)	(0.99)	(0.81)
4.	3.86	3.52	3.62	3.75	3.95	3.63	3.55	4.21	3.92	3.97
	(0.67)	(0.70)	(0.58)	(0.62)	(0.76)	(0.83)	(0.67)	(0.71)	(0.92)	(0.73)
5.	3.95	3.47	3.51	3.77	4.08	3.50	3.58	3.95	3.63	3.85
	(0.78)	(0.79)	(0.84)	(0.79)	(0.73)	(0.88)	(0.80)	(0.89)	(0.99)	(0.94)
6.	3.47	3.31	3.17	3.08	3.37	3.13	3.17	3.34	3.60	3.42
	(0.87)	(0.68)	(0.81)	(0.67)	(0.69)	(0.71)	(0.62)	(0.83)	(0.90)	(0.72)
7.	3.92	3.85	3.31	3.62	3.54	3.73	3.49	3.78	3.60	3.40
	(0.71)	(0.81)	(0.78)	(0.75)	(0.57)	(0.89)	(0.70)	(0.68)	(0.98)	(0.78)
8.	3.65	3.00	3.00	3.08	3.10	3.20	2.87	3.17	3.18	3.38
	(0.88)	(0.86)	(0.75)	(0.86)	(0.91)	(0.65)	(0.72)	(0.80)	(0.99)	(0.84)
9.	4.29	3.60	3.14	3.14	3.66	3.03	3.33	3.25	3.26	3.80
	(0.64)	(0.80)	(0.72)	(0.84)	(0.62)	(0.83)	(0.80)	(0.63)	(0.99)	(0.98)
10.	4.16	3.66	2.88	3.08	3.33	2.53	2.97	3.17	3.63	3.52
	(0.67)	(0.77)	(0.82)	(0.81)	(0.62)	(0.80)	(0.88)	(0.75)	(0.99)	(0.93)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ชื่อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มข.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
11.	3.81	2.85	2.08	3.04	2.72	3.00	2.29	2.70	2.81	2.71
	(0.96)	(0.99)	(0.99)	(0.93)	(0.95)	(0.93)	(0.94)	(0.96)	(0.99)	(0.90)
12.	3.82	3.18	2.80	3.16	3.29	3.13	2.63	3.25	3.13	3.16
	(0.86)	(0.99)	(0.97)	(0.98)	(0.70)	(0.92)	(0.97)	(0.86)	(0.99)	(0.99)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชาแต่ละด้าน จำแนกตามสถาบัน

ข้อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มธ.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
1.	3.93 (0.78)	3.18 (0.80)	3.74 (0.83)	3.70 (0.67)	3.87 (0.75)	3.66 (0.97)	3.75 (0.65)	3.91 (0.57)	3.36 (0.99)	3.69 (0.73)
2.	4.17 (0.74)	4.18 (0.69)	4.25 (0.80)	3.95 (0.61)	4.20 (0.61)	4.00 (0.68)	4.14 (0.63)	4.10 (0.47)	3.26 (0.90)	3.92 (0.85)
3.	3.81 (0.83)	3.85 (0.86)	3.91 (0.84)	3.62 (0.69)	3.75 (0.62)	3.90 (0.86)	3.61 (0.75)	3.53 (0.73)	3.23 (0.84)	3.73 (0.87)
4.	3.96 (0.76)	3.97 (0.82)	3.80 (0.88)	3.87 (0.78)	3.95 (0.81)	3.83 (0.99)	3.79 (0.72)	3.91 (0.64)	3.28 (0.99)	3.76 (0.99)
5.	3.94 (0.74)	3.87 (0.85)	3.85 (0.72)	3.93 (0.80)	4.00 (0.79)	3.83 (0.93)	3.74 (0.72)	3.89 (0.65)	3.39 (0.96)	3.90 (0.99)
6.	3.94 (0.79)	3.83 (0.71)	3.82 (0.73)	4.02 (0.69)	3.79 (0.88)	3.76 (0.84)	3.66 (0.78)	4.14 (0.58)	3.47 (0.99)	3.73 (0.99)
7.	2.51 (0.95)	2.85 (0.99)	2.97 (0.99)	3.22 (0.99)	2.97 (0.96)	2.80 (0.79)	2.85 (0.99)	3.23 (0.92)	2.89 (0.99)	2.69 (0.98)
8.	3.85 (0.88)	3.89 (0.68)	3.82 (0.69)	3.89 (0.77)	3.95 (0.70)	3.83 (0.81)	3.80 (0.71)	4.02 (0.56)	3.55 (0.90)	3.92 (0.93)
9.	3.97 (0.86)	3.91 (0.90)	3.85 (0.89)	3.83 (0.82)	3.85 (0.86)	3.86 (0.84)	3.90 (0.71)	3.85 (0.58)	3.47 (0.99)	3.78 (0.91)
10.	3.72 (0.74)	3.47 (0.91)	3.45 (0.90)	3.35 (0.87)	3.52 (0.64)	3.13 (0.76)	3.32 (0.74)	3.40 (0.86)	3.28 (0.94)	3.28 (0.88)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ชื่อ	จฬ.	มก.	มศ.	มศว.	มช.	มอ.	มช.	สจพ.	สจธ.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
11.	3.94	3.70	3.88	3.60	3.85	3.33	3.75	3.70	3.13	3.71
	(0.68)	(0.97)	(0.70)	(0.92)	(0.84)	(0.97)	(0.80)	(0.79)	(0.99)	(0.88)
12.	3.77	3.66	3.62	3.60	3.60	3.93	3.50	3.74	3.28	3.78
	(0.68)	(0.74)	(0.63)	(0.75)	(0.56)	(0.72)	(0.65)	(0.66)	(0.94)	(0.70)
13.	3.83	3.85	3.80	3.68	3.60	3.86	3.62	3.91	3.36	3.66
	(0.64)	(0.70)	(0.62)	(0.74)	(0.69)	(0.67)	(0.64)	(0.61)	(0.90)	(0.77)
14.	3.87	3.89	3.88	3.75	3.85	4.03	3.77	4.14	3.23	3.66
	(0.71)	(0.94)	(0.66)	(0.85)	(0.64)	(0.70)	(0.79)	(0.61)	(0.99)	(0.74)
15.	3.60	3.70	3.65	3.58	3.77	3.30	3.43	3.51	3.23	3.40
	(0.90)	(0.97)	(0.71)	(0.78)	(0.62)	(0.99)	(0.84)	(0.74)	(0.87)	(0.99)
16.	3.94	4.06	4.11	3.93	4.02	3.90	3.99	3.87	3.18	3.97
	(0.76)	(0.82)	(0.74)	(0.77)	(0.69)	(0.83)	(0.75)	(0.91)	(0.99)	(0.85)
17.	3.40	3.10	3.85	3.58	3.45	3.60	3.26	3.57	3.23	3.45
	(0.92)	(0.99)	(0.89)	(0.83)	(0.91)	(0.95)	(0.90)	(0.96)	(0.99)	(0.99)
18.	3.70	3.66	4.05	3.97	3.62	3.90	3.65	3.80	3.47	3.69
	(0.73)	(0.65)	(0.71)	(0.77)	(0.75)	(0.74)	(0.80)	(0.70)	(0.88)	(0.77)
19.	3.82	3.75	3.94	3.89	3.75	3.96	3.70	4.00	3.73	3.78
	(0.70)	(0.75)	(0.62)	(0.62)	(0.55)	(0.70)	(0.71)	(0.68)	(0.71)	(0.74)
20.	3.87	3.85	3.88	3.91	3.70	4.00	3.83	3.91	3.60	3.64
	(0.76)	(0.70)	(0.57)	(0.83)	(0.67)	(0.73)	(0.71)	(0.49)	(0.77)	(0.71)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ชื่อ	จฬี.	มก.	มค.	มคว.	มช.	มอ.	มช.	สจพ.	สจร.	สจล.
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
21.	3.91	4.00	3.94	3.93	3.85	4.00	3.88	3.76	3.60	3.78
	(0.73)	(0.70)	(0.62)	(0.65)	(0.57)	(0.72)	(0.73)	(0.62)	(0.81)	(0.83)
22.	3.71	3.77	3.80	3.72	3.66	3.93	3.59	3.46	3.63	3.61
	(0.82)	(0.74)	(0.66)	(0.78)	(0.71)	(0.72)	(0.68)	(0.76)	(0.84)	(0.81)
23.	3.97	4.04	4.28	3.91	3.91	4.03	4.03	3.89	3.36	3.90
	(0.77)	(0.81)	(0.65)	(0.75)	(0.90)	(0.70)	(0.71)	(0.80)	(0.99)	(0.86)
24.	3.53	3.79	3.40	3.66	3.72	3.56	3.43	3.48	3.26	3.57
	(0.88)	(0.95)	(0.96)	(0.82)	(0.83)	(0.98)	(0.80)	(0.74)	(0.99)	(0.99)
25.	3.81	3.97	3.94	3.97	4.00	3.86	3.84	3.93	3.31	3.73
	(0.86)	(0.85)	(0.75)	(0.80)	(0.67)	(0.76)	(0.72)	(0.63)	(0.99)	(0.95)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อคณบดี อดีตคณบดี อธิการบดี อดีตอธิการบดี และอาจารย์อาวุโส มีดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ ลินลาวัฒน์ คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุพิตร สมหาหิโต คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรันดร์ทวี คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ตั้งคะภินท คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. รองศาสตราจารย์ ระจิต ตรีพุทธรัตน์ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
6. อาจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ ม้าลำพอง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8. อาจารย์ เสมอ เรืองอนันต์ คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรณี ทองดี วิชาการคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
10. รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
11. ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง นิธิยานูวัฒน์ อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพา วีระไวทยะ อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์
13. รองศาสตราจารย์ ชม ภูมิภาค อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
14. อาจารย์ ดร.อุทัย ตุลยเกษม อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพ พังงา อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

16. รองศาสตราจารย์ ดร.ไสว เลี่ยมแก้ว  
อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต พุทธวงศ์  
อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพศาล หุ่นแก้ว  
อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรุ่งจันทร์ วงศ์วิเศษ  
อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญส่ง คิวโมภษธรรม  
อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
21. ศาสตราจารย์ นพ.เกษม วัฒนชัย  
รองปลัดทบวงมหาวิทยาลัย  
อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
22. ศาสตราจารย์ นพ.จรัส สุวรรณเวลา  
อธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
23. ศาสตราจารย์ ดร.กำพล อตุลยวิทย์  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
24. รองศาสตราจารย์ ไชยศรี ศรีอรุณ  
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
25. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะ กลิภาร์  
อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
26. ศาสตราจารย์ สุมณ อมรวิวัฒน์  
อาจารย์อาวุโสประจำคณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
27. รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่  
อาจารย์อาวุโสประจำคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
28. รองศาสตราจารย์ ดร.ประทีป สยามชัย  
อาจารย์อาวุโสประจำคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
29. รองศาสตราจารย์ ชาลี ลัทธิ  
อาจารย์อาวุโสประจำคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
30. รองศาสตราจารย์ เฝียน ไชยศร  
อาจารย์อาวุโสประจำคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่องภาวะความเป็นคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่  
สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา

การศึกษาในส่วนของคนปกติปัจจุบันและอดีตคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์  
ใช้แบบงานวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) การสัมภาษณ์  
เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญให้อภิปรายได้อย่างอิสระในทุก  
เรื่องทุกประเด็น เกี่ยวกับบริบทของการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัย  
กับผู้ให้สัมภาษณ์โดยไม่มีโครงสร้างการสัมภาษณ์ แต่จะมีการสรุปเป็นช่วง ๆ เป็นการย้ำ  
ความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยง (Reliability) และความตรง  
(Validity) หลังจากนั้นนำผลการสัมภาษณ์มาสร้างข้อกระทงเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไป  
สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อ  
ได้ผลข้อมูลออกมาแล้วก็นำไปวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน  
(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แล้วนำผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูลนั้นไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้ให้  
สัมภาษณ์กับความคิดเห็นรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นครั้งสุดท้าย

กรอบความคิดในการวิจัย เรื่องภาวะความเป็นคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และ  
ครุศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชาที่จะใช้เป็นแนวทางสัมภาษณ์ เพื่อเปิด  
โอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อภิปรายอย่างอิสระมีดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะความเป็นคนปกติคณะ  
ศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์

คำถาม จากสภาพการณ์ของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองของประเทศที่เปลี่ยนแปลง  
ไป ท่านคิดว่า คนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์นั้น จะต้องเป็นบุคคลในฐานะผู้  
บริหารที่มีภาวะความเป็นคนปกติในองค์ประกอบดังกล่าวต่อไปนี้อย่างไรบ้าง

1. คุณลักษณะของคนปกติ อันได้แก่ คุณลักษณะทางกาย ทางสังคม  
ทางบุคลิกภาพ และทางส่วนบุคคล

2. พฤติกรรมผู้นำของคณบดีในด้าน โครงสร้างการริเริ่มและด้าน  
จินตนาการ
3. สภาพการณ์ของคณะวิชาที่สัมพันธ์กับคณบดี อัน ได้แก่ ความสัมพันธ์  
ระหว่างคณบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณบดี  
โครงสร้างของงานในคณะวิชา และบรรยากาศของคณะวิชา  
ในตอนท้ายยังเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นใน  
ประเด็นอื่น ๆ อีกนอกเหนือกรอบแนวทางการสัมภาษณ์ในเรื่องของภาวะความเป็นคณบดี  
คณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ศึกษาประสิทธิผลของคณะวิชาศึกษาศาสตร์และ  
ครุศาสตร์

คำถาม ประสิทธิผลของคณะวิชา หมายถึง ความสำเร็จของหน่วยงานในระดับ  
คณะวิชาที่สามารถดำเนินการกิจของคณะวิชาให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขอให้ท่าน  
แสดงความคิดเห็นว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของคณะวิชาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ได้แก่อะไรบ้าง

1. ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา
2. การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชาในด้าน
  - 2.1 การผลิตบัณฑิต
  - 2.2 การวิจัย
  - 2.3 การบริการวิชาการ
  - 2.4 การทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
3. ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

ในตอนท้ายยังเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นใน  
ประเด็นอื่น ๆ อีก นอกเหนือกรอบแนวทางการสัมภาษณ์ในเรื่องของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของ  
คณะวิชา



สรุปผลการสัมภาษณ์อธิการบดีและอดีตอธิการบดี คณบดีและอดีตคณบดี และอาจารย์  
อาวุโสประจำคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

#### คุณลักษณะของคณบดีทางกาย

คณบดีไม่ว่าเพศชายหรือหญิง ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน แต่มีคณบดีบางท่านตั้ง  
ข้อสังเกตไว้ว่าโดยทั่วไป เพศชาย มีความมั่นคง หนักแน่น จุกจิกจู้จี้น้อยกว่า เพศหญิงมี  
ความละเอียดอ่อนถี่ถ้วน มีความขี้มึนขี้แ่มใส อาวุโสจะบอกประสบการณ์การทำงานได้  
อย่างหนึ่ง กอปรกับในสภาพสังคมไทยโดยทั่วไปยังคงนับถือในเรื่องวัยวุฒิ โดยเฉพาะสังคม  
ศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ เป็นสังคมระบบครูอาจารย์ ในเรื่องของอายุ ที่ผ่านมามีคนหนุ่ม  
สาวบางคนที่ฉายภาพความสามารถออกมาแต่ก็อยู่ในช่วงอายุบวกลบ 40 ปี แต่ส่วนใหญ่  
บุคคลที่เป็นคณบดีจะค่อนข้างอายุคือช่วงอายุบวกลบ 50 ปี ถ้าคณบดีมีอายุเกินค่าเฉลี่ย  
ของคนทั้งคณะก็ถือว่าใช้ได้ สุขภาพของคณบดีควรมีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและ  
จิตใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีวุฒิภาวะสูง คณบดีควรมีรูปร่างหน้าตาที่สมส่วน มีความ  
สง่าผ่าเผย รูปร่างหน้าตาจะบ่งบอกถึงเชาวน์ สติปัญญา สายตา แววตาจะเป็นตัวบ่งบอก  
ได้ด้วย

#### คุณลักษณะของคณบดีทางสังคม

คณบดีควรเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับคนได้ง่าย มีความสามารถในการใช้  
ภาษาและถ้อยคำที่โน้มน้าวจิตใจได้ มีจิตใจเอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้  
อื่น ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในคณะและบุคคลอื่น ๆ ภายนอกคณะ คณบดีจะต้องมี  
ความน่าเชื่อถือทั้งในด้านวิชาการและการบริหารงาน สามารถเป็นที่พึ่งพาได้ มีความน่า  
ไว้วางใจในด้านภูมิหลังที่ผ่านมาในการทำงาน มีประสบการณ์การทำงานที่ประสบความสำเร็จ  
ฐานะทางเศรษฐกิจสังคมไม่จำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีชาติวุฒิและฐานะ  
ร่ำรวย แต่ถ้าคณบดีที่มีฐานะไม่ค่อยดี เวลาทำอะไรจะนึกถึงตัวเองก่อน ความเอื้อเฟื้อ  
เผื่อแผ่จะมีน้อย อย่างไรก็ตามเงินค่ารับรองประจำตำแหน่งสามารถช่วยในด้านการบริหาร  
งานของคณะวิชาได้ คณบดีควรวางตนและแสดงตนได้สมกับฐานะ

### คุณลักษณะของคณบดีทางบุคลิกภาพ

คณบดีควรแสดงตนเป็นตัวอย่างของความเป็นครู การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้ และมุ่งมั่นที่จะทำงานดังกล่าวให้สำเร็จ มีวิริยะอุตสาหะ อุตุน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และในการตัดสินใจโดยไม่เป็นบุคคลที่มีจิตใจโลเล มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และแสดงออกถึงความมีคุณธรรม ยอมที่จะเสียสละทั้ง เวลาและทรัพย์สินในการเป็นผู้บริหาร ดำเนินกิจการ ภารกิจของคณะวิชา มีความทะเยอทะยาน ไม่ใช้อยากได้เหมือนคนอื่น แต่พยายามที่จะผลักดันตนเองให้สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่มีอยู่ที่ตนสามารถจะทำได้หรือในสิ่งที่เป็นไปได้มาส่งเสริมตำแหน่งหน้าที่และกิจการงานให้เจริญรุดหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

### คุณลักษณะของคณบดีทางส่วนบุคคล

คณบดีควรมีสติปัญญา ไหวพริบและปฏิภาณ มีลักษณะความเป็นนักคิด สามารถวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้ จำเป็นต้องมีปารมิตทางวิชาการโดยรอบรู้ในวิชาการ ด้านการศึกษา และด้านอื่น ๆ มีลักษณะมุ่งอนาคต โลกทัศน์กว้าง มองการณ์ไกล เชื่อในอำนาจตนเอง คิดว่าตนมีพลังในการทำงานให้สำเร็จได้ กล่าวคือมีความสามารถในการบริหารและการจัดการ ดังนั้นคณบดีต้องมีความรู้กฎระเบียบข้อบังคับการบริหารทางราชการ มีความรับผิดชอบในหน้าที่และการดำเนินงานของตนเองอยู่เสมอ

### พฤติกรรมผู้นำของคณบดี

พฤติกรรมผู้นำของคณบดีจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมโครงสร้างการริเริ่มและพฤติกรรมจินตอาทรควบคู่กันไป คณบดีจะแสดงพฤติกรรมใดมากหรือน้อย ก็คงจะต้องขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของคณะวิชา แต่ในสภาพการณ์ของคณะวิชาโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว คณบดีแต่ละท่านแสดงความคิดเห็นว่า คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ควรแสดงพฤติกรรมโครงสร้างการริเริ่มและพฤติกรรมจินตอาทรในสัดส่วน ประมาณ 70 ต่อ 30 หรือ 60 ต่อ 40 แต่มีคณบดีและอดีตคณบดีบางท่านแสดงความคิดเห็นว่า ควรแสดงพฤติกรรมโครงสร้างการริเริ่มและพฤติกรรมจินตอาทรในสัดส่วนประมาณ 40 ต่อ 60 โดยให้เหตุผลว่า ถ้าผู้บริหาร

ให้ความเอื้ออาทร สนับสนุนผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีมากกับผู้ร่วมงาน ไม่ว่าผู้บริหารจะริเริ่มงานอะไรก็ตามจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานด้วยดีเสมอ

### พฤติกรรมโครงสร้างการริเริ่ม

คนปัดเมื่อเข้ารับตำแหน่งจะถูกคาดหวังจากสมาชิกในคณะว่าจะมีอะไรใหม่เกิดขึ้นจากตัวคนปัด มีความคิดริเริ่ม มีมุมมองที่ต่างออกไป เมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลที่เข้ามารับตำแหน่งนี้จำเป็นจะต้องมีการเตรียมตัวก่อนที่จะเข้ามารับตำแหน่ง จะต้องมีการศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารงานคณะ การศึกษาดูงาน การจัดระบบการศึกษาในแต่ละประเทศจะเป็นประโยชน์มาก เพราะในแต่ละระบบจะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ของแต่ละระบบนั้น ๆ ได้ดีที่สุด การนำแต่ละระบบมารวบรวมปรับใช้กับระบบการศึกษาของเราจะเป็นสิ่งที่ได้ประโยชน์ไม่เสียเวลาลองผิดลองถูก เกิดความคิดริเริ่มจะขยายงานต่อ ก่องานใหม่ได้

บุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นคนปัดนั้นจะต้องมีสิ่งที่อยู่ในใจว่า ตนเองจะเข้ามาบริหารงานคณะนั้น ตนต้องการทำอะไรเพื่อพัฒนาคณะเป็นนโยบายหลักของคนปัดที่ท้าวไว้กับสมาชิกคณะ ในขณะเดียวกันผู้ที่เข้ามาเป็นคนปัดจะต้องรู้สภาพโดยทั่วไปของคณะว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรอยู่บ้าง ศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าในด้านการเรียนการสอน หลักสูตร การบริหาร การจัดการและอื่น ๆ แล้วเริ่มแก้ไขตรงจุดนั้น มีความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญห สร้างสิ่งที่ถูกต้องในคณะ สิ่งนี้จะสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกของคณะวิชาได้

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความคิดที่คล่องตัว หลากหลายทางออกได้มาก เมื่อเป็นเช่นนั้นจะแก้ไขปัญหาก็ได้ตลอดไม่เกิดความคิดที่ซ้ำซาก เกิดความเหนื่อย และในที่สุดถดถอย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะไม่กลัวงาน กล้าเผชิญ คนปัดจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะต้องมีความคิดริเริ่ม และแสดงพฤติกรรมโครงสร้างการริเริ่มออกมาได้อย่างชัดเจน คนปัดจำเป็นต้องมองย้อนไปในอดีต อนาคตของคณะ ปรัชญา นโยบาย ผลการดำเนินงานของอดีตคนปัดทุกคนที่ผ่านมา ศักยภาพของคนปัด คนปัดจะต้องประมวลข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ หลังจากนั้นคนปัดจะต้องมองไปข้างหน้าในอนาคตว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้เกิดผล มองในด้านแนวโน้มทางการศึกษาว่ามีแผนอย่างไร คณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์จะเข้าไปอยู่ตรงไหน เสริมบทบาทได้อย่างไรบ้าง คนปัดก็จะกำหนดกรอบการดำเนินงาน ความ

คดีริเริ่มของคณบดีตรงส่วนนี้ จะกระจายไปสู่ทีมบริหารของคณบดีเพื่อระดมความคิดเห็นต่าง ๆ หาข้อสรุปในการดำเนินงานที่เป็นระบบเป็นกระบวนการ มีจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินงาน การติดตามงาน การแก้ไขและการประเมินผล คณบดีต้องมีระบบข้อมูลที่ดีพร้อมสามารถมีข้อมูลอธิบายได้ หลังจากนั้นคณบดีก็นำเรื่องเข้าไปประชุมกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็น คณบดีจะได้ประโยชน์ตรงจุดนี้อย่างมากในการดำเนินงาน ถ้ากรรมการประจำคณะมีแนวความคิดเห็น เห็นด้วยกับแนวคิดของคณบดีก็ง่ายไม่มีปัญหา ถ้าไม่เห็นด้วยคณบดีต้องอาศัยข้อมูล หลักฐานต่าง ๆ สนับสนุนให้ผู้อื่นเห็นด้วย หรือมีแนวคิดคล้ายตามหรือโน้มเอียง การบริหารงานจะต้องอาศัยความคิดร่วมคือ Management by Consensus งานบางอย่างของคณะผ่านสำนักงานเลขานุการคณะสั่งงานผ่านได้เลย งานบางอย่างมอบหมายให้ฝ่ายบริหารด้านต่าง ๆ รับผิดชอบ งานบางอย่างจะต้องใช้คณะกรรมการต่าง ๆ ดังนั้นคณบดีจะต้องหาคนมาทำงาน ต้องศึกษาดูว่าคน ๆ นั้นสนใจในงานนั้น ๆ หรือไม่ ต้องดูประสบการณ์ความสามารถ การมอบหมายงานควรให้ทำงานอย่างมีอิสระรับผิดชอบการดำเนินงาน คณบดีควรติดตามงานเป็นระยะ ดูความก้าวหน้าได้ผลตรงตามเป้าหมาย ตรงตามระยะเวลาในแผนการดำเนินงาน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นคณบดีควรให้คำปรึกษาหารือแก้ไขขณะดำเนินงาน เมื่อเป็นเช่นนี้การประเมินผลจะไม่ลำบาก คณบดีควรแจ้งผลงานที่ได้รับให้ผู้รับผิดชอบทราบทุกครั้ง อาจจะทำให้คำแนะนำในด้านจุดอ่อน แต่ไม่ควรชี้หรือตำหนิถึงข้อบกพร่อง คณบดีจะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายที่แถลงไว้ให้สำเร็จลุล่วง แม้ว่าบางครั้งอาจมีงานจำเป็นเร่งด่วนหรืองานเฉพาะกิจเข้ามาทำให้งานต่าง ๆ เหล่านี้อาจล่าช้าไป แต่จำเป็นต้องทำ งานจำเป็นเร่งด่วนหรืองานเฉพาะกิจนี้คณบดีอาจได้รับจากการที่คณบดีไปเยี่ยมภาควิชา พบปะพูดคุยกับกลุ่มอาจารย์อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจจะได้ข้อสรุปสังเคราะห์เป็นงานขึ้นมา คณบดีนอกจากจะประเมินผลงานในแต่ละงานแล้วคณบดีควรพิจารณาภาพรวมของงานทุกอย่างควรจะสัมพันธ์กันทุกงานและเกิดประโยชน์โดยส่วนรวมต่อคณะวิชา เพราะแนวคิดของศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่จะผลิตคนไปเป็นครู เริ่มจะต้องพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปเป็นการศึกษาตลอดชีวิต (Life-Long Education) ศึกษาศาสตร์ไม่ใช่เพียงแค่ฝึกการเรียนการสอน ควรจะขยายไปถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วย

### พฤติกรรมจิตอาสาร

สังคมคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ มีลักษณะของความเป็นอยู่แบบไทย เอื้ออาทร นับถือเรื่องพี่เรื่องน้อง แต่มิใช่อยู่แบบตามสะดวกสบาย คนบดีแสดงพฤติกรรมจิตอาสาร โดยคอยให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานในการทำงาน แต่ไม่ใช่ลักษณะคอยเอาใจใส่หรือประคบประหงม เพราะอาจารย์ทุกคนมีความรู้สึกในเรื่องศักดิ์ศรี คุณค่าของความเป็นคน ในอาจารย์ทุกคน การคอยประคบประหงมมองแล้วเหมือนกับอาจารย์ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ คนบดีควรสนับสนุนอาจารย์ที่มีไฟอยากจะทำงานอย่างเต็มที่แม้งบประมาณจะมีจำกัดก็ตาม ผู้บริหารที่เลวที่สุดคือไปขัดขวางคนที่มีความคิดริเริ่มไม่ให้ทำงาน รongลงมาก็คือไปขวางคนที่เขาอยากจะทำงาน ผู้บริหารที่ดีต้องกระตุ้นให้กำลังใจบุคคลในคณะให้ทำงาน ผู้บริหารควรพัฒนาขวัญและกำลังใจสมาชิกในคณะ โดยให้สวัสดิการบางอย่างที่ไม่สามารถเบิกจ่ายตามระบบราชการ การขออัตรากำลังใจเพื่อเพิ่มบรรจุ หากช่วยในการเรียนการสอน การวิจัย การดูงานต่างประเทศ ภายในประเทศ การไปประชุม สัมมนา ทูตในการพัฒนาภาพรวมของภาควิชา การจัดกิจกรรมทางสังคม การที่คนบดีเข้าไปดูแลเอาใจใส่เป็นกำลังใจคอยสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญ คนบดีควรเข้าไปพูดคุยกับสมาชิกในคณะวิชาบ่อย ๆ จะสร้างสัมพันธภาพที่ดี คนบดีจะได้รับข้อมูลมาก คนบดีเปิดโอกาสให้เข้าพบได้เสมอ ใจกว้าง เอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ ยุติธรรม คนบดีควรยอมรับ ให้เกียรติ ยกย่องอาจารย์แต่ละคนว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า การประกาศเกียรติคุณความสามารถของอาจารย์ และให้รางวัลอาจารย์ในด้านต่าง ๆ เป็นสิ่งที่คนบดีควรกระทำอย่างยิ่ง เพราะเป็นการยกย่องสรรเสริญคนดี

### ความสัมพันธ์ระหว่างคนบดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

คนบดีที่ได้รับตำแหน่งควรได้มาด้วยวิธีการสรรหา มิใช่ได้มาด้วยวิธีการทางการเมือง การเสนอตัวเป็นคนบดีต้องไม่พะวงในเรื่องของพวกพ้อง การดำเนินงานของคณะวิชาต้องยึดงานเป็นที่ตั้ง ดูตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เหมาะสมและสนใจในงาน โดยคนบดีต้องให้ความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่ลำเอียง มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะมีกลุ่มอยู่ตลอดเวลา ถ้าคณะวิชาเรียบร้อย การแบ่งกลุ่มจะมีลักษณะสร้างสรรค์ มีการประสานงานร่วมมือด้วยดี คนบดีควรให้ความสัมพันธ์สนิทสนมกับบุคคลทุกระดับ ทำให้สมาชิกในคณะวิชาสบายใจและ

อยากเข้าพบพูดคุยกับคนบดี รับฟังข้อร้องทุกข์อย่างจริงจัง ไม่เสแสร้ง ช่วยแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง สมาชิกที่ชอบคนบดีจะแสดงปฏิกิริยาโดยเข้ามาแสดงความชื่นชมคนบดีควรตอบสนองสมาชิกที่เฉยคนบดีควรทักทายตามปกติ ถ้าเป็นกลุ่มที่ผิดหวังคนบดีต้องแสดงตัวว่าเรามีได้เป็นคนละเอียด พร้อมที่จะทำงาน ทำความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องธรรมดา ไม่ถือเป็นข้อจำกัด ให้เขาเลือกทำกิจกรรมตามความถนัดความสนใจ ความสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถดูได้จากสมาชิกในคณะมีความยิ้มแย้มแจ่มใสอย่างจริงจัง การรับงานแล้วทำให้ ทำด้วยใจ คนบดีริเริ่มงานจะมีสมาชิกร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ สมาชิกในองค์การมีความคิดริเริ่มขึ้นเองด้วย โดยที่คนบดีไม่สร้างเหตุปัจจัยก่อน แต่คนบดีให้ความสนับสนุน ความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้นประสิทธิผลของงานจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าถดถอยหรือไม่ ถ้าความสัมพันธ์ไม่ดี การตอบสนองทางกิริยาท่าทางจะเป็นเครื่องแสดงบอกเหตุ การปฏิเสธงาน การทำงานอย่างแค้น ๆ ทำงานล่าช้า ความเข้าใจผิดมีมากขึ้น ความไม่เข้าใจมีมากขึ้น การสื่อสารไม่ดี การซุบซิบนินทา ความขัดแย้งของกลุ่มต่าง ๆ ในคณะวิชาและแนวพฤติกรรมจะมีลักษณะลบต่อคนบดี สมาชิกไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ ถ้าคณะวิชามีการจัดกิจกรรมมีกลุ่มคนบางกลุ่มจัดแข่ง การประชุมถ้ามีความแตกแยกมากขึ้นการประชุมจะน้อยลง เรื่องไม่เป็นเรื่องก็ท้วงติงมีการต่อต้าน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ได้

#### อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคนบดี

คนบดีควรตระหนักอยู่เสมอว่าสมาชิกในคณะวิชาเป็นผู้ร่วมงาน เป็นเพื่อน ไม่ใช่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ถือว่าตนเองมีอำนาจ เน้นในเรื่องของอำนาจ อำนาจที่ใช้โดยตรงไม่ควรนิยม อำนาจจะมาจากความเคารพนับถือ ซึ่งได้มาจากคุณงามความดีที่คนบดีสั่งสมมา ระบบมหาวิทยาลัยการบริหารควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปด้วยกัน อุดมคติคือให้ความเป็นธรรม คนบดีควรวางนโยบายและหลักการให้ชัดเจน โดยไม่มีผลประโยชน์ส่วนบุคคลเข้าไป ต้องโปร่งแจ้ง เพราะมุมมองของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ในระบบคุณธรรมยกย่องคนดีสนับสนุนคนดี ประกาศเกียรติคุณให้สังคมคณะวิชาทราบ การให้คนของคนบดีจะอยู่ในรูปสนับสนุน มอบหมายงานให้ทำ เสนอชื่อเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในงานสำคัญ การเอื้ออำนวยในการให้อาจารย์พัฒนา ทุน อบรม สัมมนา ฝึกงานต่าง ๆ อาจารย์แต่งตั้งตำรามีผลงานทางวิชาการควรแจ้งให้คณะกรรมการประจำคณะทราบ อาจารย์ไปประชุมวิชาการที่มีความสำคัญต่อวิชาขึ้นก็ให้อาจารย์มาสรุปประเด็นสำคัญให้สมาชิกในคณะฟัง เป็น

การยกย่องชมเชยให้เกียรติ การให้ความดีความชอบโดยใช้การกระจายอำนาจไปยังภาค  
 วิชาเสมอ ในการบริหารบุคคลที่เป็นนักวิชาการ การลงโทษอยู่ในรูปการแก้ไขมากกว่า  
 โดยทั่วไปทุกคนไม่ยากที่จะทำผิดพลาด ควรมีการพูดคุยพิจารณาข้อมูลหาสาเหตุและแก้ไข  
 คนบดไม่ควรตำหนิผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น อย่าประจาน ใช้วิธีเรียกพบปรึกษาหารือ  
 หาทางแก้ไข หัวหน้าภาควิชาจะมีบทบาทสำคัญเบื้องต้น ถ้ารุนแรงก็อาจจะผ่านมาถึงคนบด  
 การพิจารณาสุดท้ายตัดสินใจโดยคนบดโดยมีข้อมูลประกอบอย่างเพียงพอ โดยต้องผ่านตาม  
 สายการบังคับบัญชา ก่อน ถ้าอาจารย์ไม่รับผิดชอบหลังจากที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้วตามขั้น  
 ตอน อาจใช้วิธีการสนใจน้อยลง ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวมากนัก การไม่ให้งานทำเลยคือถึงตรง  
 จุดที่จะทำให้งานคณะโดยส่วนรวมเสียไป ทมตวาระในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ไม่ตั้งใหม่ เข้า  
 ทำนองแช่แข็ง เพื่อให้รู้ว่าไม่รับผิดชอบ การลงโทษทางวินัยขั้นรุนแรงจะกระทำจริงก็ต่อ  
 เมื่อกระทำความผิดเสื่อมเสียถึงหน่วยงานคณะวิชา

#### โครงสร้างของงานในคณะวิชา

คณะวิชาเป็นหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ในแต่ละคณะจะแบ่งโครงสร้างเป็นภาค  
 วิชาซึ่งจะถูกกำหนดโดยแผนพัฒนามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะที่ 7 คณะวิชาจะมี  
 การแบ่งสายงานเป็นสายงานชัดเจนตามแผน ต้องปฏิบัติงานให้ทันกับงานที่บรรจุอยู่ในแผน  
 ระยะเวลาในแต่ละปีจะมีแผนย่อยว่าในแต่ละปีจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง การจัดการ  
 เรียนการสอน ภาควิชาจะเป็นผู้รับผิดชอบ เช่น กรณีภาควิชาหนึ่งจะเปิดหลักสูตรระดับ  
 ปริญญาเอกในปีการศึกษา 2538 ขณะนี้ปีการศึกษา 2536 ภาควิชาต้องดำเนินการอะไร  
 อยู่ คณะวิชาจะต้องมีการวางแผนงานในแต่ละปีอย่างชัดเจน และมีแผนการประเมิน  
 รายงานผลงานประจำปีควบคู่กันไป

#### บรรยากาศของคณะวิชา

บรรยากาศของคณะวิชาควรเป็นบรรยากาศของเพื่อนร่วมงานที่แต่ละคนได้คิดได้  
 แสดงออก ได้ทำในสิ่งที่เขาสนใจ โดยสร้างบรรยากาศให้เป็นนักการศึกษา แสวงหาความ  
 รู้ ส่วนใหญ่จะใช้ความร่วมมือการวางแผนร่วมกันในการทำงาน เริ่มในระดับภาควิชา แล้ว  
 เสนอขึ้นมาโดยมีนโยบายของคณะตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาเป็นตัวกำกับ ผ่านเข้าคณะกรรมการ

ประจำคณะ มีการปรึกษาหารือเพื่อเป็นมติออกมา แนวโน้มจะเป็นประชาธิปไตย แต่การสั่งการจะต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับทางราชการโดยยึดหลักการ แต่วิธีการจะปรับได้ การตัดสินใจทำดูเหมือนเผด็จการ แต่ไม่ใช่เป็นไปตามเหตุผลที่ควรจะเป็น คณะตัดสินใจด้วยตนเองจะมีมากโดยเป็นเรื่องการบริหารทั้งหมด การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ คณะจะมีการปรึกษากับทีมบริหารเพื่อความมั่นใจในการตัดสินใจ อาจเข้าขอความคิดเห็นคณะกรรมการประจำคณะเพื่อความรอบคอบขึ้น ได้รับการสนับสนุนในการทำงานมากขึ้น วิธีการควรจะเป็นความเห็นร่วมกัน แต่อาจไม่ต้องเป็นเอกฉันท์ โดยสอบถามความคิดเห็น แล้วตัดสินใจ แต่ถ้าเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรมาก เป็นการลงทุนสูงและระยะยาว ใช้บุคลากรมาก อาจจำเป็นต้องขอความคิดเห็นที่เป็นเอกฉันท์ผ่านเข้าคณะกรรมการประจำคณะ ปรึกษาหารือสรุปเป็นมติออกมา การคัดค้านที่เป็นเรื่องวิกฤต อาจจะมีการพิจารณา ปรึกษาหารือใหม่ โดยต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการพิจารณา การพบปะสื่อสาร ถามความคิดเห็น ไว้ใจซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศของคณะวิชา

#### สถานะเศรษฐกิจของนิสิตนักศึกษา

พื้นฐานทางครอบครัว สภาพทางเศรษฐกิจของนิสิตนักศึกษาไม่มีผลกระทบต่อภาวะความเป็นคณะ นิสิตนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาจะต้องยอมรับสภาพเงื่อนไขของการเป็นนิสิตนักศึกษา ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เช่น การลงทะเบียน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในภาพรวมนิสิตนักศึกษาครุส่วนใหญ่เศรษฐกิจไม่ดี และเจตคติต่อวิชาชีพรู้ไม่ค่อยดี มีความภาคภูมิใจน้อย ประมาณร้อยละ 60 มาจากครอบครัวยากจน ลูกชาวไร่ชาวนา คณะต้องคอยช่วยเหลือ จัดการศึกษาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตัวนิสิตนักศึกษาให้มีความรู้ ปรับเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูให้เกิดขึ้นเมื่อนิสิตนักศึกษาเข้ามาเรียน จัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษาเพื่อให้รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นหมู่คณะ โดยให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของนิสิตนักศึกษาเอง และในส่วนของคณะด้วย นิสิตนักศึกษาที่มีฐานะยากจน คณะควรจัดหาทุนการศึกษาสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษาสามารถศึกษาเล่าเรียนไปได้ด้วยดี ทุนอาจได้มาจากงบประมาณและภาคธุรกิจเอกชน



### ประสิทธิผลของคณะวิชา

#### ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา

ความมีชื่อเสียงของคณะวิชา มีตัวบ่งชี้ก็คือความสนใจของบุคคลที่จะเข้าเรียน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เมื่อจบออกไปแล้วมีความภาคภูมิใจ บัณฑิตที่จบออกไปแล้วมีคุณภาพโดยได้รับการสะท้อนจากผู้ใช้นบัณฑิต บัณฑิตที่จบไปสามารถเรียนรู้งานได้รวดเร็ว โลกทัศน์กว้างไกลหาความรู้มีคุณธรรมประจำใจหนักเอาเบาสู้ มีระเบียบวินัย มีบุคลิกเฉพาะ คิษย์เก่าสร้างชื่อเสียงในวิชาชีพครู ได้รับรางวัลครูดีเด่น รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น หรือผลงานทางวิชาการการศึกษา คุณภาพของอาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับ ได้รับเชิญจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนให้ไปเป็นวิทยากรหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ คณะที่มีความสามารถทางการบริหารและทางวิชาการเป็นที่พึ่งพาและเป็นที่ยอมรับของสังคมภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นที่รู้จักในแวดวงวิชาการศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ทำให้สมาชิกในคณะมีความรู้สึกภูมิใจไปไหนมีคนยอมรับ เกิดความเชื่อมั่น คณะสามารถแสดงความคิดเห็นทางการศึกษาต่อสังคม ต่อประเด็นสำคัญ ๆ ในแวดวงการศึกษาชาติ คณะวิชาจะเป็นที่รู้จักของสังคม คณะควรสำรวจศักยภาพว่าอยู่ตรงไหนควรพัฒนาให้เกิดความเด่น คณะจะไม่เด่นดังไปทุกอย่าง เหมือนมหาวิทยาลัยจะมีจุดเน้นในแต่ละมหาวิทยาลัยไม่เหมือนกัน คณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหนึ่ง ถ้าเอ่ยถึงต้องทราบทันทีว่ามีความรอบรู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเป็นพิเศษ คณะวิชามีการจัดประชุมทางวิชาการระดับท้องถิ่น ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ให้บริการแก่สังคม การจัดประชุมวิชาการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ แสดงว่าคณะมีความไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ทันทั่วทั้ง มีโครงการร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันหรือหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสามารถสร้างชื่อเสียงมาสู่คณะวิชาได้

#### การบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา

##### การผลิตบัณฑิต

บัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่จบออกไป จะมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ กลุ่มแรกจะออกไปประกอบอาชีพครูโดยตรง กลุ่มที่สองจะอาศัยความรู้ความเข้าใจทางการศึกษาไปประกอบอาชีพ เช่น การฝึกอบรม การเป็นที่ปรึกษา ให้บริการด้านความรู้

ความเข้าใจ กลุ่มที่สามจะทำงานร่วมกับคนโดยอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องของคนทางจิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาพัฒนาการ การผลิตบัณฑิตนั้นจะต้องดูทั้งคุณภาพของบัณฑิตและปริมาณของบัณฑิต บัณฑิตที่จบออกไปประกอบอาชีพครูตรงตามสาขาเป็นเป้าประสงค์ของคณะวิชา ถือได้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะวิชา การที่บัณฑิตจบออกไปแล้วทำงานไม่ตรงสาขาก็แสดงว่าหลักสูตรเปิดกว้าง ประเทศไทยไม่ได้เป็นประเทศสังคมนิยม มีอิสระในการประกอบอาชีพ ตลาดแรงงานจะเป็นตัวกำหนดกำลังคนในแต่ละสาขาวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ในรายละเอียดควรจะดูจากจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา บัณฑิตที่จบตรงตามเวลาในหลักสูตร จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำ การออกกลางคัน การให้ออก การเรียนร่วมกับคณะอื่นแล้วบัณฑิตศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ได้รับเกียรตินิยมก็สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้

### การวิจัย

การบรรลุวัตถุประสงค์ในด้านนี้จำเป็นต้องอาศัยทั้งปริมาณและคุณภาพ งานวิจัยจะมีคุณภาพได้นั้นก็สามารถเกิดได้จากอาจารย์จะต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมามาก การวิจัยควรเป็นการวิจัยดำเนินการตามแม่บทของคณะ การวิจัยควรดำเนินการในลักษณะที่เป็นเรื่องราวต่อเนื่องจนผลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้จริง หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติได้ อาจารย์ยังมีความสนใจในการทำวิจัยน้อยมาก การทำวิจัยมีลักษณะกระจัดกระจาย ไม่สามารถแสดงหลักฐานความรู้ใหม่อยู่ตรงไหน การทำวิจัยควรทำให้เกิดการพัฒนาคำความรู้ใหม่ในศาสตร์ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยควรเป็น Action Research เพราะเร็ว สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทันเวลา ทันเหตุการณ์ โดยอาศัยตัวบ่งชี้ ซึ่งได้แก่ จำนวนทุนที่ได้รับ การได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยได้รับการอ้างอิงมากในการนำไปใช้ประโยชน์ การได้รับประกาศผลงานวิจัยดีเด่น สิ่งที่สำคัญก็คือ ผลการวิจัยเสร็จตามแผนที่กำหนด เพราะจะทำให้ผลงานวิจัยมีประโยชน์ในการนำไปใช้ได้ ไม่ล้มหลังหรือทันต่อการแก้ปัญหา

### การบริการวิชาการ

ลักษณะการให้บริการวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะการให้บริการวิชาการที่คุ้มทุน จัดฝึกอบรมระยะสั้น ๆ มีบุคคลในสาขาวิชาชีพลง

ทะเบียนเข้ารับการอบรม ในกรณีอีกลักษณะหนึ่งคือ การบริการวิชาการแบบแบ่งครึ่ง คือ คณะวิชามุ่งงบประมาณให้ส่วนหนึ่ง และผู้เข้ารับการอบรมลงทะเบียนอีกส่วนหนึ่ง ส่วนในด้านการบริการวิชาการเพื่อหารายได้และการให้บริการแบบให้เปล่าเลยจะมีน้อย ตัวบ่งชี้จะดูได้จากจำนวนครั้งของการให้บริการวิชาการในแต่ละโครงการที่มีการร้องขอมา จำนวนโครงการต่าง ๆ ที่ให้บริการวิชาการมีมาก จำนวนบุคคลที่สนใจเข้ารับการอบรมในแต่ละโครงการมีจำนวนมากหรือน้อย

### การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สิ่งใดก็ตามที่มนุษย์สร้างขึ้นมาจะเป็นทั้งศิลปะและวัฒนธรรม ขณะเดียวกันจะมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่ง ไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ภาษาก็ถือว่าเป็นศิลปะและวัฒนธรรมที่จะต้องสืบทอด ศิลปวัฒนธรรมมี 2 ลักษณะ คือ ศิลปวัฒนธรรมที่แสดงความเป็นเจ้าของในเชื้อชาติและชนชาติ และการผสมผสานกลมกลืนระหว่างศิลปวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีการหยิบยืม ถ่ายทอดกัน การแลกเปลี่ยนในเรื่องของศิลปวัฒนธรรมจะมีมากขึ้น มีใช้น้อยลง แต่การถ่ายทอดและการยอมรับจะมีมากขึ้น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอาจอยู่ในรูปกระบวนการเรียนการสอน อยู่ในกระบวนวิชา รายวิชาบังคับหรือรายวิชาเลือก หรืออยู่ในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยครูทำหน้าที่อบรมสั่งสอน ชัดเจนให้เห็นคุณค่ามรดกทางศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและของโลก อาจอยู่ในรูปกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ที่ทางคณะวิชาเห็นว่าดีมีประโยชน์ในรูปการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ประเพณีที่ดีงาม เช่น กิจกรรมบายศรีสู่ขวัญ กิจกรรมรดน้ำดำหัว กิจกรรมค่ายอาสาพัฒนา กิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงการสร้างเยาวชนคนตรีไทย เป็นต้น

### ความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

ตัวบ่งชี้ที่แสดงความพึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา ก็คือการมีปฏิสัมพันธ์ การร่วมใจให้กับคณะ ออยากเห็นความเจริญมาสู่คณะวิชา สมาชิกในคณะวิชาปรารถนาในทุกสิ่งในทุกเรื่องที่จะทำงานเพื่อก่อให้เกิดความเจริญ และผลประโยชน์ต่อคณะวิชาเป็นหลัก ร่วมมือในการทำงาน เสนอแนะปัญหาเพื่อการสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มของคณะผู้ร่วมงาน โดยเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วม และขยายแนวความคิดต่อไปอีก โดยมีการขยายแนวความคิดที่

หลากหลาย มีการเสนอแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามที่จะเข้าทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน อุทิศตนให้กับงานคณะ อยากรู้ที่ทำงานทำงานอย่างมีชีวิตชีวา อยากร่วมกิจกรรมของคณะทั้งทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ โดยสมาชิกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานตรงตามเป้าหมาย ทันเวลา ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ คณะดีควรพบสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย เยี่ยมภาควิชา จะได้รับรู้ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก การให้สมาชิกทำงาน การเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน และให้การยอมรับในตัวเอง ให้อิสระในการทำงานและคอยสนับสนุนส่งเสริม คณะควรหาทีมทำงานที่คอยกระตุ้นให้อาจารย์เกิดการพัฒนาวิชาขึ้นการทำงาน อาจอยู่ในรูปการจัดฝึกอบรม การดูงาน การให้ทุนศึกษาต่อ กระตุ้นให้ผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ ถ้าสมาชิกมีความขัดแย้ง มีการขอย้าย ขอลาออกจากตำแหน่ง มีการบ่น มีการร้องทุกข์ ร้องขอต่าง ๆ ที่จะทำให้บรรยากาศการทำงานของเขาดีขึ้น ไม่มีสิ้นสุด การเสนอปัญหาต่าง ๆ ด้วยความไม่พึงพอใจ ไม่ร่วมมือในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงไม่รับผิดชอบ ย่อมเป็นเครื่องแสดงบอกเหตุความไม่พึงพอใจของสมาชิกในคณะวิชา

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### ประวัติผู้วิจัย

นาย มณฑป ไชยชิต เกิดวันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ.2500 ที่กรุงเทพมหานคร  
สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์เกษตร คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีการศึกษา 2522 ปริญญาโทวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา  
ศึกษาศาสตร์เกษตร จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีการศึกษา 2524  
และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา  
2531 ปัจจุบันรับราชการ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

✓