

378.11

ด 16 ค

ว. 5

คุณสมบัติของคณบดีตามที่เสนอของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาโท

ของ

สมใจนึก วรรณพิน

24 เม.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มกราคม 2528

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177772

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....
.....

.....
.....

คณะกรรมการสอบ

.....
.....

.....
.....

.....
.....

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุม รอดประเสริฐ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์
จิตพงศ์ ที่ได้กรุณาเป็นประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ทวี นุวัชรวิทย์
เป็นอย่างสูงที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้
ขอขอบคุณหัวหน้ากองธุรการ และหัวหน้างานการเงิน ทุกวิทยาเขตที่ได้ช่วยเหลือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าอันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้คุณพ่อ คุณแม่ และครูอาจารย์
ทุกท่านที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน และความรู้อย่างต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย

สมใจนึก วรรณพิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของคอมพิวเตอร์	7
คุณสมบัติของคอมพิวเตอร์	7
บทบาท และอำนาจหน้าที่ของคอมพิวเตอร์	12
งานวิจัยต่างประเทศ	15
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	20
3. วิธีการดำเนินการค้นคว้า	21
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	23
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	23
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
การศึกษาค้นคว้าของอาจารย์คณะต่าง ๆ ที่มีคุณสมบัติ ของคณะ	33
การเปรียบเทียบค่านิยมของอาจารย์ที่มีต่อคุณสมบัติของคณะ ตามตัวแปรต่าง ๆ	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	80
กลุ่มตัวอย่างและวิธีการดำเนินการค้นคว้า	80
การวิเคราะห์ข้อมูล	81
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	92
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	100

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งเป็นคณะตามวิทยาเขตต่าง ๆ	22
2	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติของคณบดี ตามทัศนะ ของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ	33
3	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณสมบัติของคณบดี ด้านวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ	34
4	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณสมบัติของคณบดี ด้านความเป็นผู้นำทางทัศนะของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ	39
5	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณสมบัติของคณบดี ด้านการบริหารตามทัศนะของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ	45
6	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณสมบัติของคณบดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ตามทัศนะของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ	51
7	การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะพลศึกษาที่อยู่ในวิทยาเขต ส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีต่อคุณสมบัติของ คณบดี	55
8	การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ที่อยู่ใน วิทยาเขตส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีต่อ คุณสมบัติของคณบดี	56
9	การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ที่อยู่ใน วิทยาเขตส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีต่อ คุณสมบัติของคณบดี	57

10	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ใน วิทยาเขตส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีต่อ คุณสมบัติของคณบดี	58
11	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ที่อยู่ใน วิทยาเขตส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีต่อ คุณสมบัติของคณบดี	59
12	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะพลศึกษา เพศชาย และเพศหญิง ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	60
13	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ เพศชาย และเพศหญิง ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	61
14	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ เพศชาย และเพศหญิง ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	62
15	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ เพศชาย และเพศหญิง ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	63
16	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ เพศชาย และเพศหญิง ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	64
17	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะพลศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี ...	65
18	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี ...	66
19	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี ...	67

20	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี ...	68
21	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี ...	69
22	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะพลศึกษา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	70
23	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	71
24	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	72
25	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	73
26	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	74
27	การเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะพลศึกษาที่มีประสบการณ์ การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหาร ที่มีต่อคุณสมบัติ ของคณบดี	75

28	การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหาร ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	76
29	การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหาร ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	77
30	การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหาร ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	78
31	การเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหาร ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี	79

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุจุดหมายนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารคือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรวมพลังความคิดและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2522 : 3) ให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญให้งานบรรลุจุดหมาย (Terry. 1977 : 412) คุณภาพของผู้บริหารนั้น มีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ควบคู่กันไปกับคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลในการเข้าดำรงตำแหน่ง ได้แก่ พื้นฐานการศึกษา ภูมิลำเนา และวัยวุฒิ รวมทั้งบุคลิกลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ และสังคมด้วย หน่วยงานใดก็ตามที่สามารถสรรหาคัดเลือกหัวหน้างาน หรือผู้นำที่มีคุณลักษณะได้ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ภายในที่เป็นอยู่ ก็ย่อมจะคาดหวังถึงผลแห่งความสำเร็จในระดับหนึ่งได้ ในทางตรงข้ามหากได้ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะไม่เหมาะสม ก็ย่อมจะเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้เกิดความล้มเหลวในการบริหารงานได้ (ธงชัย สันติวงศ์ 2519 : 403)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นับตั้งแต่ได้รับการยกฐานะจากวิทยาลัย วิชาการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2517 ตำแหน่งต่าง ๆ ของผู้บริหารก็เปลี่ยนแปลงไป ด้วย ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นอกจากจะมีอธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบงานของมหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีคณบดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบงานของคณะ ตำแหน่งคณบดีมีช่วงระยะเวลาการทำงานสี่ปีหรืออาจถึงแปดปีติดต่อกัน ซึ่งเป็นระยะเวลานานพอที่จะบริหารงานของคณะให้สำเร็จดูแล้ว

ไปด้วยดี คณะที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานในคณะของตน ควบคุมดูแล สังการ ในการดำเนินกิจการของคณะให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย งานทางด้านการสอน งานกิจกรรมนักศึกษา งานกิจกรรม ของคณะ งานงบประมาณ งานสำนักงานและติดต่อสถาบัน บุคคลทั้งภายในและภายนอก ประเทศ ความก้าวหน้าของคณะ ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของคณะเป็นสำคัญ คณะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้คณะสามารถสนองตอบต่อความต้องการของ สังคม ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความยุ่งยากของ การดำเนินงานในคณะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางการบริหารสูง ทั้งด้านการวางแผน การจัดการ และเทคนิค ต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำ (มัลลี เวชชาชีวะ 2526 : 1 - 3) ซึ่งความสำเร็จ ของงานในคณะดังกล่าวนี้อาจต้องอาศัยคุณสมบัติของคณะที่มีความเหมาะสม

ตำแหน่งคณะได้มาด้วยการเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยการ สรรหาของคณะกรรมการสรรหาที่ได้จากการเลือกตั้ง และมีหน้าที่รับผิดชอบในการ สรรหาให้ได้มา ซึ่งบุคคลที่จะเป็นคณะเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ในการแต่งตั้งคณะทุกครั้งที่มีการสรรหา จะต้องมีการหาติดตามมาตลอดเวลาคือ จะใช้หลักเกณฑ์อะไรตัดสิน และจะนำเอามาใช้ได้อย่างไร ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกัน มากมาย (สมเกียรติ กรีทอง 2526 : 3) กล่าวคือ หลักเกณฑ์ทั้งหลายที่ คณะกรรมการสรรหาถือว่าสำคัญ บางครั้งจะไม่เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยตั้งขึ้นมา จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันระหว่างคณะกรรมการสรรหา กับผู้บริหารหรือสภา มหาวิทยาลัย และในทำนองเดียวกัน หลักเกณฑ์ที่คณาจารย์หรือสภาคณาจารย์ ได้เสนอแนะให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อการจัดทำระเบียบการสรรหา ก็ไม่ได้รับความ เห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย หรือผู้บริหารมหาวิทยาลัย เป็นต้น ฉะนั้น การวิจัยนี้จึงมีความปรารถนาที่จะศึกษาถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมตามทัศนะของบุคลากร ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสรรหาคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือ

และได้บุคคลตามที่พึงปรารถนา และอาจจะนำมาใช้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการสรรหาคนบดียได้ในโอกาสต่อไป อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของคณะ และมหาวิทยาลัยในที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อคุณสมบัติของคนบดีย
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะในส่วนกลาง กับส่วนภูมิภาคของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อคุณสมบัติของคนบดีย
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ต่อคุณสมบัติของคนบดีย
4. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ต่อคุณสมบัติของคนบดีย
5. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร กับอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ทางการบริหาร ต่อคุณสมบัติของคนบดีย
6. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์กับผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แต่ละคณะในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อคุณสมบัติของคนบดีย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งคนบดีย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างคุณสมบัติบางประการให้เหมาะสม และ

เพื่ออำนวยความสะดวกการบริหารงานในตำแหน่งคณบดี และอาจใช้เป็นข้อมูลสำหรับ อาจารย์
สภาคณาจารย์ กรรมการสรรหาคณบดี และสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ใช้เป็นส่วนประกอบในการกำหนด ระเบียบการสรรหาคณบดี และแต่งตั้งผู้บริหารระดับ
คณบดีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้

1. ประชากร ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำนวน 1,076 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยอาจารย์ใน
แต่ละคณะของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 295 คน ตามตารางกำหนดกลุ่ม
ตัวอย่างของ Mercado ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ กลุ่มตัวอย่างที่นำมา
ศึกษาล้อมจากอาจารย์ใน 5 คณะคือ คณะพลศึกษา จำนวน 28 คน คณะมนุษยศาสตร์
จำนวน 66 คน คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 85 คน คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 71 คน
และคณะสังคมศาสตร์ จำนวน 45 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของอาจารย์ คือ

3.1.1 เพศ

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ

3.1.4 ประสบการณ์ทางบริหาร

3.1.5 อาจารย์ในส่วนกลาง และอาจารย์ในส่วนภูมิภาค

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณสมบัตินี้พึงประสงค์ 4 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านวิชาการ

3.2.2 ด้านความเป็นผู้นำ

3.2.3 ด้านการบริหาร

3.2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณสมบัติของคณบดี หมายถึง ลักษณะของคณบดีที่พึงมีประจำตัวหรือพึงแสดงออกมาให้ปรากฏแก่สายตาหรือการรับรู้ของผู้อื่น อันจะช่วยให้คณบดีบริหารงานของตนได้ดี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาคูสมบัติของคณบดี 4 ด้านคือ

1.1 ด้านวิชาการ หมายถึง ความสามารถทางด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ทางการเรียนรู้ และการศึกษาค้นคว้า การติดตามการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการอยู่เสมอ เป็นต้น

1.2 ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของบุคคล สามารถชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความพึงพอใจและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานด้วย

1.3 ด้านการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานปกครอง บังคับบัญชา วางนโยบายและแผนงาน และบริหารงานไปสู่จุดหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ สามารถชักจูงให้ทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขและมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยกย่องของทุกคน

2. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 2 ระดับคือ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

3.2 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์

4. ประสบการณ์ทางบริหาร หมายถึง ผู้ที่เคยหรือกำลังดำรงตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1 อาจารย์ที่เคยหรือกำลังดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

4.2 อาจารย์ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางการบริหาร

5. อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติราชการ ในวิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน และพลศึกษา

6. อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติราชการใน วิทยาเขตบางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคณบดี

กู๊ด (Good. 1973 : 166) ให้ความหมายของคณบดีว่าเป็นหัวหน้าคณะวิชาหรือวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งรับผิดชอบงานการบริหารและการนิเทศ กิจกรรมการสอนนักศึกษา และรับผิดชอบในความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับนักศึกษาในลักษณะต่าง ๆ

เมธี ปิณฑานนท์ (เมธี ปิณฑานนท์ 2523 : 30) กล่าวว่า คณบดีหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สำคัญที่สุดของคณะวิชา ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบต่อคณะวิชาของตนต่อมหาวิทยาลัย อธิการบดี คณะอนุกรรมการมหาวิทยาลัย เพื่อร่วมงานคณาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ ในบทบาทที่เกี่ยวกับการบริหารและการนิเทศ กิจกรรมการสอน และสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษา

คุณสมบัติของ คณบดี

ตามระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2522 : 1 - 4) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี พ.ศ. 2522 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณบดีไว้ ดังนี้

1. ด้านคุณวุฒิ ต้องได้ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา และได้ปฏิบัติงานสอนในสถาบันอุดมศึกษา และสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา หรือต้องได้ปริญญาโทและได้ปฏิบัติงานสอนในสถาบันอุดมศึกษา และสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา หรือได้ปริญญาตรีและได้ปฏิบัติงานสอนในสถาบันอุดมศึกษา และสอนใน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปีการศึกษา

2. ด้านคุณสมบัติพิเศษ คือ

2.1 มีความสามารถทางวิชาการ ได้แก่ ใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ กล้าแสดงออกในทางวิชาการ ยอมรับในความคิดใหม่ ๆ ในทางวิชาการ ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และมีความพร้อมที่จะให้บริการและสนับสนุนด้านวิชาการ เป็นต้น

2.2 ความเป็นผู้นำ ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม ใจกว้างยอมรับฟังข้อคิดเห็นคนอื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ กล้าเผชิญกับปัญหา มีความรับผิดชอบและมีบุคลิกภาพดี เป็นต้น

2.3 มีความสามารถในการบริหาร ได้แก่ มีประสบการณ์ทางด้านการบริหาร สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดคนให้เหมาะกับงาน เป็นต้น

2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ดี ได้แก่ ความเชื่อถือและยกย่อง และสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศ เป็นต้น

อินทร์ ศรีคุณ (อินทร์ ศรีคุณ 2522 : 30) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา คือ อธิการบดีไว้ว่า อธิการบดีควรจะเป็นผู้ที่มีพื้นฐานทางวิชาการเป็นอย่างดี เช่น สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เป็นผู้มีชื่อเสียงในสาขาวิชานั้น ๆ จนเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และเป็นสัญลักษณ์ของคณาจารย์ในสาขาวิชาชีพ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับธรรมเนียมปฏิบัติ และทัศนคติของนิสิตนักศึกษาอย่างลึกซึ้ง และตระหนักถึงความสำคัญในการที่จะให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถาบัน และควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา

สีปพนธ์ เกตุทัต (สีปพนธ์ เกตุทัต 2514 : 96 - 97) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของคณบดีว่าควรมีดังนี้

1. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีผลงานของตน มีความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดแรงตลใจให้แก่คณาจารย์และนิสิตมีวิจารณญาณดี
2. เคยเป็นเอกหัตถ์ในทางวิชาการในแขนงวิชาของตน ทั้งในการศึกษา การวิจัยและการบริการสังคม เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายในและภายนอก รวมทั้งต่างประเทศ
3. มีความคล่องตัว ทันต่อความเคลื่อนไหวทางวิชาการ
4. เป็นผู้ที่มีอุปนิสัย ก้าวต่อสู เพื่อเสรีภาพทางวิชาการ ได้เคยแสดงผลงานที่ดีออกมา
5. เป็นผู้มีใจและทัศนะกว้าง ไม่เห็นแก่ตนหรือไม่เห็นแก่สาขาวิชาของตน โดยเฉพาะ
6. เคยปฏิบัติงานบริหารโดยเฉพาะในแง่การประสานงานมาแล้ว
7. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คณาจารย์ นิสิตและประชาชน
8. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคล
9. สามารถทุ่มเทเวลาได้เต็มที่

อรุณ วัชรธรรม (อรุณ วัชรธรรม 2524 : 190) ได้เสนอคุณสมบัติของผู้ที่ควรจะเป็นคณบดี ไว้ดังนี้

1. คุณวุฒิ ต้องเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือเป็นอาจารย์ผู้ได้สอนหรือวิจัยในขณะมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 ปี
2. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ เป็นที่ยอมรับของอาจารย์ กระตือรือร้นและขยันขันแข็งทางวิชาการและทางบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ มีศักดิ์ศรี ปฏิบัติตนเหมาะสมกับความเป็นอาจารย์ อุทิศตนให้คณะ มีความซื่อสัตย์และรู้จักมองตนเอง เป็นต้น

3. มีความเต็มใจเป็นคนที่ และยินดีรับภาระหน้าที่ ทำงานเพื่อผลประโยชน์

ของ คณะ

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหาร
ดังนี้คือ

พนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 67 - 68) ได้เสนอ
เกณฑ์สำหรับเลือกผู้บริหารว่าควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน โดยพิจารณาในแง่ของระดับประเภทและ
ความกว้างขวางของการทำงานที่ผ่านมา

2. ความสามารถทางวิชาชีพ
3. ความสามารถของสติปัญญา
4. ความสามารถในการใช้คำพูดหรือภาษา
5. ความสามารถในการหาเหตุผลจากตัวเลข
6. ความสามารถในการเงินนามธรรม
7. วิจารณ์ในการตัดสินใจปัญหาขององค์การ
8. การใช้วิจารณ์เกี่ยวกับนโยบายขององค์การ
9. การใช้วิจารณ์เกี่ยวกับตัวบุคคล
10. ทักษะในการปรานีประนีประนอมกัน
11. ความยืดหยุ่น
12. ความเข้มแข็ง และอดทนทางร่างกาย
13. ความมั่นใจในตัวเองและวุฒิภาวะทางอารมณ์
14. ความสามารถในการเป็นหัวหน้างาน
15. ระดับความคาดหวังในชีวิต
16. ความสนใจอย่างกว้างขวางในทางทฤษฎี
17. ความสนใจที่จะติดต่อและทำงานกับคนอื่น ๆ

18. ความสนใจในงานบริหาร
19. การรู้จักใช้เวลาอย่างเหมาะสม
20. มาตรฐานทางสังคมและจริยธรรม
21. นิสัยในการทำงาน
22. ความสนใจในองค์การ
23. ความสนใจในโครงสร้างของงาน
24. ความกล้าหาญ
25. ความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ
26. ความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ
27. สภาพความเป็นไปทางครอบครัว
28. ความเด่นในสาขาวิชาชีพ

สมพงษ์ เกษมนลิน (สมพงษ์ เกษมนลิน 2521 : 293 - 296) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะอันจำเป็นสำหรับความสำเร็จของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ด้านพื้นฐานและประสบการณ์ (Background and Experience) ทำให้สามารถคาดการณ์ ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ วางแผนงาน เพื่อจะได้เลือกวิธีการอย่างถูกต้อง มีความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านเทคนิคและการบริหาร
2. ด้านสติปัญญาและคุณภาพสมอง (Intellectual and Mental Qualities) ได้แก่
 - 2.1 ความสามารถทางด้านภาษา
 - 2.2 ความสามารถทางด้านเหตุผล
 - 2.3 ความสามารถจดจำ
 - 2.4 ความสามารถด้านรอบรู้ทั่ว ๆ ไป
 - 2.5 ความสามารถในการวินิจฉัย

2.6 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้

3. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Attributes) ต้องมีร่างกายสมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร โดยเฉพาะเรื่อง

- 3.1 เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงานว่าเป็นผู้เข้มแข็ง อดทน
- 3.2 เป็นที่ดึงดูดใจบุคคลอื่นหรือเป็นคุณลักษณะที่จะให้ผู้อื่นเชื่อถือ
- 3.3 ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน

4. ด้านบุคลิกภาพและความสนใจ (Personality and Interests) มีความเชื่อมั่น บรรลุวัตถุประสงค์ทางอารมณ์ มีปรารถนาระดับสูง และมีความรับผิดชอบ

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณบดี

ตำแหน่งเป็นที่มาของอำนาจ ตำแหน่งคณบดีก็เหมือนกับตำแหน่งบริหารอื่น ๆ คือ จะต้องมีกำหนดอำนาจหน้าที่ และต้องใช้อำนาจนั้นให้โดยล ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือชักนำคนให้ทำงานให้สำเร็จตามจุดหมาย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณบดีไว้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คำสั่งที่ 499/2526 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2526)

1. ควบคุมดูแล และสั่งงานในคณะ ดำเนินการของคณะให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
2. อนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเดินทางไปราชการ การใช้รถยนต์ การลา การสั่งซื้อสิ่งจ้าง การทำงานล่วงเวลา เป็นต้น
3. เป็นประธานกรรมการในการคัดเลือกอาจารย์และสอบคัดเลือกลูกจ้างประจำ

4. แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุ กรรมการสอบข้อเท็จจริงและจำหน่ายครุภัณฑ์
5. ลงนามในหนังสือขอความร่วมมือหรือขอรับจากหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย

6. ควบคุมดูแลการจัดทำบัญชีรับ-จ่าย การเก็บรักษาเงินให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และควบคุมดูแลการทำบัญชีเกี่ยวกับพัสดุ

อำนาจหน้าที่ของคณะที่ ซึ่งสรุปจากพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของรัฐ มีดังนี้

1. ควบคุมดูแล และสั่งการการดำเนินงานกิจการของคณะให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

2. ควบคุมดูแลการดำเนินงานและกิจการเกี่ยวกับงบประมาณและทรัพย์สินของคณะตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

3. ติดต่อสถาบัน บุคคล ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อดำเนินทางที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

4. เป็นผู้แทนคณะในกิจการทั่วไป

5. สั่งการให้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์การดำเนินงานของคณะ

6. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง

เอมโม (Emmo. 1946 : 266 - 267) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของคณะไว้ 17 ประการ คือ

1. เป็นผู้นำทางและการนิเทศกิจกรรมการศึกษาของมหาวิทยาลัย

2. เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีในด้านวิชาการและนโยบายของมหาวิทยาลัย

3. นำนโยบายการศึกษาไปใช้

4. วางรูปแบบนโยบายการศึกษาเสนอต่ออธิการบดีและคณาจารย์เพื่อ

พิจารณา

5. เป็นผู้นำทางให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการปฏิบัติใน
ด้านการอุดมศึกษา
6. ให้การรับรองในรายละเอียดเรื่องงบประมาณ กิจกรรมการศึกษา
ของภาค
7. ทำรายงานเกี่ยวกับงานของคณะ
8. ทำการนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตร รายวิชา และวิธีสอนแก่คณาจารย์
9. ร่วมมือกับหัวหน้าภาค ในการคัดเลือกอาจารย์ใหม่
10. รวบรวมข้อเสนอกับคณาจารย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง
11. ช่วยในการรับสมัครนักศึกษา
12. แยกแยะนักศึกษาและกำหนดชั้นเรียน
13. ศึกษาและทำการนิเทศโปรแกรมสวัสดิการของนักศึกษา
14. ทำการนิเทศเจ้าหน้าที่ฝ่ายระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัย
15. เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยในการร่วมประชุมสมาคมการศึกษาต่าง ๆ
16. เป็นตัวแทนของอธิการบดี
17. มีความสามารถในการนิเทศทั่วไป

การได้นำซึ่งตำแหน่งคณบดีนั้น มักแตกต่างกันไปแล้วแต่ละมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบางแห่งอาจใช้วิธีการเลือกตั้งหรืออธิการบดีแต่งตั้งโดยตรง บางแห่ง
ก็ใช้วิธีการสรรหา แต่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใช้วิธีการสรรหาคณบดี วิธีการ
ก็คือ ให้คณาจารย์ของแต่ละคณะของวิทยาเขตเสนอชื่อผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็น
คณบดีเพียง 1 ชื่อ ไปยังคณะกรรมการสรรหา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนสภามหาวิทยาลัย
เป็นประธานกรรมการ และผู้แทนคณาจารย์จากคณะในแต่ละวิทยาเขต คณะละ 1 คน
โดยคณะกรรมการสรรหาจะพิจารณาคัดเลือกไม่เกิน 7 คน เรียงลำดับตามคะแนน
เสียงและตามนาม เสนอชื่อผู้ที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเหมาะสม และยินยอมรับตำแหน่ง
ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ไม่เกิน 3 คน โดยไม่ต้องแสดงคะแนน เพียงแต่แสดงรายละเอียด

เกี่ยวกับคุณวุฒิและคุณสมบัติของแต่ละคน เพื่อให้สมาคมมหาวิทยาลัยพิจารณาเลือกผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณบดีต่อไป

คุณสมบัติที่ใช้ในการพิจารณาผู้ที่สมควรได้รับตำแหน่งคณบดีนั้นกำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการศึกษารังนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

ดอล (Doll. 1968 : 153 - 155) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ โดยสรุปดังนี้

1. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม
2. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นคนกระฉับกระเฉง มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว แจ่มใส ร่าเริง
3. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม
4. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นที่พึ่งของสมาชิกของครู นักเรียน คนงาน ภารโรง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม
5. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้
6. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้มีสติปัญญา มีความรอบรู้ทางวิชาการ อย่างเป็นที่
7. ผู้นำทางการศึกษาควรจะสนใจในบทบาทการเป็นผู้นำของตน มีความรับผิดชอบ

บราวน์ (Brown. 1973 : 25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ผู้นำชนิโคที่คณาจารย์ต้องการ" ในปี ค.ศ. 1972 โดยการสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์

ในมหาวิทยาลัย 28 แห่ง จาก 4 รัฐ ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ ชอบคณบดีที่เสนอปัญหาให้กับคณาจารย์ รับข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจของคณาจารย์ไปพิจารณา มากกว่าที่จะตัดสินใจแบบเผด็จการ

อีสตัน (Easton. 1974 : 6894A - 6895A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณบดีที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐเซาท์อีสต์เทิร์น โดยใช้แบบสอบถาม ถามคณบดี 34 คน และใช้การสัมภาษณ์ 19 คน เกี่ยวกับบุคลิกภาพและความสามารถพื้นฐาน หน้าที่ ความสัมพันธ์กับอธิการบดี และหัวหน้าแผนกวิชา หน้าที่ในการบริหารกับคุณสมบัติการบริหารงาน และคุณลักษณะกับความสามารถของคณบดีที่ประสบความสำเร็จตามทัศนะของคณบดีแบบสอบถามที่ถามอธิการบดีจะเกี่ยวกับหน้าที่ในการบริหารงานกับคุณลักษณะ ผลการศึกษาพบว่าคณบดีที่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานส่วนมากเคยมีประสบการณ์ในการบริหารระดับอุดมศึกษามาก่อน นอกจากนี้ยังพบว่า

1. อายุเฉลี่ยของคณบดีสูงกว่า 53 ปี
2. คณบดี 14 คน ทำการสอนช่วย ในขณะที่ดำรงตำแหน่งคณบดี
3. คณบดีมีความเห็นว่า การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้าแผนกวิชามีความสำคัญมากกว่าความสัมพันธ์กับอธิการบดีหรือผู้นำคณาจารย์ที่ไม่เป็นทางการ
4. คณบดีและอธิการบดีมีความเห็นว่า คุณลักษณะและความสามารถของคณบดีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้

- 4.1 ความสามารถในการทำงานกับประชาชน
- 4.2 การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์
- 4.3 ความสามารถในการจัดองค์การ
- 4.4 ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- 4.5 ความเชื่อมั่นในตนเอง

4.6 ความคิดริเริ่ม

4.7 ความสามารถทางการศึกษาและประสบการณ์

4.8 ความรู้ทั่วไป

ฮิลด์ (สมเด็จพระติ กรีกอง 2526 : 33 - 42 อ้างอิงมาจาก Heald. n.d.) แห่งมหาวิทยาลัยฮิลล์เสนอให้ทำการศึกษาคูณลักษณะของคณบดี โดยเลือกสถาบันที่กำลังมีการสรรหาคณบดี ในช่วงปีการศึกษา ค.ศ. 1977 - 1978 และ ค.ศ. 1978 - 1979 มา 40 สถาบัน และนำเอาคุณลักษณะที่แต่ละสถาบันสร้างขึ้นมารวมทำเป็นแบบสอบถาม ตามไปยังคณะกรรมการสรรหา และคณบดีที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ แบบสอบถามนั้นมี 2 วิธีคือ

วิธีที่ 1 ให้ความสำคัญของหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม ได้แก่ ความสามารถทั่วไป ความสามารถเฉพาะ วุฒิกlasse ข้อมูลส่วนบุคคล ความมุ่งมั่น ประสบการณ์ด้านอาชีพ และความระแวดระวังต่ออาชีพ

ผลจากการสำรวจ คือ กรรมการสรรหาและคณบดี เห็นพ้องต้องกันในการให้อันดับเกณฑ์ต่าง ๆ ในด้านประสบการณ์ด้านอาชีพและความระแวดระวังต่ออาชีพ ส่วนเกณฑ์อื่น ๆ ค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันจนเป็นนัยสำคัญ

วิธีที่ 2 ให้กรรมการสรรหาและบุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งคณบดี จัดอันดับคุณสมบัติที่สำคัญ 10 ข้อแรก และคุณสมบัติที่สำคัญน้อยที่สุด 10 ข้อหลัง ได้ผลสรุปดังนี้

คุณสมบัติที่สำคัญ 10 ข้อแรก ตามความเห็นของกรรมการสรรหา คือ

1. ทักษะในการเป็นผู้นำ
2. ทักษะในการตัดสินใจ
3. ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคน
4. ความระแวดระวังต่อความต้องการของคณะ
5. ประสบการณ์ด้านบริหารมหาวิทยาลัย

6. ทักษะในการพัฒนาหลักสูตร
7. ทักษะในด้านความสัมพันธ์กับคณะ
8. ทักษะในการสื่อความหมาย
9. ทักษะทางการศึกษา
10. ทักษะในด้านความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติที่สำคัญน้อยที่สุด 10 ข้อหลัง ตามความเห็นของกรรมการสรรหา

ได้แก่

1. ความระแวดระวังต่อการบอกกล่าว
2. เป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
3. ทักษะด้านการประชาสัมพันธ์
4. ความเหมาะสมในการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย
5. ความระแวดระวังต่อการรวบรวมข้อต่อรอง
6. ประสบการณ์การบริหารส่วนบุคคล
7. การจัดหลักสูตรและการสอน
8. การออกงานสังคม
9. ประสบการณ์ในด้านโปรแกรมระหว่างประเทศ
10. ความระแวดระวังต่อการยอมรับอย่างเปิดเผย

คุณสมบัติที่สำคัญ 10 ข้อแรก ตามความเห็นของผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งคณบดี

คือ

1. ทักษะในการเป็นผู้นำ
2. ทักษะในการตัดสินใจ
3. ทักษะทางการศึกษา
4. ทักษะในการสื่อความหมาย
5. ทักษะในการวางแผนและประเมินผล

6. ทักษะในด้านความสัมพันธ์กับคณะ
7. สุขภาพอนามัยสมบูรณ์
8. ทักษะทางด้านการมนุษยสัมพันธ์
9. ความระแวดระวังลดความตึงเครียดของคณะ
10. ทักษะในการพัฒนาหลักสูตร

คุณสมบัติที่สำคัญน้อยที่สุด 10 ข้อหลัง ตามความเห็นของผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่ง
คณบดี ได้แก่

1. ทักษะทางด้านการวิจัย
2. ทักษะทางด้านการหาทุน
3. ความระแวดระวังต่อการรวบรวมข้อเท็จจริง
4. ทักษะทางด้านความสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัยอื่น
5. การเป็นสมาชิกในองค์การที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
6. ความเหมาะสมในการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย
7. การจัดหลักสูตรและการสอน
8. การออกงานสังคม
9. ประสบการณ์ในด้านโปรแกรมระหว่างประเทศ
10. ความระแวดระวังต่อการยอมรับอย่างเปิดเผย

นอกจากนี้ยังมีคุณลักษณะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด 7 ข้อ ตามความเห็นของกรรมการ
สภามหาวิทยาลัยและผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งคณบดี ได้แก่

1. ความสามารถเชิงวิชาการที่ปรากฏ
2. ใฝ่ปรัญญาเอก
3. ทักษะการเป็นผู้นำ
4. ความมุ่งมั่นต่อการวิจัย
5. ประสบการณ์ด้านบริหารงานทั่วไป

6. ประสบการณ์ด้านบริหารงานเฉพาะตำแหน่ง

7. ทักษะใบการดำเนินงานด้านงบประมาณ

คุณลักษณะที่ ได้รับเลือกค่าสุด 6 ข้อ ตามความเห็นของกรรมการสรรหา และผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งคณบดี ได้แก่

1. ทักษะความสัมพันธ์ในคณะ
2. การจัดหลักสูตรและการสอน
3. ความระมัดระวังต่อการยอมรับอย่างเปิดเผย
4. ทักษะการวางแผนและการประเมินผล
5. การพัฒนาสถาบัน
6. ประสบการณ์ระหว่างประเทศ

สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า

1. อาจารย์ในแต่ละคณะมีทัศนคติต่อคุณสมบัติของคณบดี ด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน
2. อาจารย์แต่ละคณะที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีทัศนคติต่อคุณสมบัติของคณบดีแตกต่างกัน
3. อาจารย์แต่ละคณะที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัันมีทัศนคติต่อคุณสมบัติของคณบดีต่างกัน
4. อาจารย์แต่ละคณะที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อคุณสมบัติของคณบดีต่างกัน
5. อาจารย์แต่ละคณะที่มีประสบการณ์ทางการบริหารและอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ทางการบริหารมีทัศนคติต่อคุณสมบัติของคณบดีต่างกัน
6. ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์กับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ในแต่ละคณะมีทัศนคติต่อคุณสมบัติของคณบดีต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1,076 คน ซึ่งประกอบด้วยคณะพลศึกษา 84 คน คณะมนุษยศาสตร์ 243 คน คณะวิทยาศาสตร์ 317 คน คณะศึกษาศาสตร์ 264 คน และคณะสังคมศาสตร์ 168 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 295 คน ใช้ตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ เมอร์คาโต (Mercado, 1977 : 54) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากวิทยาเขตต่าง ๆ ดังตารางที่แสดงรายละเอียดต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อทราบคุณสมบัติของคณบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของอาจารย์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทางบริหาร และวิทยาเขต ที่สังกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของคณบดี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

โดยคำถามเป็นแบบเชิงนิมิต (Positive) และมีความหมายของคำตอบ ดังนี้

สำคัญหรือจำเป็นอย่างยิ่ง หมายถึง คุณสมบัติของคณบดีที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด

สำคัญหรือจำเป็นมาก หมายถึง คุณสมบัติของคณบดีที่จำเป็นต้องมีมาก

สำคัญหรือจำเป็นปานกลาง หมายถึง คุณสมบัติของคณบดีที่สำคัญหรือจำเป็น

สำคัญหรือจำเป็นน้อย หมายถึง คุณสมบัติของคณบดีที่จำเป็นน้อย

ไม่สำคัญหรือจำเป็นน้อยที่สุด หมายถึง คุณสมบัติของคณบดีที่ไม่จำเป็นต้องมี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ถามทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของคณบดี ตามระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี พ.ศ. 2522
3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และ 2 มาสร้างแบบสอบถาม คุณสมบัติของคณบดี
4. คำน คือ คำนวิธการ คำนความเป็นผู้นำ โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาคำนว่า ความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการและความสะดวกในการจัดกระทำข้อมูลเป็นสำคัญ ได้แบบสอบถาม 84 ข้อ

4. หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยให้ นายสมเกียรติ กรัตทอง ประธานสภาคณาจารย์วิทยาเขตประสานมิตร พิจารณาขอความในแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาคัดเลือกข้อความที่ใช้ได้ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปให้คณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Tryout) กับอาจารย์โรงเรียนประถมสาธิตและอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 50 คน นำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการตรวจหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อในแต่ละคนกับคะแนนรวมแบบสอบถามทั้งฉบับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการดังนี้

5.1 การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อในแต่ละคนกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยเลือกเอาข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.2306 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามจำนวน 80 ข้อ

5.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้กระทำเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้เดินทางไปยังวิทยาเขตต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยไปขอความร่วมมือจากหัวหน้าแผนกการเงินของแต่ละวิทยาเขต เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง
 2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 วิทยาเขตประสานมิตร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตามวันที่ได้นัดหมายไว้
 - 2.2 วิทยาเขตปทุมวัน บางเขน พลศึกษา และบางแสน ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้าแผนกการเงินเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างไว้ให้ และผู้วิจัยรับกลับคืนด้วยตนเอง
 - 2.3 วิทยาเขตพิษณุโลก มหาสารคามและสงขลา ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้ากองธุรการ วิทยาเขต หัวหน้าแผนกการเงินเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์
- แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 295 ฉบับ ได้รับคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ และถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 295 ฉบับมาจัดแยกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคณะต่าง ๆ คือ คณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์
 4. ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

สำคัญหรือจำเป็นอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
สำคัญหรือจำเป็นมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
สำคัญหรือจำเป็นปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน

สำคัญหรือจำเป็นน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

สำคัญหรือจำเป็นน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

5. นำคะแนนจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบเรียบร้อยแล้วมาดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความแนวของเบสต์ (Best. 1964 : 240) ดังนี้

1.00 - 1.50 หมายถึง คุณสมบัติที่ไม่สำคัญหรือจำเป็นน้อยที่สุด

1.51 - 2.50 หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญหรือจำเป็นน้อย

2.51 - 3.50 หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญหรือจำเป็น

3.51 - 4.50 หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญหรือจำเป็นมาก

4.51 - 5.00 หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญหรือจำเป็นอย่างยิ่ง

2. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อทราบการกระจายของคะแนน ถ้าค่าสูง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติของคุณสมบัติของคณะบดีแตกต่างกันมาก ถ้าจนวนอยแสดงว่าทัศนคติแตกต่างกันน้อย

3. เปรียบเทียบทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 49)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 68)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 หาค่าความแปรปรวน ใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 68)

$$S^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}$$

เมื่อ s^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนน
$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละค่ายกกำลังสอง
$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้สูตร $\mathcal{L}$ -Coefficient
(ลาน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2524 : 171)

$$\mathcal{L} = \frac{n}{n - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ $\mathcal{L}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
s_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
s_t^2	แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละขงกับคะแนนรวมทั้งฉบับ
ใช้สูตรของ Pearson Product - moment correlation Coefficient
(ลาน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2524 : 164)

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

5. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้
สูตร t-test (คำนวณด้วยมือ และ อิงคณา สบายศรี 2524 : 97)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2} \right)^2}{\left(\frac{s_1^2}{N_1} \right)^2 + \left(\frac{s_2^2}{N_2} \right)^2}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

n_1 แทน ประชากรกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ประชากรกลุ่มที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

S^2 แทน ค่าความแปรปรวน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน t-distribution

df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จัดทำตามลำดับขั้น ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์

1. หากคะแนนเฉลี่ยรายด้านและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะอาจารย์ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านมาแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ตามแนวของเบสต์ ดังนี้

- 1.00 - 1.50 แสดงว่า จำเป็นน้อยที่สุด
 1.51 - 2.50 แสดงว่า จำเป็นน้อย
 2.51 - 3.50 แสดงว่า จำเป็น
 3.51 - 4.50 แสดงว่า จำเป็นมาก
 4.51 - 5.00 แสดงว่า จำเป็นอย่างยิ่ง

2. หากคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ ของทัศนอาจารย์
 ในคณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคม
 ศาสตร์ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดีด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารและ
 ด้านมนุษยสัมพันธ์ แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อมาแปลความหมาย โดยอาศัยเกณฑ์
 พิจารณาตามแนวของเบสท์

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อ
 คุณสมบัติของคณบดี โดยส่วนรวมตามตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
 ต่อคุณสมบัติของ คณบดี
2. เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะที่มีประสบการณ์การทำงาน
 ต่างกันต่อคุณสมบัติของ คณบดี
3. เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะที่เป็นเพศชายและเพศหญิงต่อ
 คุณสมบัติของ คณบดี
4. เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร
 และไม่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่อคุณสมบัติของคณบดี
5. เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มี
 ตำแหน่งทางวิชาการต่อคุณสมบัติของคณบดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาทัศนะของอาจารย์คณะต่าง ๆ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

1.1 คุณสมบัติของคณบดี โดยรวมตามทัศนะของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏผลตามตาราง ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ของอาจารย์ในแต่ละต่าง ๆ

ข้อ	คุณสมบัติของคณาบดี	คณะพลศึกษา N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 45	
		X̄	S.D	X̄	S.D	X̄	S.D	X̄	S.D	X̄	S.D
1.	ด้านวิชาการ	3.990	.433	3.958	.533	3.961	.444	3.965	.456	3.961	.456
2.	ด้านความเป็นผู้นำ	4.027	.377	4.058	.379	4.035	.375	4.093	.366	4.065	.366
3.	ด้านการบริหาร	4.312	.500	4.253	.430	4.267	.400	4.207	.427	4.209	.454
4.	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.175	.481	4.166	.519	4.141	.451	4.220	.435	4.136	.456
	รวมเฉลี่ย	4.126	0.380	4.109	0.384	4.101	0.341	4.121	0.357	4.099	0.335

จากตาราง 2 พบว่าอาจารย์ในแต่ละพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ มีความเห็นว่าคุณสมบัติของ คณาบดีโดยรวมเฉลี่ยแต่ละรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับต่ำเป็นมาก

1.2 คุณสมบัติของคณาบดีด้านวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ในแต่ละต่าง ๆ โดยจำแนกเป็นรายขอพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณสมบัติของคณาจารย์ตามทัศนะของอาจารย์
ในคณะต่าง ๆ

ข้อ	คุณสมบัติของคณาจารย์ ด้านวิชาการ	คณะแพทยศาสตร์ N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 45	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1	มีคุณวุฒิปริญญาดุษฎีบัณฑิต	2.893	1.257	2.727	1.075	2.906	1.076	2.775	1.198	2.800	.919
2	มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์	2.929	1.331	3.273	1.331	3.235	1.212	3.141	1.355	3.089	1.345
3	มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน	4.679	.548	4.606	.677	4.624	.577	4.716	.484	4.622	.614
4	มีความรู้ในเรื่องการ จัดทำหลักสูตรในคณะ ของตน	4.143	.648	4.348	.774	4.224	.762	4.268	.844	4.378	.716
5	มีความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายการศึกษา	3.571	.836	3.636	1.032	3.729	.918	3.746	.937	3.467	.894

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติของคณาบดีคานวิชาการ	คณะพลศึกษา N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 45	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
6	มีความรู้เกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน	3.714	.810	3.909	.890	3.871	.720	3.831	.828	4.044	.796
7	มีความรู้ในสาขาวิชาที่ตรงกับตำแหน่งที่ได้รับ	4.179	1.056	3.924	1.154	3.871	.949	4.014	.949	4.067	.889
8	เป็นผู้มีความสนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	4.750	.441	4.697	.495	4.459	.609	4.592	.623	4.578	.543
9	เคยผ่านการเป็นหัวหน้าภาควิชาแล้ว	3.429	1.476	2.985	1.318	3.188	1.220	3.155	1.167	3.111	1.229
10	มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดีอย่างน้อย 1 ภาษา	4.143	.756	4.091	.940	4.035	.865	4.009	.775	4.133	.625
11	มีผลงานหรือแสดงความรู้ความสามารถทางคณาภิการจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป	3.964	.693	3.788	.985	3.670	.826	3.732	.844	3.800	.786

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติของคณาจารย์วิชาการ	คณะครุศึกษา N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 45	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
12	เป็นผู้สนใจติดตามข่าวความก้าวหน้าและความเคลื่อนไหวทางวิชาการอยู่เสมอ ๆ	4.464	.576	4.348	.774	4.303	.656	4.330	.724	4.511	.549
13	เป็นผู้ยอมรับในความคิดใหม่ ๆ ทางวิชาการ	4.464	.508	4.545	.637	4.612	.553	4.563	.670	4.600	.500
14	เป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดแนวทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานใ้ทางหน้าอยู่เสมอ	4.536	.576	4.530	.706	4.519	.610	4.592	.575	4.578	.690
	รวมเฉลี่ย	3.990	.433	3.958	.533	3.961	.444	3.965	.456	3.984	.370

จากตาราง 3 พบว่าอาจารย์ในคณะศึกษามีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านการบริหาร โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมากและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า คุณสมบัตินักวิชาการที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ เรื่องความสามารถในการบริหารงานบุคคล (ข้อ 3) ความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ (ข้อ 8) และความสามารถในการประยุกต์ใช้วิชาการ (ข้อ 14) และพบว่าคุณสมบัตินักวิชาการที่จำเป็นได้แก่ การมีวุฒิปริญญาเอก (ข้อ 1) มีตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อ 2) และเคยผ่านการเป็นหัวหน้าภาควิชา (ข้อ 9) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับจำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านการบริหาร โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัตินักวิชาการที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ เรื่องความสามารถในการบริหารงานบุคคล (ข้อ 3) ความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ (ข้อ 8) ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ทางวิชาการ (ข้อ 13) และความสามารถในการประยุกต์ใช้วิชาการ (ข้อ 14) และพบว่าคุณสมบัตินักวิชาการที่จำเป็นได้แก่ การมีวุฒิปริญญาเอก (ข้อ 1) มีตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อ 2) และเคยผ่านการเป็นหัวหน้าภาควิชา (ข้อ 9) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านการบริหาร โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัตินักวิชาการที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ เรื่องความสามารถในการบริหารงานบุคคล (ข้อ 3) ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ทางวิชาการ (ข้อ 13) และความสามารถในการประยุกต์ใช้วิชาการ (ข้อ 14) และพบว่าคุณสมบัตินักวิชาการที่จำเป็นได้แก่ การมีวุฒิปริญญาเอก (ข้อ 1) มีตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อ 2) และเคยผ่านการเป็นหัวหน้าภาควิชา (ข้อ 9) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านการ
โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า
คุณสมบัติทางด้านการที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ เรื่องความสามารถในการบริหารงานบุคคล
(ข้อ 3) ความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ (ข้อ 8) ยอมรับความคิดใหม่ ๆ
ทางวิชาการ (ข้อ 13) และความสามารถในการประยุกต์ใช้วิชาการ (ข้อ 14)
และพบว่าคุณสมบัติทางด้านการที่จำเป็นได้แก่การมีวุฒิปริญญาเอก (ข้อ 1) มีตำแหน่ง
ทางวิชาการ (ข้อ 2) และเคยผ่านการเป็นหัวหน้าภาควิชา (ข้อ 9) ส่วนคุณสมบัติ
ข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านการ
โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า
คุณสมบัติทางด้านการที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ เรื่องความสามารถในการบริหารบุคคล
(ข้อ 3) ความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ (ข้อ 8) สนใจความก้าวหน้า
ทางวิชาการ (ข้อ 12) ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ทางวิชาการ (ข้อ 13) และความ
สามารถในการประยุกต์ใช้วิชาการ (ข้อ 14) และพบว่าคุณสมบัติทางด้านการที่จำเป็น
ได้แก่ มีวุฒิปริญญาเอก (ข้อ 1) มีตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อ 2) มีความรู้ทาง
กฎหมาย (ข้อ 5) และเคยผ่านการเป็นหัวหน้าภาควิชา (ข้อ 9) ส่วนคุณสมบัติ
ข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

1.3 คุณสมบัติของคณบดีด้านความเป็นผู้นำ ตามทัศนะของอาจารย์ในคณะ
ต่าง ๆ โดยจำแนกเป็นรายข้อ พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ดังปรากฏตารางการเรียงต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นผู้มีคุณภาพของอาจารย์ในแต่ละต่าง ๆ

ข้อ	คุณสมบัติของคณาจารย์ที่ผู้ศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพ	คณาจารย์ที่ศึกษา N = 28		คณาจารย์ที่ศึกษา N = 66		คณาจารย์ที่ศึกษา N = 85		คณาจารย์ที่ศึกษา N = 71		คณาจารย์ที่ศึกษา N = 45	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
15	มีคุณภาพร่างกายแข็งแรง	4.179	.905	4.227	.675	4.141	.857	4.155	.601	4.114	.673
16	สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี	4.357	.559	4.121	.713	4.094	.701	4.169	.632	4.156	.796
17	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.464	.576	3.985	.832	3.941	.836	4.211	.754	4.178	.806
18	มีบุคลิกภาพเหมาะสม	4.429	.573	4.256	.751	4.247	.706	4.552	.678	4.356	.570
19	มีความฉลาดและไหวพริบดี	4.500	.638	4.576	.526	4.459	.589	4.549	.650	4.467	.661
20	มีความกระตือรือร้นและกล้าแสดงออก	4.500	.577	4.470	.588	4.365	.614	4.493	.557	4.622	.490
21	เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจได้เหมาะสม	4.464	.576	4.712	.459	4.624	.556	4.620	.517	4.711	.506
22	เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	4.464	.637	4.606	.551	4.624	.577	4.620	.594	4.600	.618
23	เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี	4.607	.567	4.773	.457	4.694	.489	4.634	.567	4.644	.529
24	มีความมั่นคงทางอารมณ์	4.643	.559	4.773	.422	4.741	.492	4.704	.595	4.667	.522

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติของคณาจารย์ตามเป็นผู้นำ	คณะพลศึกษา N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 43	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
25	เป็นผู้มีอารมณ์ขัน	3.607	.875	3.652	.774	3.376	.707	3.732	.827	3.600	.720
26	เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม	4.500	.577	4.576	.526	4.624	.511	4.662	.559	4.733	.447
27	มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง	4.786	.418	4.788	.412	4.718	.476	4.718	.539	4.756	.435
28	มีความสามารถในการเก็บรักษา	4.607	.567	4.636	.596	4.647	.571	4.952	.599	4.600	.560
29	มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.786	.416	4.727	.513	4.729	.521	4.718	.565	4.756	.484
30	ตรงต่อเวลาและขอมือที่เวลากำหนด	4.607	.497	4.712	.456	4.598	.541	4.549	.604	4.644	.529
31	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี	4.357	.731	4.394	.630	4.271	.643	4.338	.675	4.289	.695
32	มีใจกว้าง ยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย	4.429	.636	4.636	.485	4.671	.521	4.577	.669	4.667	.603

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติของคอมพิวเตอร์ตามเป็นผู้นำ	คณะพหุศึกษา N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 45	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
33	ออกผลของการถูกวิพากษ์วิจารณ์	4.179	.723	4.470	.613	4.376	.707	4.366	.681	4.490	.689
34	คุณภาพของนอมคอมพิวเตอร์ทั่วไป	3.964	.693	3.919	.690	3.965	.823	4.127	.695	3.889	.714
35	มีความเป็นตัวของตัวเองในการ ทำงานและดำเนินชีวิต	4.250	.701	4.197	.709	4.365	.670	4.354	.597	4.378	.650
36	เป็นผู้ที่มีประวัติส่วนตัวดี	4.071	.766	4.152	.861	4.141	.726	4.141	.798	4.176	.716
37	เป็นผู้ที่มีประวัติการทำงานดี	4.179	.819	4.340	.712	4.262	.597	4.336	.736	4.311	.660
38	เป็นผู้ที่มีฐานะความเป็นอยู่ดี	3.286	1.019	3.182	.893	3.176	.889	3.254	.874	3.156	.903
39	เป็นผู้ที่มีครอบครัวดี	1.750	.799	1.679	1.069	2.129	1.044	2.163	1.019	2.000	1.044
40	มีสภาพของครอบครัวราบรื่นและมั่นคง	3.250	1.206	3.259	.966	3.282	1.007	3.394	1.075	3.156	1.147
41	ควรเป็นเพศชาย	1.750	.967	1.439	.825	1.753	1.045	1.789	1.013	1.800	.944
42	ควรมีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี	1.786	1.067	2.182	.975	1.953	1.322	2.225	1.173	2.067	1.074
	รวมเฉลี่ย	4.027	.377	4.058	.379	4.035	.375	4.093	.366	4.065	.366

จากตาราง 4 พบว่าอาจารย์ในคณะพลศึกษามีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า คุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ ต้องกล้าเผชิญกับปัญหา (ข้อ 23) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (ข้อ 24) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (ข้อ 27) สามารถเก็บรักษาความลับ (ข้อ 28) ซื่อสัตย์สุจริต (ข้อ 29) และตรงต่อเวลา (ข้อ 30) และพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็น ได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ดี (ข้อ 38) ครอบครัวยากจนมั่นคง (ข้อ 40) และพบว่าคุณสมบัติที่จำเป็นน้อยได้แก่ มีครอบครัว (ข้อ 39) เป็นเพศชาย (ข้อ 41) และมีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี (ข้อ 42) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านความเป็นผู้นำ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ กล้าคิด มีไหวพริบดี (ข้อ 19) สามารถตัดสินใจได้เหมาะสม (ข้อ 21) มองการณ์ไกล (ข้อ 22) กล้าเผชิญปัญหา (ข้อ 23) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (ข้อ 24) มีความคิดริเริ่ม (ข้อ 26) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (ข้อ 27) สามารถเก็บรักษาความลับ (ข้อ 28) ซื่อสัตย์สุจริต (ข้อ 29) ตรงต่อเวลา (ข้อ 30) และยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย (ข้อ 32) และพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็นได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ดี (ข้อ 38) ครอบครัวยากจนมั่นคง (ข้อ 40) และพบว่าคุณสมบัติที่จำเป็นน้อยได้แก่ มีครอบครัว (ข้อ 39) มีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี (ข้อ 42) และพบว่าคุณสมบัติที่ไม่จำเป็นเลย ได้แก่ เป็นเพศชาย (ข้อ 41) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านความเป็นผู้นำ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมากและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ

พบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ สามารถตัดสินใจได้เหมาะสม (ข้อ 21) มองการณ์ไกล (ข้อ 22) กล้าเผชิญปัญหา (ข้อ 23) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (ข้อ 24) มีความคิดริเริ่ม (ข้อ 26) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (ข้อ 27) สามารถเก็บรักษาความลับ (ข้อ 28) ซื่อสัตย์สุจริต (ข้อ 29) ตรงต่อเวลา (ข้อ 30) และยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย (ข้อ 32) และพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็นได้แก่ ความมีอารมณ์ขัน (ข้อ 25) มีฐานะความเป็นอยู่ดี (ข้อ 38) ครอบครัวยุติธรรม (ข้อ 40) และพบว่าคุณสมบัติที่จำเป็นน้อยได้แก่ มีครอบครัว (ข้อ 39) เป็นเพศชาย (ข้อ 41) และมีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี (ข้อ 42) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านความเป็นผู้นำ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ ฉลาด มีไหวพริบดี (ข้อ 19) สามารถตัดสินใจได้เหมาะสม (ข้อ 21) มองการณ์ไกล (ข้อ 22) กล้าเผชิญปัญหา (ข้อ 23) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (ข้อ 24) มีความคิดริเริ่ม (ข้อ 26) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (ข้อ 27) สามารถเก็บรักษาความลับ (ข้อ 28) ซื่อสัตย์สุจริต (ข้อ 29) ตรงต่อเวลา (ข้อ 30) และยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย (ข้อ 32) และพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็นได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ดี (ข้อ 38) ครอบครัวยุติธรรม (ข้อ 40) และพบว่าคุณสมบัติที่จำเป็นน้อยได้แก่ มีครอบครัว (ข้อ 39) เป็นเพศชาย (ข้อ 41) และมีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี (ข้อ 42) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านความเป็นผู้นำ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ ความกระฉับกระเฉง ว่องไว (ข้อ 20) สามารถตัดสินใจได้เหมาะสม (ข้อ 21) มองการณ์ไกล (ข้อ 22)

กล้าเผชิญปัญหา (ข้อ 23) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (ข้อ 24) มีความคิดริเริ่ม (ข้อ 26) รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (ข้อ 27) สามารถเก็บรักษาความลับ (ข้อ 28) ซื่อสัตย์สุจริต (ข้อ 29) ตรงต่อเวลา (ข้อ 30) และยอมรับข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย (ข้อ 32) และพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำที่จำเป็น ได้แก่ ฐานะความเป็นอยู่ดี (ข้อ 38) ครอบครัวยุติธรรม มั่นคง (ข้อ 40) และพบว่าคุณสมบัติที่จำเป็นน้อย ได้แก่ มีครอบครัว (ข้อ 39) เป็นเพศชาย (ข้อ 41) และมีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี (ข้อ 42) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

1.4 คุณสมบัติของคณาธิการบริหาร ตามทัศนะของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ

ข้อ	คุณสมบัติของคณาธิการบริหาร	คณะพลศึกษา N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 45	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
43	มีความสามารถในการวางนโยบาย										
44	และแผนงาน รู้จักเลือกผู้ร่วมงานและจัดคนให้ เหมาะสมกับงาน	4.429	.879	4.561	.556	4.471	.009	4.507	.557	4.578	.543
45	บริหารงานตามแนวทางของการ บริหารแบบประชาธิปไตย	4.607	.629	4.545	.532	4.612	.514	4.535	.556	4.578	.690
46	มีความสามารถในการให้บริการ ข้อเท็จจริง	4.357	.826	4.546	.754	4.471	.525	4.338	.675	4.356	.645
47	สามารถตัดสินใจในการดำเนินงาน ได้อย่างเด็ดขาดกับพัน	4.286	.713	4.576	.528	4.518	.569	4.437	.626	4.356	.712
48	มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหา	4.357	.731	4.545	.532	4.529	.569	4.521	.673	4.489	.661
		4.214	.736	4.348	.668	4.365	.595	4.197	.624	4.333	.707

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติขององค์การบริหาร	คณะศึกษาศาสตร์ N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 49	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
49	มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	4.393	.567	4.348	.568	4.235	.591	4.310	.575	4.222	.599
50	มีความสามารถในกาตัดสินใจประสานงานทั้งภายในและภายนอกคณะ	4.571	.573	4.500	.614	4.576	.543	4.406	.599	4.489	.626
51	สามารถจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.357	.731	4.364	.624	4.353	.649	4.282	.659	4.311	.668
52	เป็นผู้ที่คัดค้านผลการปฏิบัติงานของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.321	.772	4.348	.595	4.506	.655	4.225	.680	4.356	.645
53	มีความสามารถในการประเมิน เพื่อนำผลมาปรับปรุงงานอยู่เสมอ	4.179	.670	4.348	.595	4.329	.585	4.211	.653	4.156	.767

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดีด้านการบริหาร	คณะแพทยศาสตร์ N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 45	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
54	มีความสามารถในการให้คำปรึกษา หรือ แนะนำการปฏิบัติงานแก่ ผู้ร่วมงานได้	4.250	.752	4.518	.636	4.329	.643	4.268	.675	4.356	.679
55	ควรเป็นผู้ที่เคร่งครัดในกฎและ ระเบียบ	4.107	.737	3.394	.909	3.510	.796	3.437	.732	3.489	.757
56	มีการอธิบายอย่างชัดเจนแก่ผู้ที่ให้ ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	4.464	.637	4.228	.674	4.341	.569	4.352	.612	4.200	.757
57	รักษาเวลาและเห็นความสำคัญของ การนัดหมาย	4.429	.573	4.564	.648	4.388	.692	4.296	.641	4.422	.563
58	ควรเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและผลงาน ที่ดีในการบริหาร	4.179	.905	3.894	.914	3.976	.690	4.014	.765	4.022	.621

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติขององค์การบริหาร	คณะศัลยกรรม		คณะมนุษยศาสตร์		คณะวิทยาศาสตร์		คณะศึกษาศาสตร์		คณะสังคมศาสตร์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
50	คุณสมบัติขององค์การบริหาร	5.857	.932	3.594	.782	3.452	.868	3.493	.772	3.444	.841
59	รู้และเข้าใจงานสารบรรณ	4.179	.772	4.061	.699	4.035	.731	3.617	.661	3.844	.796
60	สนใจและติดตามการเปลี่ยนแปลง แก้ไขระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของ ราชการ	4.393	.832	4.258	.664	4.247	.706	4.282	.759	3.978	.866
61	สามารถจัดระบบการเงินการรับและ การจ่ายไม่ให้เกิดการทุจริต	4.312	.500	4.253	.430	4.267	.400	4.207	.427	4.209	.454
	รวมเฉลี่ย										

จากตาราง 5 พบว่าอาจารย์ในคณะพลศึกษามีความเห็นว่าคุณสมบัติของ คณบดีทางด้านการบริหาร โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อ วิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า คุณสมบัติด้านการบริหารที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ เลือกคน ให้เหมาะกับงาน (ข้อ 44) และมีความสามารถติดต่อประสานงาน (ข้อ 50) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านการ บริหาร โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าคุณสมบัติด้านการบริหารที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ การวางนโยบายและแผนงาน (ข้อ 43) เลือกคนให้เหมาะกับงาน (ข้อ 44) สามารถวินิจฉัยข้อเท็จจริง (ข้อ 46) และสามารถในการตัดสินใจได้เด็ดขาด (ข้อ 47) และพบว่าคุณสมบัติด้าน การบริหารที่จำเป็นได้แก่ เครื่องมือในกฎระเบียบ (ข้อ 55) ฐและเข้าใจงาน สารบรรณ (ข้อ 59) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านการ บริหาร โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมากและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าคุณสมบัติด้านการบริหารที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ การเลือกคนให้เหมาะกับงาน (ข้อ 44) สามารถวินิจฉัยข้อเท็จจริง (ข้อ 46) สามารถตัดสินใจได้เด็ดขาด (ข้อ 47) และมีความสามารถในการติดต่อประสานงาน (ข้อ 50) และพบว่า คุณสมบัติด้านการบริหารที่จำเป็นได้แก่ ฐและเข้าใจงานสารบรรณ (ข้อ 59) ส่วน คุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีทางด้านการ บริหาร โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าคุณสมบัติด้านการบริหารที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ การวางนโยบายและแผนงาน (ข้อ 43) เลือกคนให้เหมาะกับงาน (ข้อ 44) สามารถตัดสินใจได้เด็ดขาด

(ข้อ 47) และพบว่าคุณสมบัติด้านการบริหารที่จำเป็น ได้แก่ เครื่องคิดในกฎระเบียบ (ข้อ 55) และรู้และเข้าใจงานสารบรรณ (ข้อ 59) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณบดีด้านการบริหาร โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัติด้านการบริหารที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ การวางนโยบายและแผนงาน (ข้อ 43) เลือกคนให้เหมาะกับงาน (ข้อ 44) และพบว่าคุณสมบัติด้านการบริหารที่จำเป็นได้แก่ เครื่องคิดในกฎระเบียบ (ข้อ 55) และรู้และเข้าใจงานสารบรรณ (ข้อ 59) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

1.5 คุณสมบัติของคณบดีตามมุมมองสัมพันธ ตามทัศนะของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ โดยจำแนกเป็นรายข้อ พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณสมบัติของคณาจารย์ในคณะต่าง ๆ

ข้อ	คุณสมบัติของคณาจารย์ด้านมนุษยสัมพันธ์	คณะศึกษาศาสตร์ N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะศึกษาศาสตร์ N = 45
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
62	เป็นผู้ที่รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น	4.107	.916	4.182	.721	4.407	.671	4.197	.668	3.889 .611
63	ผู้ที่มีบุคลิกภาพดี	4.107	.832	3.773	.800	3.953	.770	3.986	.765	3.711 .815
64	สามารถติดต่อประสานงานได้ทั้งภายในและต่างประเทศ	4.393	.786	4.348	.668	4.235	.684	4.183	.703	4.133 .757
65	มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี	4.143	.525	4.061	.677	4.106	.598	4.085	.627	4.000 .674
66	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าพบได้โดยง่าย	4.286	.659	4.227	.652	4.306	.578	4.338	.653	4.200 .694
67	มีความจริงใจต่อทุกคน	4.571	.634	4.545	.637	4.600	.539	4.592	.550	4.689 .557
68	ยอมรับสภาพความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.321	.670	4.409	.679	4.329	.679	4.394	.621	4.400 .688

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล	คณะเทคโนโลยี		คณะมนุษยศาสตร์		คณะวิทยาศาสตร์		คณะศึกษาศาสตร์		คณะสังคมศาสตร์	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
69	ต้องไม่ทำผิดเกี่ยวกับความปลอดภัย	3.857	.756	4.136	.857	4.259	.819	4.254	.657	4.200	.842
70	ให้โอกาสผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหลัก	4.286	.535	4.424	.609	4.412	.583	4.324	.713	4.356	.679
71	สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	4.214	.686	4.197	.769	4.235	.664	4.141	.662	4.156	.673
72	สามารถพูดในหน้าเพื่อนร่วมงาน	3.750	.844	4.061	.802	3.953	.722	4.042	.836	3.867	.869
73	เป็นผู้ที่ไวต่อความรู้สึกและคำติของผู้อื่น	3.893	.786	3.803	.863	3.716	.825	4.127	.675	3.978	.753
74	เป็นผู้ที่ไม่โอ้อวดหรือยกตน	4.036	.962	4.061	.857	4.106	.772	4.352	.676	4.133	.786
75	สามารถเจรจาข้อข้องกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างแนบเนียน	3.786	1.228	3.773	.925	3.682	.903	3.845	.749	3.711	.767

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	คุณสมบัติของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล	คณะพหุศึกษา N = 28		คณะมนุษยศาสตร์ N = 66		คณะวิทยาศาสตร์ N = 85		คณะศึกษาศาสตร์ N = 71		คณะสังคมศาสตร์ N = 45	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
76	สนใจ เวลาว่างได้ทำอะไรของผู้ใช้คอมพิวเตอร์	4.000	1.018	3.803	.845	3.682	.933	3.901	.679	3.956	.878
77	ให้เกียรติและยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานดี	4.286	.535	4.318	.683	4.224	.661	4.352	.635	4.244	.712
78	เป็นห่วงทบทวนความรู้ที่ตนได้เรียนมา	4.214	.630	4.333	.687	4.129	.669	4.197	.646	4.289	.661
79	สนใจในสวัสดิภาพของผู้ใช้คอมพิวเตอร์	4.461	.576	4.273	.714	4.188	.681	4.296	.571	4.222	.704
80	สนับสนุนให้ผู้ใช้คอมพิวเตอร์ทำงานในหน้าที่การงาน	4.607	.567	4.424	.946	4.518	.569	4.577	.577	4.414	.659
รวมเฉลี่ย		4.175	.481	4.166	.519	4.141	.451	4.220	.435	4.136	.458

จากตาราง 6 พบว่าอาจารย์ในคณะพลศึกษาให้ความสนใจว่าคุณสมบัติของ
คนดีทั้งทางด้านมนุษยสัมพันธ์โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อ
วิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ มีความ
จริงใจต่อทุกคน (ข้อ 67) สนับสนุนใฝ่ใถ้ไปยังกับมีภูมามีความก้าวหน้า (ข้อ 80)
ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคนดีทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่มีความจริงใจต่อทุกคน (ข้อ 67) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณะศึกษาค้นคว้า
สัมพันธ์ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายขอ
พบว่าคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ มีความจริงใจต่อทุกคน (ขอ
67) สนับสนุนใหญ่โตบังคับบัญชามีความก้าวหน้า (ขอ 80) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ
อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคณาจารย์ต่างด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ มีความจริงใจต่อทุกคน (ข้อ 67) สนับสนุนใ้ผู้อื่นใ้ยังกับมีภูมามีความก้าวหน้า (ข้อ 80) ส่วนคุณสมบัติข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

อาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์มีความเห็นว่าคุณสมบัติของคนที่ดีทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีความจำเป็นมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์จำเป็นอย่างยิ่งไ้แก่ มีความจริงใจต่อทุกคน (ข้อ 67) ส่วนคุณสมบัติอื่น ๆ อยู่ในระดับที่จำเป็นมาก

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่มีคุณสมบัติของคณบดี

2.1 อาจารย์ในคณะต่าง ๆ ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลางและ
วิทยาเขตภูมิภาค โดยแยกพิจารณาแต่ละคณะ ดังนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะพลศึกษาที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง
และอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ส่วนกลาง N = 21		ส่วนภูมิภาค N = 7		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.8980	0.203	4.2653	0.051	- 2.06 *
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0017	0.141	4.1020	0.162	- 0.60
3	ด้านการบริหาร	4.3008	0.265	4.3459	0.241	- 0.20
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1228	0.257	4.3308	0.117	- 0.99
	โดยรวม	4.0808	0.154	4.2610	0.108	- 1.09

จากตาราง 7 พบว่าอาจารย์คณะพลศึกษาที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลางและ
อาจารย์วิทยาเขตภูมิภาคมีทักษะคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าคุณสมบัติด้านวิชาการ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 8 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขต
ส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ส่วนกลาง N = 38		ส่วนภูมิภาค N = 28		t
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2	
1	ด้านวิชาการ	4.0132	0.315	3.9827	0.244	0.98
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.1588	0.108	3.9222	0.166	2.62*
3	ด้านการบริหาร	4.3657	0.158	4.0996	0.187	2.59*
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.2770	0.314	4.0150	0.176	2.08*
	โดยรวม	4.2037	0.132	3.9799	0.145	2.43*

จากตาราง 8 พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง
และอาจารย์วิทยาเขตภูมิภาคมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า คุณสมบัติ
ทางด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 9 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขต
ส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ส่วนกลาง N = 44		ส่วนภูมิภาค N = 41		t
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2	
1	ด้านวิชาการ	4.0292	0.181	3.8885	0.210	1.47
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0909	0.175	3.9747	0.100	1.44
3	ด้านการบริหาร	4.3313	0.192	4.1990	0.120	1.54
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.2129	0.200	4.0642	0.200	1.53
	โดยรวม	4.1661	0.129	4.0316	0.096	1.84

จากตาราง 9 พบว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง
และอาจารย์วิทยาเขตภูมิภาค มีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขต
ส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ส่วนกลาง N = 38		ส่วนภูมิภาค N = 33		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9079	0.214	4.0303	0.200	- 1.13
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0385	0.187	4.1558	0.068	- 1.36
3	ด้านการบริหาร	4.1814	0.251	4.2360	0.107	- 0.53
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.2202	0.230	4.2201	0.147	0.00
	โดยรวม	4.0870	0.167	4.1606	0.083	- 0.86

จากตาราง 10 พบว่าอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง
และอาจารย์วิทยาเขตภูมิภาคมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขต
ส่วนกลางและอาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคที่มีคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ส่วนกลาง N = 24		ส่วนภูมิภาค N = 21		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9226	0.154	4.0544	0.114	- 1.20
2	ด้านความเป็นผู้นำ	3.9732	0.142	4.1701	0.110	- 1.85
3	ด้านการบริหาร	4.0351	0.230	4.4085	0.112	- 2.99*
4	ค่านิยมสัมพันธ	4.0066	0.250	4.2832	0.131	- 2.10*
	โดยรวม	3.9844	0.126	4.2291	0.074	- 2.57*

จากตาราง 11 พบว่าอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง
และอาจารย์วิทยาเขตภูมิภาคมีทักษะคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการ
บริหารและค่านิยมสัมพันธแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ด้วย

2.2 อาจารย์ในคณะต่าง ๆ ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง โดยแยกพิจารณาแต่ละคณะ ดังปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 12 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะพลศึกษาเพศชายและเพศหญิงที่มีคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	เพศชาย N = 18		เพศหญิง N = 10		t
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2	
1	ด้านวิชาการ	4.0437	0.104	3.8929	0.349	0.88
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0694	0.135	3.9500	0.161	0.80
3	ด้านการบริหาร	4.2836	0.228	4.3632	0.315	- 0.40
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1930	0.239	4.1421	0.241	0.26
	โดยรวม	4.1474	0.120	4.0870	0.203	0.40

จากตาราง 12 พบว่าอาจารย์คณะพลศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ แพศชายและแพศหญิง
ที่มีคุณคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัตินี้ของคณบดี	แพศชาย N = 29		แพศหญิง N = 37		t
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9606	0.317	3.9556	0.267	0.40
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0025	0.146	4.1023	0.141	- 1.06
3	ด้านการบริหาร	4.1615	0.213	4.3243	0.157	- 1.54
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.0871	0.237	4.2276	0.253	- 1.09
	โดยรวม	4.0529	0.177	4.1525	0.124	- 1.05

จากตาราง 13 พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ แพศชายและ แพศหญิงมี
ทักษะคุณสมบัตินี้ของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายคนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ เพศชายและเพศหญิง
ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	เพศชาย N = 40		เพศหญิง N = 45		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.8643	0.187	4.0476	0.195	- 1.93
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0259	0.104	4.0429	0.176	- 0.21
3	ด้านการบริหาร	4.1803	0.138	4.3450	0.171	- 1.93
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.0947	0.205	4.1825	0.202	- 0.89
	โดยรวม	4.0413	0.090	4.1545	0.136	- 1.54

จากตาราง 14 พบว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ เพศชายและเพศหญิงมีทัศนะ
ต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์เพศชายและเพศหญิง
ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	เพศชาย N = 40		เพศหญิง N = 31		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9625	0.201	3.9677	0.225	- 0.05
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.1277	0.058	4.0484	0.232	0.91
3	ด้านการบริหาร	4.2145	0.137	4.1969	0.248	0.71
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.2474	0.141	4.1851	0.256	0.60
	โดยรวม	4.1380	0.085	4.0995	0.187	0.45

จากตาราง 15 พบว่าอาจารย์ที่อยู่ในคณะศึกษาศาสตร์เพศชายและเพศหญิง
มีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ เพศชายและเพศหญิงที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	เพศชาย N = 23		เพศหญิง N = 22		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	4.0807	0.110	3.8831	0.150	1.84
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0994	0.094	4.0292	0.180	0.64
3	ด้านการบริหาร	4.2677	0.093	4.1483	0.323	0.88
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.2174	0.158	4.0502	0.259	1.23
	โดยรวม	4.1663	0.063	4.0277	0.164	1.39

จากตาราง 16 พบว่าอาจารย์ที่อยู่ในคณะสังคมศาสตร์ เพศชายและเพศหญิงมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 อาจารย์ในคณะต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยแยกพิจารณาแต่ละคณะ ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะพลศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ต่ำกว่า 10 ปี N = 17		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 11		t
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9958	0.170	3.9805	0.235	0.09
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0357	0.129	4.0130	0.177	0.15
3	ด้านการบริหาร	4.3127	0.267	4.3110	0.248	0.01
4	ค่านิยมสัมพันธ	4.1796	0.286	4.1675	0.168	0.06
	โดยรวม	4.1310	0.147	4.1180	0.153	0.09

จากตาราง 17 พบว่าอาจารย์คณะพลศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ต่ำกว่า 10 ปี N = 13		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 53		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.8297	0.537	3.9892	0.227	- 0.97
2	ด้านความเป็นผู้นำ	3.9753	0.162	4.0788	0.140	- 0.88
3	ด้านการบริหาร	4.2308	0.161	4.2582	0.194	- 0.20
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1215	0.338	4.1768	0.258	- 0.34
	โดยรวม	4.0393	0.138	4.1258	0.151	- 0.72

จากตาราง 18 พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์
การทำงานต่างกันที่มีต่อคุณสมบัติของคนดี

ข้อ	คุณสมบัติของคนดี	ต่ำกว่า 10 ปี N = 32		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 53		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.8973	0.189	4.000	0.202	- 1.03
2	ด้านความเป็นผู้นำ	3.8929	0.146	4.1206	0.120	- 2.83 *
3	ด้านการบริหาร	4.2484	0.166	4.2790	0.158	- 0.34
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.0905	0.291	4.1718	0.152	- 0.80
	โดยรวม	4.0323	0.118	4.1429	0.113	- 1.46

จากตาราง 19 พบว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงาน
ต่างกันมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคนดีโดยเฉลี่ยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 20 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ต่ำกว่า 10 ปี N = 15		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 56		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ความรู้วิชาการ	4.1476	0.142	3.9158	0.217	1.77
2	ความเป็นผู้บำ	4.0405	0.107	4.1071	0.142	- 0.62
3	การบริหาร	4.2211	0.088	4.2030	0.210	0.14
4	มนุษยสัมพันธ์	4.2772	0.108	4.2049	0.213	0.57
	โดยรวม	4.1716	0.072	4.1077	0.143	0.61

จากตาราง 20 พบว่าอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ต่ำกว่า 10 ปี N = 14		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป N = 31		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9592	0.099	3.9954	0.158	- 0.30
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0383	0.132	4.0772	0.139	- 0.33
3	ด้านการบริหาร	4.2461	0.139	4.1919	0.242	0.38
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.0414	0.173	4.1783	0.227	- 0.93
	โดยรวม	4.0717	0.088	4.1107	0.130	- 0.35

จากตาราง 21 พบว่าอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 อาจารย์ในคณะต่าง ๆ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยแยกพิจารณาแต่ละคณะ ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะพลศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อกุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีตำแหน่งทางวิชาการ (N = 20)		ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (N = 8)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9321	0.198	4.1339	0.152	- 1.12
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0375	0.122	4.0000	0.217	0.23
3	ด้านการบริหาร	4.2947	0.281	4.3553	0.199	- 0.28
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1868	0.260	4.1447	0.185	0.21
	โดยรวม	4.1128	0.156	4.1585	0.130	- 0.28

จากตาราง 22 พบว่าอาจารย์คณะพลศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการมีทัศนะต่อกุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีตำแหน่งทาง วิชาการ (N = 33)		ไม่มีตำแหน่งทาง วิชาการ (N = 33)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	งานวิชาการ	3.8853	0.353	4.0303	0.214	- 1.11
2	งานความเป็นผู้นำ	3.9784	0.203	4.1385	0.076	- 1.74
3	งานการบริหาร	4.1994	0.243	4.3062	0.128	- 1.01
4	งานมนุษยสัมพันธ์	4.1372	0.399	4.1946	0.146	- 0.45
	โดยรวม	4.0501	0.200	4.1674	0.092	- 1.25

จากตาราง 23 พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีตำแหน่งทาง วิชาการ (N = 51)		ไม่มีตำแหน่งทาง วิชาการ (N = 34)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	4.0266	0.184	3.8634	0.207	1.68
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0306	0.162	4.0410	0.112	- 0.12
3	ด้านการบริหาร	4.2962	0.146	4.2214	0.182	0.87
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1734	0.203	4.0929	0.204	0.81
	โดยรวม	4.1323	0.120	4.0547	0.110	1.03

จากตาราง 24 พบว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีตำแหน่งทาง วิชาการ (N = 40)		ไม่มีตำแหน่ง วิชาการ (N = 31)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9018	0.173	4.0461	0.248	- 1.33
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0214	0.162	4.1855	0.086	- 1.91
3	ด้านการบริหาร	4.1684	0.236	4.2564	0.112	- 0.86
4	ความมนุษยสัมพันธ์	4.1961	0.229	4.2513	0.141	- 0.53
	โดยรวม	4.0719	0.152	4.1848	0.092	- 1.33

จากตาราง 25 พบว่าอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีตำแหน่งทาง วิชาการ (N =21)		ไม่มีตำแหน่งทาง วิชาการ (N =24)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	งานวิชาการ	3.8878	0.163	4.0885	0.104	- 1.67
2	งานความเป็นผู้นำ	4.0272	0.141	4.0982	0.131	- 0.64
3	งานการบริหาร	4.1930	0.247	4.2237	0.180	- 0.22
4	งานมนุษยสัมพันธ์	4.1303	0.228	4.1404	0.203	- 0.07
	โดยรวม	4.0596	0.141	4.1327	0.094	- 0.72

จากตาราง 26 พบว่าอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 อาจารย์ในคณะต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหาร โดยแยกพิจารณาแต่ละคณะ ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะพลศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีประสบการณ์การบริหาร (N = 6)		ไม่มีประสบการณ์การบริหาร (N = 22)		t
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2	
1	ด้านวิชาการ	4.0714	0.155	3.9675	0.202	0.51
2	ด้านความเป็นผู้นำ	3.9940	0.312	4.0357	0.108	- 0.24
3	ด้านการบริหาร	4.2895	0.312	4.3182	0.247	- 0.12
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1228	0.194	4.1890	0.251	- 0.29
	โดยรวม	4.1195	0.207	4.1276	0.136	- 0.05

จากตาราง 27 พบว่าอาจารย์คณะพลศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารต่อคุณสมบัติของคนดี

ข้อ	คุณสมบัติของคนดี	มีประสบการณ์ การบริหาร (N = 30)		ไม่มีประสบการณ์ การบริหาร (N = 36)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9500	0.289	3.9643	0.288	- 0.11
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0750	0.129	4.0416	0.160	0.32
3	ด้านการบริหาร	4.2193	0.161	4.2807	0.209	- 0.57
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1632	0.174	4.1681	0.355	- 0.04
	โดยรวม	4.1019	0.131	4.1145	0.166	- 0.13

จากตาราง 28 พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคนดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีประสบการณ์การบริหาร (N = 33)		ไม่มีประสบการณ์การบริหาร (N = 52)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	3.9675	0.184	3.9574	0.222	0.10
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.0920	0.112	3.9986	0.158	1.12
3	ด้านการบริหาร	4.2281	0.169	4.2925	0.156	- 0.72
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1435	0.156	4.1397	0.235	0.04
	โดยรวม	4.1078	0.102	4.0971	0.357	0.14

จากตาราง 29 พบว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 เปรียบเทียบทัศนคติของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีประสบการณ์การบริหาร (N = 36)		ไม่มีประสบการณ์การบริหาร (N = 35)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ด้านวิชาการ	4.0575	0.336	3.8694	0.542	1.76
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.1815	0.257	4.0020	0.436	2.12*
3	ด้านการบริหาร	4.2602	0.399	4.1519	0.454	1.07
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.2383	0.424	4.2015	0.452	0.35
	โดยรวม	16.7376	1.219	16.2248	1.591	1.53

จากตาราง 30 พบว่าอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารมีทัศนคติต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า คุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 31 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ในคณะสังคมศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารต่อคุณสมบัติของคณบดี

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	มีประสบการณ์ การบริหาร (N = 28)		ไม่มีประสบการณ์ การบริหาร (N = 17)		t
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2	
1	ด้านวิชาการ	4.0204	0.144	3.9244	0.127	0.84
2	ด้านความเป็นผู้นำ	4.1148	0.144	3.9832	0.114	1.17
3	ด้านการบริหาร	4.1860	0.257	4.2446	0.132	- 0.40
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.1504	0.227	4.1115	0.194	0.27
	โดยรวม	4.1184	0.149	4.0659	0.061	0.50

จากตาราง 31 พบว่าอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดี โดยเฉลี่ยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี จำแนกตามตัวแปรดังต่อไปนี้คือ วิทยาเขตในส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การบริหาร

กลุ่มตัวอย่างและวิธีดำเนินการค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 295 คน ซึ่งประกอบด้วยคณะพลศึกษา 28 คน คณะมนุษยศาสตร์ 66 คน คณะวิทยาศาสตร์ 85 คน คณะศึกษาศาสตร์ 71 คน และคณะสังคมศาสตร์ 45 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสอบถามทัศนะของผู้ตอบที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามคุณสมบัติของคณบดี 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. หากค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามทัศนะอาจารย์ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี แล้วประเมินระดับคะแนนเฉลี่ยรวมรายด้านโดยอาศัยเกณฑ์ในการพิจารณาตามแนวของเบสท์
2. หากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดี แล้วประเมินระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อ โดยอาศัยเกณฑ์ในการพิจารณาตามแนวของเบสท์
3. เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์แต่ละคณะของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดีตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาเขตที่ตั้งกัก เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การบริหาร โดยใช้ t-test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. อาจารย์ในคณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ มีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีทุกด้านว่าเป็นสิ่งจำเป็นมาก โดยอาจารย์ทุกคณะมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีเป็นรายข้อในแต่ละด้านโดยสรุป ดังนี้
 - 1.1 ด้านวิชาการ คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี ได้แก่ ความรู้ในการบริหารงานบุคคล สนใจหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ยอมรับความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้
 - 1.2 ด้านความเป็นผู้นำ คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ ฉลาด มีไหวพริบ กระฉับกระเฉงว่องไว ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา มีความคิดริเริ่ม มองการณ์ไกล กล้าเผชิญปัญหาและตัดสินใจได้เหมาะสมในทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถเก็บรักษาความลับ ใจกว้าง ยอมรับผิดรอบคอบ

การกระทำของตนเอง และพบว่าคุณสมบัติที่จำเป็นน้อย ได้แก่ เป็นผู้ที่ไม่ครอบครัวแล้ว และเป็นเพศชาย

1.3 ด้านการบริหาร คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน รู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน สามารถวินิจฉัยปัญหาข้อเท็จจริงและตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเด็ดขาดฉับพลัน นอกจากนี้ยังสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกคณะ

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ มีความจริงใจต่อทุกคนและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติงานก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. อาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตภูมิภาคของคณะมนุษยศาสตร์และคณะสังคมศาสตร์ มีทักษะต่อคุณสมบัติของคณาบดีโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ของคณะพลศึกษาในวิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตภูมิภาคมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณาบดี ด้านวิชาการแตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ของคณะมนุษยศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตภูมิภาคมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณาบดีด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ของคณะสังคมศาสตร์ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตภูมิภาคมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณาบดีด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. อาจารย์เพศชายและอาจารย์เพศหญิงในทุกคณะมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณาบดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี ในทุกคณะมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณาบดีโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันในทุกคณะมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณาบดีด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

5. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ในทุกคณะมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

6. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การบริหาร และไม่มีประสบการณ์การบริหาร ในทุกคณะมีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การบริหารและไม่มีประสบการณ์การบริหารของคณะศึกษาศาสตร์มีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อาจารย์ในคณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์มีทักษะต่อคุณสมบัติของคณบดีทุกด้านเป็นสิ่งจำเป็นมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ทุกคณะเห็นว่า ตำแหน่งคณบดีเป็นตำแหน่งบริหารที่มีความสำคัญที่สุดของคณะและเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบต่อคณะมากที่สุด ถ้าพิจารณาลักษณะงานของคณบดีจะเห็นว่างานของคณบดีเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ได้แก่ งานด้านการสอน กิจกรรมของคณะ งานด้านงบประมาณ และการใช้ทรัพยากร งานสำนักงาน การประสานงานกับหน่วยราชการอื่น ๆ และการพัฒนาวิชาชีพ (มัลลี เวชชาชีวะ 2526 : 4) ดังนั้นคณบดีต้องรับผิดชอบในการบริหารงานในคณะของตน โดยเฉพาะงานทางด้านวิชาการจะต้องรักษาคุณภาพ ปรับปรุงให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และนอกจากนี้คณบดีเป็นผู้ที่จะต้องอยู่กับการตัดสินใจตลอดเวลา ต้องรักษาสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ต้องทราบเกี่ยวกับความต้องการ ความคาดหวังของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจจะมีปัญหาต่าง ๆ ที่คณบดีจะต้องช่วยแก้ไข บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งในคณะซึ่งคณบดีต้องมีความสามารถและสนใจที่จะไกล่เกลี่ยให้บุคคลในคณะทำงานร่วมกันด้วยดี จากภาระหน้าที่ และ

ความสำคัญดังกล่าวของคณบดีนี้เอง จึงทำให้อาจารย์ทุกคนเห็นว่าคณบดีจะต้องมีคุณสมบัติทั้งทางด้านการศึกษากัน มนุษย์สัมพันธ์ มีความรู้ทางการบริหารให้มากที่สุด และจะต้องมีเทคนิคต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำอีกด้วย ซึ่งก็เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี พ.ศ. 2522 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รອງรัตน์ อิศรภักดี (รອງรัตน์ อิศรภักดี 2514 : 7) ที่กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษา ควรจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน คือ มีความรู้ทางวิชาการ การศึกษา การบริหาร มีสัมพันธภาพต่อทุกคนและหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ โดยอาจารย์ทุกคนมีทัศนะต่อคุณสมบัติเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านวิชาการ คุณสมบัติของคณบดีที่จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมี ได้แก่ ความรู้ในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารงานทั้งหมด ถ้าคนสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลงไปด้วยดี (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 2) ถ้าคณบดีมีความรู้ในด้านนี้จะทำให้สามารถคัดเลือกและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ นิสัยใจคอ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีทำงานด้วยความเต็มใจ และพอใจที่ได้ทำงานนั้น นอกจากนี้ความรู้ในงานบริหารบุคคลทำให้คณบดีรู้จักสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานทั้งที่ พันธ หันนาคินทร์ (พันธ หันนาคินทร์ 2524 : 77) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงขอบข่ายในการบริหารงานบุคคลอันจะเป็นทางนำมาเพื่อประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลผู้ปฏิบัติงานและจุดมุ่งหมายขององค์กรและการที่อาจารย์มีทัศนะว่าคณบดีจะต้องสนใจหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ และนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ก็เป็นเพราะคณบดีมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยพัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการ ให้คำแนะนำ และปรับปรุงให้คณะของตนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เนื่องจากความรู้ทางวิชาการเป็นศาสตร์ ดังนั้นคณบดีจะต้องสามารถนำความรู้ทางศาสตร์มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาค้นคว้าของ วารี่ ศรีมานโชน (วารี่ ศรีมานโชน 2527 : 89) ที่พบว่าคุณลักษณะของ

อธิการบดี ด้านวิชาการที่จำเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ มีความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล ติดตามข่าวความเคลื่อนไหวทางวิชาการ และมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.2 ด้านความเป็นผู้นำ คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ ฉลาด มีไหวพริบ กระฉับกระเฉงว่องไว มองการณ์ไกล กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และตัดสินใจได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ เพราะคนบ๊องเป็นผู้ที่จะต้องอยู่กับการตัดสินใจตลอดวัน จึงต้องอาศัยไหวพริบในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ เป็นนักสู้ที่กล้าเผชิญเหตุการณ์ไม่หวังไหวท้อถอยนทราญ (อุทัย หิรัญโต 2515 : 40) ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ เพราะผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์นั้น เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง ไม่นุ่เนี้ยวโกรธง่าย ใจน้อย จะคิดหาสิ่งใดย่อมมีวิจาร์ณญาณ สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการที่อาจารย์มีความเห็นว่าคนบ๊องต้องมีความคิดริเริ่มก็เพราะว่าคนที่มีความคิดริเริ่ม จะเป็นผู้ที่กว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ๆ สนใจกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง ไม่กลัวปัญหาหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาหรือหาทางเปลี่ยนแปลงปรับปรุงไปเรื่อย ๆ ไม่อยู่เฉย หรือหมกตัวอยู่ในสภาพการณ์ที่จำเจ จะคิดหาวิธีทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ และช่วยให้การทำงานมีชีวิตชีวาน่าสนุกยิ่งขึ้น (วิจิตร วรุตบางกูร ม.ป.ป. : 110) ซึ่งสอดคล้องกับ สตอกคิล (Stogdill. 1974 : 62 - 63) ที่กล่าวว่า ศิลปการเป็นผู้นำ ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ต้องเป็นคนมีความคิดริเริ่ม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่ม ต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และหาทางปรับปรุงหน่วยงานของตนอยู่เสมอ นอกจากนี้ อาจารย์มีความเห็นว่า ความซื่อสัตย์ เก็บรักษาความลับได้ เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งของคนบ๊องอีกประการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีรกุล (วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีรกุล 2523 : 74 - 76) และทัศนะของ แชน และวิลเบอร์ (Shan and Wilber. 1957 : 517 - 519) ที่ว่า

คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร คือจะต้องมีคุณธรรมสูง และคุณธรรมที่จะยึดเหนี่ยวจิตใจของ
ผู้บริหารให้ประพฤติ แต่สิ่งที่ตั้งถามก็คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย
ของ ประถม แสงสว่าง (ประถม แสงสว่าง 2524 : 334) ซึ่งทำการวิจัย
เกี่ยวกับลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์ และพบว่าความสำคัญ
และความจำเป็นของคุณลักษณะต่าง ๆ ของนักบริหารการศึกษา อันดับแรกก็คือ
ด้านคุณธรรม ความประพฤติ และความรับผิดชอบ

คุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำ ที่จำเป็นน้อย ได้แก่ เป็นผู้ที่มีครอบครัวแล้ว
เป็นเพศชายก็เพราะการมีครอบครัวมีได้อิทธิพลต่อการที่คนบดี้จะบริหารงานใน
คณะของตนให้เจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคณะตัวเองที่จะสามารถ
แยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานและจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมเพียงไร และปัจจุบัน
สังคมยอมรับนับถือความสามารถของสตรี จะเห็นได้จากการที่สตรีมีบทบาททางการ
บริหารงานในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมชาย ดังนั้นเพศจึงมิได้
มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของคณะบดี้เช่นเดียวกัน และเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์การกำหนด
คุณสมบัติของคณะบดี้ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ก็มีได้ระบุนถึงเรื่องสถานภาพการมีครอบครัว
และเพศไว้ด้วยเลย

1.3 ด้านการบริหาร คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งจำแก่ ความสามารถ
ในการวางแผนงาน เพราะการวางแผนที่ดีจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี
วัตถุประสงค์ มีระเบียบ ทำให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน
ในอนาคต ช่วยแก้ปัญหา เป็นเครื่องมือควบคุมการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิด
ความสำเร็จและช่วยให้งานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (ประชุม รอดประเสริฐ 2527 :
80 อ้างอิงมาจาก Terry) และคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งก็คือ
การรู้จักเลือกคนให้เหมาะกับงาน สามารถวินิจฉัยข้อเท็จจริงและตัดสินใจในการ
ดำเนินงานได้อย่างเด็ดขาด นับพจน์ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ภิญโญ สาคร
(ภิญโญ สาคร 2517 : 8) ที่กล่าวว่า การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น

ผู้บริหารจะต้องรู้ถึงกระบวนการเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ที่มอบหมายให้รับผิดชอบซึ่งตรงกับหลักที่เรียกว่าใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) นอกจากนี้อาจารย์มีความเห็นว่า คณบดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกคณะอีกด้วย ดังที่กล่าวมาแล้วว่า คณบดีมีหน้าที่ควบคุมดูแลและดำเนินงานในคณะติดต่อกับสถาบันต่าง ๆ ดังนั้นเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่คณบดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการติดต่อประสานงาน

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ ความจริงใจต่อทุกคนและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังกล่าวแล้วว่า คณบดีเป็นผู้ที่มีบทบาท หน้าที่และภารกิจมากมาย ดังนั้นการที่จะบริหารงานหรือดำเนินงานในคณะโดยลำพังบุคคลเดียวย่อมเป็นไปไม่ได้ ต้องอาศัยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายจึงจะสามารถทำให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ การที่คณบดีจะสามารถจูงใจหรือทำให้บุคลากรในหน่วยงานของตนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้น คณบดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความจริงใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี การให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มอกเต็มใจนั้นเป็นการแสดงออกซึ่งน้ำใจอันดีงามนับเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งประการหนึ่งในการเอาชนะจิตใจผู้อื่น (อัมพิกา ไกรฤทธิ 2522 : 13 - 14) ซึ่งตรงกับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในข้อมุทิตาที่ว่า ผู้นั้นจะต้องไม่คิดอิจฉาหรือริษยา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาใดมีความจริงใจ และสนับสนุนให้เขาก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานและในชีวิตร ซึ่งก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้มนุษยสัมพันธ์ยังเป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับและทุกคน (Katz. 1955 : 33 - 42) หากผู้บริหารหรือคณบดีขาดคุณลักษณะด้านนี้แล้ว โอกาสที่จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาคงเป็นไปได้น้อย

2. อาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตภูมิภาคของคณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ มีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายค่านพบว่าอาจารย์ของคณะพลศึกษาในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตภูมิภาคมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีด้านวิชาการแตกต่างกัน กล่าวคือ อาจารย์ในวิทยาเขตภูมิภาคเห็นความจำเป็นและความสำคัญมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาเขตส่วนกลางมีแหล่งบริการทางวิชาการสามารถใช้ค้นคว้าหาความรู้ทางค่านพลศึกษาได้มากเช่น ตามห้องสมุดของมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนทางค่านพลศึกษา กรมพลศึกษา วิทยาลัยพลศึกษา องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมการกีฬาประเภทต่าง ๆ เพราะฉะนั้นอาจารย์ที่อยู่ในส่วนกลางจึงสามารถค้นคว้าหาความรู้ทางค่านวิชาการได้ด้วยตนเองมากกว่า และสาเหตุอีกประการหนึ่ง คณบดีจะทำหน้าที่ทางค่านบริหารงานทั่วไปของคณะเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งงานทางค่านวิชาการนั้นหัวหน้าภาควิชาจะมีบทบาทมาก เพราะฉะนั้นอาจารย์ในส่วนกลางเมื่อมีปัญหาทางค่านวิชาการจะปรึกษารับข้อคิดเห็นจากหัวหน้าภาควิชาได้ซึ่งตรงกันข้ามกับวิทยาเขตภูมิภาคจะมีแต่รองคณบดีเท่านั้น เพราะส่วนมากบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งคณบดีจะอยู่ในส่วนกลาง และรองคณบดีจะเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูง ซึ่งการบริหารงานทั่ว ๆ ไป รองคณบดีในวิทยาเขต ไม่มีอำนาจทางการบริหาร เรื่องทุกอย่างจะต้องผ่านรองอธิการบดีวิทยาเขตเท่านั้น จากสาเหตุตามที่กล่าวคือ อาจารย์ในภูมิภาคไม่มีความใกล้ชิดและเห็นการปฏิบัติงานของคณบดีโดยตรง ประกอบกับมีความใกล้ชิดกับรองคณบดี ซึ่งมีแต่ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ จึงน่าจะเป็นไปได้ที่ว่าอาจารย์ส่วนภูมิภาคเห็นความจำเป็นและความจำเป็นของคุณสมบัติคณบดีด้านวิชาการ สูงกว่าวิทยาเขตส่วนกลาง

อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ วิทยาเขตส่วนกลางเห็นความจำเป็นและความสำคัญของคุณสมบัติของคณบดีด้านความเป็นผู้นำและค่านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าวิทยาเขตภูมิภาค อาจเป็นเพราะคณะมนุษยศาสตร์เป็นคณะที่เปิดสอนทางค่านภาษา ศิลปวัฒนธรรม คนตรี

ซึ่งลักษณะของวิชาใช้ความละเอียดอ่อนทั้งการใช้ภาษาพูด และภาษาเขียน ประกอบกับ วิชาเขตส่วนกลางอยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งมีความเจริญ มีการสมาคมกันอย่าง กว้างขวางจึงทำให้อาจารย์ที่อยู่ในส่วนกลางได้มีโอกาสพบปะติดต่อกับประธานงานกับ บุคคลต่าง ๆ ทั้งทางตรง ทางอ้อม ส่วนในวิทยาเขตภูมิภาค สภาพแวดล้อมทางสังคม แยกต่างกันไป สภาพสังคมไม่ซับซ้อน มีความสัมพันธ์แบบปฏิกิริยา โกลัศฐิตสนิพสนกัน มีความสัมพันธ์กันแบบตัวต่อตัว (สุพัตรา สุภาพ 2524 : 154) ดังนั้น จึงอาจจะ ทำให้วิทยาเขตส่วนกลางมีความคาดหวังที่จะให้คนบัตที่มีคุณสมบัติทางด้านความเป็นผู้นำ ที่มีความฉลาด ไหวพริบดี กล้าคิด กล้าทำ สังคมดี มีความรู้ความสามารถทางด้าน วิชาการ การบริหารจึงจะสามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย และติดต่อกับประธานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงาน วิจัยของ อีสตัน (Easton, 1974 : 6894A - 6895A) ที่พบว่า คุณลักษณะ และความสามารถของคนบัตที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้แก่ ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับบุคคลทั่วไปและความสามารถในการเป็นผู้นำ

อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ วิทยาเขตภูมิภาค เห็นความจำเป็นและความสำคัญ ของคุณสมบัติคนบัตด้านการบริหารและด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าอาจารย์วิทยาเขตส่วนกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาเขตภูมิภาคมีลักษณะเป็นแบบสังคมชนบท มีความใกล้ชิด สนิพสนกัน มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอื่น ๆ ที่อยู่ ใกล้เคียงกัน ดังนั้นคนบัตจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ราวฟิง อัมเรศ (ราวฟิง อัมเรศ 2517 : 46) ที่ศึกษาพบว่า ครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง มีพฤติกรรมผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งตรงกันข้ามกับอาจารย์ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง จะมีลักษณะเป็นแบบสังคมเมือง ต่างคนต่างอยู่ไม่ค่อยจะมีความสัมพันธ์กันในเรื่องส่วนตัวเท่าที่ควร อันเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ อีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากโครงสร้าง ของมหาวิทยาลัยคือ ตำแหน่งคนบัตจะอยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารอยู่ที่

วิทยาเขตประสานมิตร และถ้ามีเรื่องที่จะต้องแจ้งให้อาจารย์ต่างวิทยาเขตได้ทราบ และปฏิบัติ ก็จะต้องเสนอผ่านรองอธิการบดีวิทยาเขตก่อน จึงทำให้มองเห็นว่าคนบัตินี้ไม่มีบทบาทและหน้าที่โดยตรง ขาดความสัมพันธ์ จึงอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อาจารย์วิทยาเขตภูมิภาคมีความต้องการคนบัตินี้ที่มีคุณสมบัติด้านการบริหาร และค่านิยมสัมพันธ์สูงกว่าวิทยาเขตส่วนกลาง

3. อาจารย์เพศชายและอาจารย์เพศหญิง ในทุกคณะมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคนบัตินี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันสตรีได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน มีความสามารถทำงานในตำแหน่งที่สำคัญของสังคมได้ มีโอกาสศึกษาหาความรู้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้มีความคิดกว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เท่าเทียมกับชาย ดังนั้น เพศจึงมิได้มีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดความคิดเห็นแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมาน จงอ้อมกลาง (สมาน จงอ้อมกลาง 2526 : 131) ที่พบว่าครูชายและครูหญิงมีทัศนะต่อค่านิยมสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ปราโมทย์ จิตบรรจง (ปราโมทย์ จิตบรรจง 2522 : 67) ที่พบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิงมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี เห็นความจำเป็นและความสำคัญต่อคุณสมบัติของคนบัตินี้ด้านความเป็นผู้นำสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน อาจจะได้รับนิคชอบในการบริหารงานหรือเป็นผู้นำกลุ่มมาก่อน มีความรอบรู้ เข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และเห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผู้นำนั้น จะสามารถพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการทำงาน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วง

ไปด้วยดี (วิจิตร วรชบางกูร ม.ป.ป. : 37) ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี หรือบางคนอาจจะเพิ่งเข้ามาทำงาน ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกคุณสมบัติทางด้านวิชาการเท่านั้น มิได้มีการสอบ ดังนั้นจึงเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการเป็นผู้นำน้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน

5. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการในทุกคณะ มีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างก็มีสิ่งที่เหมือนกันอยู่หลายประการ เช่น วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือปริญญาโท หรือปริญญาตรี ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ทางการสอนเช่นเดียวกันอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการเหมือนกัน ทุกคนมีเสรีภาพทางวิชาการอย่างกว้างขวาง ซึ่งความก้าวหน้าทางวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคล เพราะฉะนั้นตำแหน่งทางวิชาการมิได้มีอิทธิพลต่อทัศนะของบุคคล จะเห็นได้ว่าอาจารย์ที่มีได้มีตำแหน่งทางวิชาการบางท่าน มีความรู้ความสามารถในด้านการสอน เพราะได้เรียนรู้ถึงด้านวิธีการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี แต่ไม่มีเวลามุ่งงานสอนมาก ต้องช่วยปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ เช่น การบริหารทางวิชาการ บริหารงานธุรการ บริหารงานกิจการนิสิต ฯลฯ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเขียนผลงานทางวิชาการ หรือบางคนอาจไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญของตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้นตำแหน่งทางวิชาการจึงมิได้มีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดความคิดเห็นแตกต่างกัน

6. อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การบริหาร มีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีด้านความเป็นผู้นำสูงกว่า อาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์การบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การบริหาร หรือผู้ที่กำลังเป็นผู้บริหาร ย่อมได้รับประสบการณ์ตรงได้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี กล่าวคือคณะศึกษาศาสตร์นั้นเดิมคือวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันแห่งแรกและแห่งเดียวที่ให้การศึกษาถึงระดับ

ปริญญา จุดประสงค์เพื่อผลิตครู แต่ปัจจุบันมีสถานการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตเช่นเดียวกันมากมายได้แก่ วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยระบบปิด มหาวิทยาลัยระบบเปิด และคณะศึกษาศาสตร์นั้น ไก่จบประมาณที่จะให้พัฒนาในคณะจำนวนจำกัด อีกประการหนึ่ง คณะศึกษาศาสตร์จัดได้ว่าเป็นคณะที่ใหญ่ที่สุด ประกอบด้วยอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ ดังนั้นคณะศึกษาศาสตร์จะต้องมีคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำสูงจึงจะสามารถปรับปรุงให้คณะก้าวไปทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดี และแก้ไขปัญหาคัดแย้งต่าง ๆ ได้ คุณสมบัติด้านการเป็นผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ดังที่ ฮัล (สมเกียรติ กรีทอง 2526 : 33 - 42 อ้างอิงมาจาก Heald) ของมหาวิทยาลัยฮิลลินนอยส์ ได้ศึกษาคุณสมบัติของคณบดีตามความเห็นของกรรมการสรรหา และผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งคณบดี พบว่าคุณสมบัติของคณบดีข้อที่สำคัญที่สุดคือทักษะในการเป็นผู้นำ จากเหตุผลดังกล่าวอาจารย์ที่มีประสบการณ์การบริหารซึ่งได้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ จึงเห็นความจำเป็นและความสำคัญของคุณสมบัติของคณบดีด้านความเป็นผู้นำสูงกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การบริหารมาก่อน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความต้องการคณบดีที่มีคุณสมบัติในด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารสูง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจะได้มีการเตรียมตัวผู้ที่จะเป็นคณบดี ดังนี้
 - 1.1 ควรจัดให้มีการอบรมระยะสั้นแก่คณบดีที่ไม่เคยศึกษาทางด้านการบริหารมาก่อน หรือมหาวิทยาลัยควรประสานงานกับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมผู้บริหารระดับกลางให้คณบดีได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของคณบดี

1.2 ก่อนเข้ารับตำแหน่งคณบดี คณบดีที่ได้รับการแต่งตั้งควรมีระยะเวลาเพื่อการศึกษาและเรียนรู้งานจากคณบดีคนเดิม หรือจากคณบดีของสถาบันอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้คณบดีมีความคุ้นเคยกับระบบงาน และมีความเข้าใจหน้าที่ของตนแจ่มชัดขึ้น

1.3 มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการประเมินผลขณะปฏิบัติงาน การบริหารงานของคณบดี เพื่อให้คณบดีจะได้ทราบถึงการปฏิบัติงานของตนเอง และจะได้นำผลนั้นมาพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้เป็นที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น

1.4 มหาวิทยาลัยควรจัดทำคู่มือการบริหารงาน และจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษา โครงการต่าง ๆ การประชุมทางวิชาการ ในด้านที่เสริมความรู้ในการบริหารงาน รวมทั้งรวบรวม กฎ ระเบียบ ของมหาวิทยาลัยให้คณบดี ซึ่งเอกสารเหล่านี้จะช่วยให้คณบดีบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 ข้าราชการที่ตำแหน่งสายงานทางวิชาการ (สาย ก) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเลือกเป็นคณบดี ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้เข้าร่วมศึกษาอบรมสัมมนาทางวิชาการในด้านการบริหารและด้านเป็นผู้บำเพ็ญประโยชน์ โดยคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมหรืออนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจหรือมหาวิทยาลัยอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารงานเพื่อมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.6 ควรจัดหาผู้ช่วยคณบดี เข้ามาช่วยปฏิบัติงาน เพราะอาจจะเป็นแนวทางที่ใหญ่ให้ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานทางด้านการบริหาร ได้เข้าใจและคุ้นเคยกับงาน ซึ่งบุคคลผู้นั้นถ้ามีโอกาสได้รับตำแหน่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับตัวให้เข้ากันได้ไ้อย่างรวดเร็ว

2. จากข้อมูลที่ได้รับ อาจเสนอแนวทางให้สภาคณาจารย์ สภามหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ และคณะกรรมการสรรหา ได้คำนึงถึงคุณสมบัติเฉพาะของคณบดี

ในการสรรหาคุณสมบัติของแต่ละคณะออกไป เพื่อให้ได้คนที่ตรงกับความต้องการ และสภาพความเป็นจริงของแต่ละคณะได้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในส่วนภูมิภาคมีความต้องการคุณสมบัติที่ คุณสมบัติด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์สูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีอาจารย์ที่มีความรู้ทางด้านวิชาการน้อย ดังนั้นควรจะได้จัดบริการทางด้านวิชาการ เช่น จัดหาหนังสือและวารสารใหม่ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในส่วนภูมิภาค ให้มากยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งคณบดีก็จะอยู่ในส่วนกลาง จึงไม่มีความใกล้ชิดสนิทสนม กับอาจารย์ในส่วนภูมิภาค ดังนั้นคณบดีควรจะได้ออกไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคบ้าง จะได้ช่วยเหลือให้คำแนะนำแก้ไขปัญหายุ่งยากต่าง ๆ และเป็นการเสริมสร้าง มนุษยสัมพันธ์ให้กับคณาจารย์ในคณะของตนอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับตามตัวแปรต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ในแต่ละคณะมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีไม่เหมือนกัน บางคณะก็มีความเห็น แตกต่างกันโดยรวม บางคณะก็มีความเห็นแตกต่างกันรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมของแต่ละคณะแตกต่างกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษา คุณสมบัติของคณบดีแต่ละคณะ เพื่อให้ได้คุณสมบัติพิเศษเฉพาะในแต่ละคณะของตน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามวัดทัศนะของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อนอยู่บ้าง เนื่องจาก ใช้แบบสอบถามปลายปิด มิได้ให้อาจารย์แสดงความคิดเห็น จึงทำให้ได้ข้อมูลเฉพาะ ที่มีอยู่ในแบบสอบถามเท่านั้น ฉะนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้แบบสอบถามปลายเปิด หรือการสัมภาษณ์ควบคู่ไปด้วย จะทำให้ได้ข้อมูลหรือความคิดเห็นที่กว้างขวางและ เป็นจริงมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจารย์ในแต่ละคณะมีความเห็นในค่านความเป็นผู้นำและค่านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันมาก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้อาจารย์มีทัศนคติแตกต่างกันต่อคุณลักษณะทั้งสองค่านของคณบดี

4. เนื่องจากสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเปรียบเทียบบางตัวแปรแตกต่างกันมาก และมีจำนวนน้อยในบางกลุ่ม ฉะนั้นจึงอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบ โดยใช้ t -test อยู่บ้าง จึงควรจะได้คำนึงถึงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่านี้ในการวิจัยครั้งต่อไป

5. เนื่องจากโครงสร้างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น กล่าวคือ ประกอบด้วยวิทยาเขตในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค แต่คณบดีส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานที่อยู่ที่วิทยาเขตส่วนกลาง จึงอาจทำให้อาจารย์ที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีทัศนคติคุณสมบัติของ คณบดีไม่ชัดเจน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จงชัย สันติวงษ์ องค์การและการบริหาร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2519,
525 หน้า
- ประชุม รอดประเสริฐ นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี โรงพิมพ์
โรงเรียนสตรีเอนศึกษา 2527, 327 หน้า
- ประณม แสงสว่าง ลักษณะนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์ สारศึกษากาพิมพ์
2524, 460 หน้า
- ปราโมทย์ จิตบรรจง ทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมกาบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียน
ประถมศึกษา ในองค์การกาบริหารสวนจังหวัดพัทลุง ปริญญาพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 90 หน้า อัดสำเนา
- พนัส หันนาคินทร์ หลักการกาบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า
- วิญญู สารธร หลักการกาบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2517, 536 หน้า
- มัลลี เวชชาชีวะ หัวหน้าภาควิชาและคณบดี เอกสารประกอบการฝึกอบรม ณ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สิงหาคม 2526, 187 หน้า อัดสำเนา
- เมธี ปิณฑนานนท์ "คณบดีที่คณาจารย์ต้องการ" ครูปริทัศน์ 5(9) : 30
กันยายน 2523
- รองรัตน์ อิลรภักดิ์ "ครูใหญ่" ประชาศึกษา 2(6) : 7 พฤษภาคม 2514
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา ทวีกิจการพิมพ์
2524, 287 หน้า
- วารี ศรีมานโชน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการวิทยาลัยครู ปริญญาพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 118 หน้า
อัดสำเนา
- วิจิตร วรุตบางกูร ศิลปศาสตร์นารุสำหรับผู้นำ ม.ป.ท., ม.ป.ป., 229 หน้า

วิจิตร วรตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ
การศึกษาเบื้องต้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2523,
187 หน้า

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย คำสั่งที่ 499/2526 เรื่อง มอบหมายหน้าที่ให้
รองอธิการบดี คนบคิ ผู้อำนวยการ และอาจารย์ใหญ่ ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี
ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2526, 14 หน้า

ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา
คนบคิ พ.ศ. 2522 2522, 4 หน้า

สมเกียรติ กรีทอง "การสรรหาคนบคิในต่างประเทศ" สถาปนารจารย์ 1 :
33 - 42 กรกฎาคม 2526

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2521, 338 หน้า

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2521, 380 หน้า

สิปปนนท์ เกตุทัต "แนวคิดเรื่องผู้สมควรดำรงตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัย"
รายงานการสัมมนาเรื่องระบบบริหารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514,
13 หน้า

สุพัทธรา สุภาพ สังคมวิทยา สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2524, 206 หน้า

เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ไทยวัฒนาพานิช 2522, 155 หน้า

อัมพิกา ไกรฤทธิ มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2522, 293 หน้า

อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2522, 420 หน้า

อินทร์ ศรีคุณ การบริหารงานวิชาการ ภาวะผู้นำ และเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา
นครราชสีมา วิทยาลัยครูราชสีมา 2522, 176 หน้า

อุทัย หิรัญโต ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สุนทรการพิมพ์ 2515, 233 หน้า

- Best, John W. Research in Education. New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1964. 320 p.
- Brown, Martha A. "What Kind of Leaders Do Faculty Members Want?," College Management. p. 25, January, 1973.
- Doll, Ronald C. Curriculum Improvement. Boston, Allyn and Bacon, 1968. 337 p.
- Easton, William D. "Survey of the Characteristics of the Successful Black Deans in Predominantly in the Southeastern United States," Dissertation Abstracts International. p. 6894-A - 6895-A, 1974.
- Emmo, Earl E. "What Deans and College Presidents Might Do.," Journal of Higher Education. p. 266 - 267, 1946.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York, McGraw-Hill, Inc., 1981. 549 p.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York, McGraw-Hill Book Company, 1973. 681 p.
- Katz, Robert L. "Skills of an Effective Administrator," Harvard Business Review. January - February, 1955. p.p. 33 - 42.
- Mercado, Cesar M. How to Conduct Social Science Research. Manila, Sinay-Tala Publishers, Inc., 1977. 99 p.
- Shane, Harold G. and Wilber A. Yarch. Creative School Administration. New York, Henry Holt Company, 1957. 679 p.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York; The Free Press, 1974. 613 p.
- Terry, George E. Principle of Management. 7th ed., Homewood, Illinois, Richard D. Irvin, Inc., 1977. 648 p.
- Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. New York, McGraw-Hill Book Company, 1971. 907 p.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

กรกฎาคม 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ข้าพเจ้า น.ส. สมใจนึก วรรณพิน นิสิตปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังศึกษาค้นคว้า
เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณสมบัติของคณบดีตามทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษา โดยมี
ผศ.ดร.ประชุม รอดประเสริฐ เป็นประธาน และ รศ.ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์
เป็นกรรมการ ทั้งนี้ จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม
นี้ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ และขอ
เรียนชี้แจงว่า การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านแต่ประการใด
เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยส่วนรวมเท่านั้น หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็น
อย่างดียิ่ง จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสมใจนึก วรรณพิน)

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน โปรดกา
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ก. ปัจจุบันท่านสังกัด

คณะที่ท่านสังกัด

- () พลศึกษา
- () มนุษยศาสตร์
- () วิทยาศาสตร์
- () ศึกษาศาสตร์
- () สังคมศาสตร์

วิทยาเขตที่ท่านสังกัด

- () ประสานมิตร
- () ปทุมวัน
- () บางเขน
- () พลศึกษา
- () บางแสน
- () พิษณุโลก
- () มหาสารคาม
- () สงขลา

ข. เพศชาย

- () ชาย
- () หญิง

ค. ประสบการณ์การทำงาน

- () ต่ำกว่า 10 ปี
- () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ง. ตำแหน่งทางวิชาการ

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

จ. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งหรือได้เคยดำรงตำแหน่งอธิการบดี
รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าภาควิชา

- () เคย หรือกำลังดำรงตำแหน่ง
- () ไม่เคย

ตอนที่ 2 โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านมีความเห็น
อยู่ในระดับใดต่อคุณสมบัติของคณะดี แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ซึ่งตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	คุณสมบัติของคณะดี	ระดับของทัศนะ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
1	<u>ด้านวิชาการ</u> มีคุณวุฒิปรีญญาเอก					
2	มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์					
3	มีความรู้ความสามารถใน การบริหารงานบุคคล					
4	มีความรู้ในเรื่องการจัดทำ หลักสูตรในคณะของตน					
5	มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย การศึกษา					
6	มีความรู้เกี่ยวกับภาวะ เศรษฐกิจ สังคมปัจจุบัน					
7	มีความรู้ในสาขาวิชา ที่ตรงกับตำแหน่งที่ได้รับ					
8	เป็นผู้มีความสนใจศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ					

ข้อ	คุณสมบัติของคณะ	ระดับของทัศนคติ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
9	เคยผ่านการ เป็นหัวหน้าภาควิชา มาแล้ว					
10	มีความรู้ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดี ได้น้อย 1 ภาษา					
11	มีผลงานหรือแสดงความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการ จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป					
12	เป็นผู้สนใจติดตามข่าวความ ก้าวหน้าและความเคลื่อนไหว ทางวิชาการอยู่เสมอ					
13	เป็นผู้ที่ยอมรับในความคิด ใหม่ ๆ ทางวิชาการ					
14	เป็นผู้มีความสามารถในการนำ ความก้าวหน้าในทางวิชาการ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					

ข้อ	คุณสมบัติของคนดี	ระดับของทัศนะ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
	<u>ด้านความเป็นผู้นำ</u>					
15	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง					
16	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย					
	เหมาะสมกับกาลเทศะ					
17	มีหน้าตาขี้มึนแจ่มใสอยู่เสมอ					
18	มีบุคลิกภาพเหมาะสม					
19	มีความฉลาดและไหวพริบดี					
20	มีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว และ ตื่นตัวอยู่เสมอ					
21	เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจได้ เหมาะสมกับทุกสถานการณ์					
22	เป็นผู้มองการณ์ไกล					
23	เป็นผู้ที่กล้าเผชิญกับปัญหาต่างๆ					
24	มีความมั่นคงทางอารมณ์					
25	เป็นผู้มีอารมณ์ขัน					
26	เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม					
27	มีความรับผิดชอบต่อการ กระทำของตนเอง					

ข้อ	คุณสมบัติของคณบดี	ระดับของทักษะ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
28	มีความสามารถในการเก็บ รักษาความลับ					
29	มีความซื่อสัตย์สุจริต					
30	ตรงต่อเวลาและยอมอุทิศเวลา ให้กับราชการ					
31	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี					
32	มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย					
33	อดทนต่อการถูกวิพากษ์วิจารณ์					
34	สุภาพอ่อนน้อมต่อบุคคลทั่วไป					
35	มีความเป็นตัวของตัวเองใน การทำงาน และดำเนินชีวิต					
36	เป็นผู้ที่มีประวัติส่วนตัวดี					
37	เป็นผู้ที่มีประวัติการทำงานดี					
38	เป็นผู้ที่มีฐานะความเป็นอยู่ดี					
39	เป็นผู้ที่มีครอบครัวแล้ว					
40	มีสภาพของครอบครัวร่าเริง และมั่นคง					

ข้อ	คุณสมบัติของคนที่ดี	ระดับของทักษะ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
41	ควรเป็นเพศชาย					
42	ควรมีอายุระหว่าง 40-50 ปี					
	<u>ด้านการบริหาร</u>					
43	มีความสามารถในการวาง นโยบายและแผนงาน					
44	รู้จักเลือกผู้ร่วมงานและจัดคน ให้เหมาะสมกับงาน					
45	บริหารงานตามแนวทางของ การบริหารแบบประชาธิปไตย					
46	มีความสามารถในการวินิจฉัย ข้อเท็จจริง					
47	สามารถตัดสินใจในการดำเนิน งานได้อย่างเด็ดขาดฉับพลัน					
48	มีความสามารถในการรวบรวม ข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหา					
49	มีความสามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ และเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้น					

ข้อ	คุณสมบัติของสมบัติ	ระดับของทักษะ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
50	มีความสามารถในการติดต่อ ประสานงานทั้งภายในและ ภายนอกคณะ					
51	สามารถจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
52	เป็นผู้ที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
53	มีความสามารถในการประเมิน เพื่อนำผลมาปรับปรุงงานอยู่เสมอ					
54	มีความสามารถในการให้คำ ปรึกษาหารือแนะนำการปฏิบัติ งานแก่ผู้ร่วมงานได้					
55	ควรเป็นผู้ที่เคร่งครัดในกฎ และระเบียบ					
56	มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ให้กับผู้ร่วมงานได้อย่าง เหมาะสม					
57	รักษาเวลาและเห็นความสำคัญ ของการนัดหมาย					

ข้อ	คุณสมบัติของคนที่ดี	ระดับของทักษะ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
58	ควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และผลงานที่ดีในการบริหาร					
59	รู้และเข้าใจงานสารบรรณ					
60	สนใจและติดตามการเปลี่ยนแปลง แก้ไขระเบียบข้อบังคับ ต่าง ๆ ของราชการ					
61	สามารถจัดระบบการเงิน การรับและการจ่ายไม่ให้ เกิดการทุจริต					
	<u>ค่านิยมสัมพันธ</u>					
62	เป็นผู้ที่พูดจาชัดเจนชัดคำ					
63	พูดกับผู้อื่นด้วยคำพูดที่สุภาพไพเราะ					
64	สามารถติดต่อประสานงาน ได้ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ					
65	มีความสามารถในการใช้ ภาษาเขียนได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	คุณสมบัติของคนดี	ระดับของทักษะ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
66	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาให้เข้าพบได้โดยง่าย					
67	มีความจริงใจต่อทุกคน					
68	ยอมรับสภาพความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล					
69	ต้องไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อหน้าคนอื่น					
70	ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตามความถนัด					
71	สามารถเข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของคณะได้					
72	สามารถพูดโน้มน้าวให้คนอื่น คล้อยตามได้					
73	เป็นผู้ที่ไวต่อความรู้สึกและ หาที่ของผู้อื่น					
74	เป็นผู้ที่ไม่โอ้อวดหรือยกตน					

ข้อ	คุณสมบัติของคนที่ดี	ระดับของทัศนคติ				
		สำคัญและ จำเป็น อย่างยิ่ง	สำคัญและ จำเป็น มาก	สำคัญและ จำเป็น ปานกลาง	สำคัญและ จำเป็น น้อย	ไม่สำคัญ และจำเป็น น้อยที่สุด
75	สามารถจดจำชื่อของผู้ใต้ บังคับบัญชาได้อย่างแม่นยำ					
76	สนใจ เอาใจใส่ใ้ความทุกข์สุข ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
77	ให้เกียรติและยกย่องผู้ที่ปฏิบัติ งานดี ให้เห็นเป็นแบบอย่าง					
78	เป็นที่พึ่งที่ปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับ บัญชาประสบปัญหา					
79	สนใจในสวัสดิภาพของผู้ใต้ บังคับบัญชา					
80	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

คุณสมบัติของคอมพิวเตอร์ตามที่เสนอของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ของ

สมใจนึก วรรณพิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มกราคม 2528

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อคุณสมบัติของคณบดีด้านวิชาการ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ และเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ วิทยาเขต ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การบริหาร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์ จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และทดสอบความแตกต่างของรายเฉลี่ยโดยใช้ t -test ผลการศึกษาค้นคว้า

1. อาจารย์ทุกคณะมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง
2. อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ในวิทยาเขตส่วนกลาง และในวิทยาเขตภูมิภาค มีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
3. อาจารย์ที่มีเพศ และมีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน ในทุกคณะมีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นคณะวิทยาศาสตร์ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี มีทัศนะด้านความเป็นผู้นำสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี
5. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การบริหาร และไม่มีประสบการณ์การบริหาร มีทัศนะต่อคุณสมบัติของคณบดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นคณะศึกษาศาสตร์ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การบริหารมีทัศนะด้านความเป็นผู้นำสูงกว่าอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์การบริหาร

QUALIFICATIONS OF DEANS AS VIEWED BY FACULTY
MEMBERS OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
SOMCHA INUK WANAPIN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
January 1985

The purposes of the study were 1) to study the opinions of the Srinakharinwirot University faculty members toward four qualification aspects of the Deans; Education, Leadership, Administration, and Human Relations, and 2) to compare the opinions of the faculty members classified by academic positions, sexes, campuses, ranges of teaching and administrative experiences.

The sample consisted of 295 faculty members. The Likert-type questionnaires were used for collecting data which were analyzed by means, standard deviation, and the t-test.

The results revealed as follows :

1. Faculty members in all faculties had highly opinions toward four aspects of the Deans' qualifications.
2. Faculty members in Bangkok campuses and in Provincial campuses of the Faculty of Social Science and Faculty of Humanities had different opinions toward the Deans' qualifications at .05 level of significance.
3. Faculty members with different sexes and academic positions had no significantly different opinions toward the Deans' qualifications.

4. Faculty members with different ranges of teaching experiences had no significantly different opinions toward the Deans' qualifications, but in the Faculty of Sciences, the faculty members with over ten years of teaching experiences had higher opinions in leadership of the Deans than the ones with ten years and lower teaching experiences.

5. Faculty members with different administrative experiences had no significantly different opinions toward the Deans' qualifications, but in the Faculty of Education, the faculty members with administrative experiences had higher opinions in leadership aspect of the Deans than the ones with no administrative experiences.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สมใจนึก วรพงษ์ เกิดวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2493

การศึกษา

- 2503 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากโรงเรียนเทพวิทย
- 2509 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนศรีอยุธยา
- 2512 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิชาเอกบัญชี
- 2515 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิชาเอกบัญชี
- 2519 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ม.)
- 2523 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาการศึกษามัธยมศึกษา (กศ.ม.) วิชาเอก
ธุรกิจศึกษา (บัญชี)
- 2527 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทบริหาร (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหาร
การศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การปฏิบัติงาน

- 2515 พนักงานบัญชีตรี กองคลัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 2524 นักวิชาการเงินและบัญชี 4 กองคลัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

ปัจจุบัน

นักวิชาการเงินและบัญชี 5 กองคลัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร