

0.76
71 น
3

บทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

ปริญญานิพนธ์

ของ

ประมวล คันยะ

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๑๐ ถนนสุขุมวิท แขวง ๓ - ๓๖ ๑๐๑๑๖๖ ๑๐๑๑๐๐๐

๑๑ ส.ค. 2523

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาดุษฎีศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม ๒๕๒๓

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

79107

บทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

บทคัดย่อ

ของ

ประมวล คณียะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม ๒๕๒๒

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารของวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๐๘ เป็นครั้งแรก ๑๗ แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูจำนวน ๔๐ ข้อ แต่ละข้อถามสองด้านคือ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและสมบูรณ์ถูกต้องจำนวน ๔๖ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐ ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร ๔๕ คน หัวหน้าคณะวิชา ๔๓ คน หัวหน้าภาควิชา ๑๕๓ คนและอาจารย์ ๑๗๑ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ F-test และ t-test

* ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารต่างมีความคาดหวังว่าหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานมากกว่าที่ปฏิบัติอยู่จริงทุกด้าน กลุ่มหัวหน้าคณะวิชา มีทัศนะตอบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูสูงกว่าทัศนะของกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา และผู้บริหาร และกลุ่มหัวหน้าคณะวิชายังมีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูสูงกว่าทัศนะของกลุ่มอาจารย์ด้วย เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับวุฒิและประสบการณ์ปรากฏว่า ส่วนมากแล้วอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะตอบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะหัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่างกันซึ่งมีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูแตกต่างกัน จากการจำแนกบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาเป็นเจ็ดด้านปรากฏว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ และได้คาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อาคารสถานที่และสวัสดิการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานธุรการและงบประมาณในลักษณะที่เป็นการช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของงานวิชาการอันเป็นงานที่สำคัญที่สุดของหัวหน้าคณะวิชาและเป็นเป้าหมายหลักของวิทยาลัยครู

ACTUAL AND EXPECTED ROLES OF HEADS OF THE FACULTIES
IN TEACHERS' COLLEGES

AN ABSTRACT
BY
PRAMUAL TANYA

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

March 1979

The purpose of this research was to study the actual and expected roles of heads of the faculties in teachers' colleges as perceived by the instructors, heads of departments, heads of the faculties and administrators of seventeen teachers' colleges that first offered the Bachelor Degree of Education according to the Act of Teachers' College B.E. 2518

Final sample of the study comprised of 49 administrators, 43 heads of the faculties, 153 heads of departments and 171 instructors. All respondents were asked to complete the questionnaires which provided demographic data of the respondents and the data consisted of 80 items related to actual and expected roles of heads of the faculties. One-way analysis of variance and the t-test were used to analyze the data. Any significant differences between the comparison groups were accepted at .01 and .05 levels.

Results revealed that the instructors, heads of departments, heads of the faculties and administrators expected that heads of the faculties should perform and concern with their actual tasks much more than they used to do.

Heads of the faculties perceived their actual roles higher than the other groups did. heads of the faculties also perceived their expected roles higher than instructors did. Results also indicated that there were no significant difference between the respondents' opinions toward the roles of heads of the faculties. However, heads of the faculties who had different educational background perceived their expected roles differently.

According to actual roles as perceived by all sampling groups, they agreed that heads of the faculties business affairs and budgetary should come first and then follow by personnel administration, school plants and welfare, academic administration, students affairs, academic service for community, and student teaching tasks, respectively. It also found that heads of the faculties should take their expected roles in business affairs and budgetary

tasks at most then followed by academic administration, personnel administration, student affairs, academic service for community, school plants and welfare, and student teaching tasks, respectively.

The finding even though, indicated that heads of the faculties should concern with business affairs and budgetary much more than any other areas, it is suggested that heads of the faculties should perform those areas in order to support or supplement the academic administration which is named as the most important task of heads of the faculties and is also the aim of the institutions.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

.....ประธาน
.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้โดยได้รับความกรุณาอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก
อาจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ลีนลิว ที่ได้ให้
คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณกรรมการฝึกหัดครูที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ
ขอขอบพระคุณอธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ของวิทยาลัยครู
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง ๑๑ แห่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยให้
เป็นอย่างดี ขอขอบคุณอาจารย์สมนึก ภัททิยชนี อาจารย์นวลน้อย วิจิตรกุล
อาจารย์ัญญา คำไทนค อาจารย์พวงทอง แซ่เหล่ม อาจารย์สุรัชย์ ขวัญเมือง
อาจารย์นิไลบล นิเม็งรัตน์ อาจารย์จำเริญ สุธหลาย อาจารย์รัตนา เกษมสวัสดิ์
อาจารย์พิพัลย์ สีจัน อาจารย์กิตติ ต้นไทย อาจารย์เรวัตร แซ่ฮ้อย และ
อาจารย์สุเชษฐ์ มาเหรัมย์ ที่กรุณาช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยและขอขอบคุณ
อาจารย์ประมวล เหมพงศ์พันธุ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการอัดสำเนาเป็นอย่างดียิ่ง
และขอขอบคุณ คุณสมบุญ ตันยะ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย
ตลอดเวลาจนกระทั่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ประมวล ตันยะ

สารบัญ

บทที่

หน้า

๑	บทนำ	๑
	ภูมิหลัง	๑
	ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้	๓
	ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้	๓
	ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้	๔
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	๖
๒	ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	๕
	บทบาท	๕
	หัวหน้าคณะวิชา	๑๓
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๐
	สมมติฐานของการศึกษาครั้งนี้	๒๓
๓	วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้	๒๕
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	๒๕
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	๓๑
	การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล	๓๑
	การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล	๓๒
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๔
๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๗
	การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๗
	ตอนที่ ๑ วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๓๘

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้า คณะวิชาในวิทยาลัยครูระหว่างกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า คณะวิชาและผู้บริหาร	๔๑
ตอนที่ ๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้า คณะวิชาในวิทยาลัยครูระหว่างกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า คณะวิชาและผู้บริหาร	๕๓
ตอนที่ ๔ วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา ในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน	๖๔
ตอนที่ ๕ วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา ในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน	๗๒
ตอนที่ ๖ วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวัง ของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้า ภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๘๐
๕ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	๘๕
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	๘๕
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	๘๕
การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๕
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๖
อภิปรายผล	๘๖
ข้อเสนอแนะ	๘๗
บรรณานุกรม	๑๐๐
ภาคผนวก	๑๐๔

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

๑	จำนวนผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์จำแนกตามวุฒิ และประสบการณ์	๓๐
๒	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า คณะวิชาและผู้บริหาร โดยจำแนกเป็นรายวิทยาลัยครู	๓๓
๓	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและที่ใช้ได้ โดยจำแนกตามตำแหน่งอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๓๔
๔	คะแนนเฉลี่ยรายชื่อในแต่ละคานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา ในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร	๓๕
๕	คะแนนเฉลี่ยรายชื่อในแต่ละคานของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา ในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร	๓๕
๖	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๔๑
๗	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๔๒
๘	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ ผู้บริหาร	๔๓
๙	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ ผู้บริหาร	๔๔

๑๐	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู การบริหารบุคลากรตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร	๔๕
๑๑	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู การบริหารบุคลากรตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร	๔๖
๑๒	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านธุรการและงบประมาณตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า คณะวิชาและผู้บริหาร	๔๗
๑๓	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านธุรการและงบประมาณตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า คณะวิชาและผู้บริหาร	๔๘
๑๔	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านกิจการนักศึกษาตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร	๔๙
๑๕	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้า ภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๕๐
๑๖	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๕๑
๑๗	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๕๒

๑๘	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ค่านบรภักรทางวิชาการเกษมชนตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๕๒
๑๙	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๕๓
๒๐	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๕๔
๒๑	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ค่านวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ ผู้บริหาร	๕๕
๒๒	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ค่านบริหารบุคลากรตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร	๕๖
๒๓	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ค่านบริหารบุคลากรตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร	๕๗
๒๔	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ค่านธุรการและงบประมาณตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า คณะวิชาและผู้บริหาร	๕๘
๒๕	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ค่านธุรการและงบประมาณตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้า คณะวิชาและผู้บริหาร	๕๙
๒๖	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ค่านกิจการนักศึกษาตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร	๖๐

๒๙	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทาที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอากปฏิบัติตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้า ภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๒๑
๓๐	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทาที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอากปฏิบัติตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้า ภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๒๒
๓๑	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทาที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๒๓
๓๒	ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทาที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร	๒๓
๓๓	เปรียบเทียบบทาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ ของอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน	๒๔
๓๔	เปรียบเทียบบทาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ ของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	๒๕
๓๕	เปรียบเทียบบทาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ ของหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่างกัน	๒๖
๓๖	เปรียบเทียบบทาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ ของหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ต่างกัน	๒๗
๓๗	เปรียบเทียบบทาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ ของหัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่างกัน	๒๘
๓๘	เปรียบเทียบบทาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ ของหัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่างกัน	๒๙
๓๙	เปรียบเทียบบทาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ ของผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน	๓๐

[illegible]

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
๑ แผนภูมิแสดงกระบวนการทางสังคม	๑๒
๒ แผนภูมิแสดงแผนบริหารวิทยาลัยครู	๑๕
๓ แผนภูมิแสดงแผนบริหารภายในวิทยาลัยครู	๑๖

บทที่ ๑

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการผลิตครูระดับต่าง ๆ กระจายอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงาน คือ กรมการฝึกหัดครู กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษาและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ไม่รวมการผลิตครูตามหลักสูตรระยะสั้น เช่น โครงการผลิตครูของกรมการปกครอง การผลิตครูเฉพาะสาขา เช่น ครูพยาบาล ในการผลิตครูนั้นกรมการฝึกหัดครูรับผิดชอบในการผลิตครูสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เรียกว่า วิชาสามัญครอบคลุมมากที่สุด กล่าวคือ ครูวิชาสามัญทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษามากกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการศึกษาจากหลักสูตรของกรมการฝึกหัดครูในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาและระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๒๐ : ๑ - ๕)

กรมการฝึกหัดครูมีวิทยาลัยครูที่อยู่ในสังกัดทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคจำนวน ๓๖ แห่ง ก่อนปีพุทธศักราช ๒๕๑๔ วิทยาลัยครูทำการผลิตครูเพียงสองระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาและระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง และเมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ วิทยาลัยครูจึงผลิตครูเพิ่มขึ้นอีกระดับหนึ่งถึงความในมาตรา ๕ ใ้บัญญัติว่า "ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการ และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิद्यฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม" (ราชกิจจานุเบกษา ๒๕๑๔ : ๒๔) ดังนั้นวิทยาลัยครูจึงได้ผลิตครูในระดับปริญญาตรีขึ้น โดยในระยะแรกมีวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ จำนวน ๑๗ แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูพิษณุโลก วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูอุตรธานีและวิทยาลัยครูอุบลราชธานี และในขณะนี้ได้ตราพระราชกฤษฎีกายกฐานะ

ของวิทยาลัยครูอีก ๑๕ แห่ง ให้มีฐานะเป็นไปตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ แล้ว
 ดังนั้นวิทยาลัยครูทุกแห่งจึงมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีบทบาทตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู
 พุทธศักราช ๒๕๑๔ ทุกประการ (กรรมการฝึกหัดครู ๒๕๒๑ : ๒,๔)

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ มาตรา ๗ ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่ง
 มีส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักงานอธิการ

๒. คณะวิชา

ในส่วนที่เกี่ยวกับคณะวิชานี้มาตรา ๒๓ บัญญัติว่า "ในคณะวิชา ให้มีหัวหน้าคณะวิชาคนหนึ่ง
 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาให้แต่งตั้งจากคณะอาจารย์ประจำวิทยาลัยครูและ
 ให้ดำรงตำแหน่ง สี่ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่ดำรงตำแหน่งเกินสองวาระไม่ได้"
 ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชานี้เป็นตำแหน่งที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารวิทยาลัยครูระดับสูงกับคณะอาจารย์
 ฝ่ายวิชาการและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการของวิทยาลัยครูเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ
 อย่างยิ่งในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ ยังได้เน้นความสำคัญของงานด้านวิชาการมาก
 จึงทำให้หัวหน้าคณะวิชามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งและต้องมีความสามารถ มีคุณภาพและมีภาระหน้าที่ทาง
 วิชาการหรือบริหารทางวิชาการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช
 ๒๕๑๔ ที่ต้องการให้วิทยาลัยครูมีความดีเด่นทางวิชาการ

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ ได้กำหนดบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาไว้เพียง
 กว้าง ๆ กล่าวคือ ให้หัวหน้าคณะวิชาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบงานในคณะวิชา จึงเป็นปัญหายากที่
 วิทยาลัยครูจะได้กำหนดบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาให้เหมาะสม และเป็นปัญหาสำหรับหัวหน้าคณะวิชา
 เองที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานใหม่ของวิทยาลัยครู ทั้งนี้เพราะในช่วงแรกของ
 การปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานใหม่นี้ ทั้งผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ยังมึ
 ความเข้าใจในบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาไม่สอดคล้องกัน ผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์
 จำนวนหนึ่งมีความเห็นว่าหัวหน้าคณะวิชามีบทบาทเพียงทำงานด้านธุรการในคณะวิชาเท่านั้น ไม่มี
ความสำคัญอันใด แะขณะเดียวกันผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์อีกจำนวนหนึ่งมีความเห็นว่า
หัวหน้าคณะวิชามีความสำคัญ เป็นผู้นำของคณะวิชา เป็นตัวแทนของคณะอาจารย์และเป็นตัวเชื่อม
 ประสานระหว่างผู้บริหารวิทยาลัยครูระดับสูงกับคณะอาจารย์ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ

หัวหน้าคณะวิชาที่ไม่ตรงกันเช่นนี้ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันในบทบาทของหัวหน้าคณะวิชา และเป็นอุปสรรคสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชาไม่คล่องตัวและปฏิบัติงานไม่ได้เต็มที่ตามลักษณะงานและตำแหน่ง และยังเป็นปัญหายุ่งยากสำหรับหัวหน้าคณะวิชาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความมุ่งหวังของผู้อำนวยการทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายผู้บังคับบัญชาซึ่งได้แก่ หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ และมีผลกระทบกระเทือนต่อภาระหน้าที่ของวิทยาลัยครูด้วย เพราะหากเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานใด ๆ แล้ว นอกจากจะทำให้หัวหน้างานประสบความสำเร็จยากลำบากในการปฏิบัติงานแล้ว ผลงานก็จะไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร (อรุณ วัชรธรรม ๒๕๑๓ : ๓๒๔) ฉะนั้นปัญหาก็คงกล่าวจึงควรได้รับการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาให้เป็นไปตามจุดหมายของการแต่งตั้งและลักษณะงานประจำตำแหน่ง

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

๑. เพื่อศึกษามหาบทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
๒. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
๓. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
๔. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

๑. เพื่อเสนอเป็นแนวทางสำหรับสภาการฝึกหัดครูในการพิจารณากำหนดบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
๒. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารวิทยาลัยครูในการกำหนดลักษณะงาน (Job-description) ที่เหมาะสมกับหัวหน้าคณะวิชา

๓. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์และหัวหน้าภาควิชาที่จะได้เข้าใจในบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาและเข้าใจแนวการทำงานร่วมกัน และเป็นแนวทางในการพิจารณาสรรหาหัวหน้าคณะวิชาที่ตนสังกัดอยู่ได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

๑. การศึกษาค้นคว้าถึงบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งที่เป็นบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร ทั้งนี้โดยจำแนกงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าคณะวิชาเป็น ๗ ด้าน คือ

- ๑.๑ ด้านวิชาการ ✓
- ๑.๒ ด้านบริหารบุคลากร ✓
- ๑.๓ ด้านธุรการและงบประมาณ ✓
- ๑.๔ ด้านกิจการนักศึกษา ✓
- ๑.๕ ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ✓
- ๑.๖ ด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการ ✓
- ๑.๗ ด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ✓

๒. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ของวิทยาลัยครูที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๐๔ ซึ่งเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีเป็นครั้งแรกจำนวน ๑๙ แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูสวนดุสิต วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูอุดรธานีและวิทยาลัยครูอุบลราชธานี

๓. ตัวแปรที่ศึกษา

๓.๑ ตัวแปรอิสระ ^{สภาพการณ์}

✓ ๓.๑.๑ ตำแหน่ง แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่

ผู้บริหาร

หัวหน้าคณะวิชา

หัวหน้าภาควิชา

อาจารย์

๓.๑.๒ คุณวุฒิ แบ่งเป็น ๒ ระดับ ได้แก่

วุฒิส่ง

วุฒิต่ำ

๓.๑.๓ ประสบการณ์ แบ่งเป็น ๒ ระดับ ได้แก่

ประสบการณ์สูง

ประสบการณ์ต่ำ

✓ ๓.๒ ตัวแปรตาม

๓.๒.๑ บทบาทที่ปฏิบัติงานจริง

๓.๒.๒ บทบาทที่คาดหวัง

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. วิทยาลัยครู หมายถึง สถาบันการฝึกหัดครูที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๘ ซึ่งเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีเป็นครั้งแรกจำนวน ๑๓ แห่ง

๒. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการบริหารงานของวิทยาลัยครูและผู้ช่วยตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๘ อันได้แก่ อธิการและรองอธิการซึ่งทำหน้าที่บริหารงานในการศึกษา ๒๕๒๑

๒.๑ ผู้บริหารที่มีวุฒิสอง โด่แก่ ผู้บริหารที่มีวุฒิสองกว่าระดับปริญญาตรี

๒.๒ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำ โด่แก่ ผู้บริหารที่มีวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมา

๒.๓ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูง โด่แก่ ผู้บริหารที่ได้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในตำแหน่ง อธิการ รองอธิการ และรวมทั้งที่เคยทำหน้าที่ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ในวิทยาลัยครูมาแล้วมากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป

๒.๔ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำ โด่แก่ ผู้บริหารที่ได้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในตำแหน่ง อธิการ รองอธิการ และรวมทั้งที่เคยทำหน้าที่ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ในวิทยาลัยครูมาแล้วตั้งแต่ ๑๐ ปีลงมา

๓. หัวหน้าคณะวิชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในคณะวิชาตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๘ อันได้แก่ หัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์ หัวหน้าคณะวิชาวิทยาศาสตร์และหัวหน้าคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการศึกษา ๒๕๒๑

๓.๑ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิสอง โด่แก่ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิสองกว่าระดับปริญญาตรี

๓.๒ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่ำ โด่แก่ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมา

๓.๓ หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์สูง โด่แก่ หัวหน้าคณะวิชาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาและรวมทั้งที่เคยทำหน้าที่หัวหน้าหมวดวิชาในวิทยาลัยครูมาแล้วมากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป

๓.๔ หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่ำ โด่แก่ หัวหน้าคณะวิชาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาและรวมทั้งที่เคยทำหน้าที่หัวหน้าหมวดวิชาในวิทยาลัยครูมาแล้วตั้งแต่ ๑๐ ปีลงมา

๔. หัวหน้าภาควิชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในภาควิชาตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๘ และปฏิบัติหน้าที่ในการศึกษา ๒๕๒๑

๔.๑ หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิสูง ได้แก่ หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิสูงกว่าระดับปริญญาตรี

๔.๒ หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิค่า ได้แก่ หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมา

๔.๓ หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์สูง ได้แก่ หัวหน้าภาควิชาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูมาแล้วมากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป

๔.๔ หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ค่า ได้แก่ หัวหน้าภาควิชาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูมาแล้วตั้งแต่ ๑๐ ปีลงมา

๕. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูมาไม่น้อยกว่า ๑ ปีการศึกษา และทำหน้าที่สอนในการศึกษา ๒๕๒๑

๕.๑ อาจารย์ที่มีวุฒิสูง ได้แก่ อาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าระดับปริญญาตรี

๕.๒ อาจารย์ที่มีวุฒิค่า ได้แก่ อาจารย์ที่มีวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมา

๕.๓ อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูง ได้แก่ อาจารย์ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูมาแล้วมากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป

๕.๔ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ค่า ได้แก่ อาจารย์ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูมาแล้วตั้งแต่ ๑๐ ปีลงมา

๖. บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าคณะวิชาที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งวัดและประเมินได้จากแบบสอบถาม โดยการตอบของผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในวิทยาลัยครู

๗. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหัวหน้าคณะวิชาจากการสังเกตพิจารณาของผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในวิทยาลัยครู

๘. บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหัวหน้าคณะวิชาที่ผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์มีความคิดเห็นหรือคาดหวังว่าหัวหน้าคณะวิชาควรกระทำหรือไม่เพียงใด โดยไม่คำนึงถึงสภาพที่เป็นจริงขณะนั้น

๕. งานด้านวิชาการ หมายถึง งานของหัวหน้าคณะวิชาที่เกี่ยวกับการริเริ่ม ปรับปรุง ส่งเสริม แนะนำ ทดลอง ค้นคว้าวิจัย เผยแพร่ อบรม นิเทศ ควบคุม ประเมินผลและการจัดหาวัสดุต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑๐. งานด้านบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารงานของหัวหน้าคณะวิชาให้กิจการต่าง ๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์สัมตามความมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยเทคนิคในการเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญงอกงามและมีความสุขในการทำงาน

๑๑. งานด้านธุรการและงบประมาณ หมายถึง การติดต่อประสานงานระหว่างภาควิชาในคณะวิชา ระหว่างคณะวิชาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และประสานงานเกี่ยวกับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณของภาควิชาต่าง ๆ ในคณะวิชาของหัวหน้าคณะวิชา

๑๒. งานด้านกิจการนักศึกษา หมายถึง การให้บริการด้านต่าง ๆ กิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนเกี่ยวกับวินัยและการควบคุมดูแลความประพฤติของนักศึกษาของหัวหน้าคณะวิชา

๑๓. งานด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการ หมายถึง งานของหัวหน้าคณะวิชาในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผนในการก่อสร้างอาคารสถานที่และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การใช้ การเก็บ การดูแลรักษาสิ่งเหล่านั้นเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุด

๑๔. งานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ หมายถึง การจัดดำเนินการ การริเริ่ม ปรับปรุงการฝึกสอน ตลอดจนการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน เพื่อให้การฝึกสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพของหัวหน้าคณะวิชา

๑๕. งานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การจัดบริการและเผยแพร่ความรู้ให้แก่ ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นที่วิทยาลัยครูรับผิดชอบของหัวหน้าคณะวิชา

ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในสายงานวิชาการของวิทยาลัยครูซึ่งมีลักษณะงานเทียบได้กับคณบดีในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยต่าง ๆ แต่หัวหน้าคณะวิชาเป็นตำแหน่งงานใหม่ในวิทยาลัยครูที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและความมีประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาตามหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ และเนื่องจากเอกสารที่เกี่ยวกับหัวหน้าคณะวิชาโดยตรงยังมีน้อย ฉะนั้นการศึกษามโนทัศน์ของหัวหน้าคณะวิชาจึงต้องอาศัยทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับคณบดีของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเป็นแนวทางประกอบการศึกษาในครั้งนี้

๑. บทบาท

บทบาท หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังของสมาชิกที่มีต่อบุคคลนั้น (Mc Donald. 1971 : 3) และบทบาทจะเป็นแบบแผนของความต้องการ เป้าหมาย ความรู้ ความเชื่อ หัตถ์คดี ค่านิยมและการกระทำที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังว่าควรจะเป็นไปตามชนิดของตำแหน่งที่ผู้อยู่ (Krech and others. 1962 : 338) ฉะนั้นบทบาทจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับฐานะตำแหน่งซึ่ง ลินตัน นักมานุษยวิทยาคนแรกที่มีแนวความคิดในเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาทของตำแหน่ง ถือว่าสังคมตั้งอยู่บนรากฐานของการปฏิบัติต่อกันซึ่งกันและกันของคนในสังคมนั้น หากคนไม่มีการกระทำตอบโต้กันแล้วแนวความคิดในเรื่องฐานะตำแหน่งและบทบาทจะไม่เกิดขึ้น ฐานะตำแหน่งเป็นนามธรรมซึ่งไม่ใช่ตัวคนแต่เป็นผลรวมของสิทธิและหน้าที่ของคนที่ทำรงตำแหน่งนั้นต้องปฏิบัติ ฐานะตำแหน่งเป็นสิ่งที่มียูก่อนที่คนจะเข้าไปสวมตำแหน่งนั้นและฐานะตำแหน่งจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระบบวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ (จิตยา สุวรรณะชฎ ๒๕๑๓ : ๑๖๒ - ๑๖๓ อ้างอิงมาจาก Linton. n.d. : unpagged)

หากจะเปรียบค่านหนึ่งของเหรียญเป็น "ตำแหน่ง" และอีกค่านหนึ่งเป็น "บทบาท" แล้วเหรียญนั้นก็คือ ผลรวมของสิทธิหน้าที่นั่นเอง โดยถือว่าบทบาทเป็นการประพฤติปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของตำแหน่ง บทบาทกับตำแหน่งนี้นักมานุษยวิทยาถือว่าไม่สามารถแยกออกจากกันได้ บทบาทจะผูกติดอยู่กับฐานะตำแหน่งซึ่งถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมของแต่ละสังคม และวัฒนธรรมของสังคมก็ถูก

ถ่ายทอดมายังสมาชิกยังผลให้ทุกคนในสังคมมีรูปเค้าโครงของบทบาทของตำแหน่งเป็นทำนองเดียวกัน แนวความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ พาร์สัน นักสังคมวิทยาอีกผู้หนึ่งซึ่งมีความเห็นว่า ฐานะตำแหน่งและบทบาทของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่มียอยู่แล้วโดยบุคคลที่อยู่ในฐานะตำแหน่งใดย่อมจะทำหน้าที่ที่จะทำให้ฐานะตำแหน่งนั้นมีบทบาทไปตามแบบฉบับ (จิตยา สุวรรณะชฎ ๒๕๑๓ : ๑๖๖ อ้างอิงมาจาก

Parson. n.d. : unpagged)

นักจิตวิทยาสังคมถือว่า "ตำแหน่ง" เป็นเพียงระบบการคาดหวังของบทบาท พฤติกรรมของ คนจริง ๆ ที่ปรากฏนั้นจะเป็นผลเนื่องมาจากปฏิริยาระหว่าง "ตัวบุคคล" กับ "บทบาท" ทั้งนี้คน ๆ หนึ่งทราบว่าตนเองจะถูกคาดหวังให้แสดงบทบาท คน ๆ นั้นก็จะเกิดการคาดหวังบทบาทจากบุคคลอื่นจะ ต้องเกี่ยวข้องกับควยซึ่งเรียกว่า "การคาดหวังบทบาทปฏิริยา"

จิตยา สุวรรณะชฎ ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานะตำแหน่งและบทบาททางสังคมของมนุษย์และได้ สรุปเป็นสาระสำคัญไว้ดังนี้

๑. มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคมและมีอยู่ก่อนที่คนจะเข้าไปครอง
๒. มีบทบาทที่ควรจะเป็นประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง
๓. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดตำแหน่ง และบทบาทที่ควรจะเป็น
๔. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นได้มาจากสังคมกรรม (socialization) ในสังคมนั้น ๆ
๕. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริง ๆ ของคนที่ครอง ตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริงนั้นเป็นผลของปฏิริยาของคนที่ครองฐานะตำแหน่งที่มีบทบาท ที่ควรจะเป็นบุคลิกภาพของตนเองและบุคลิกภาพของผู้อื่นที่เขามารวมกันในพฤติกรรมและเครื่อง กระตุ้นที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม (จิตยา สุวรรณะชฎ ๒๕๑๓ : ๑๖๕)

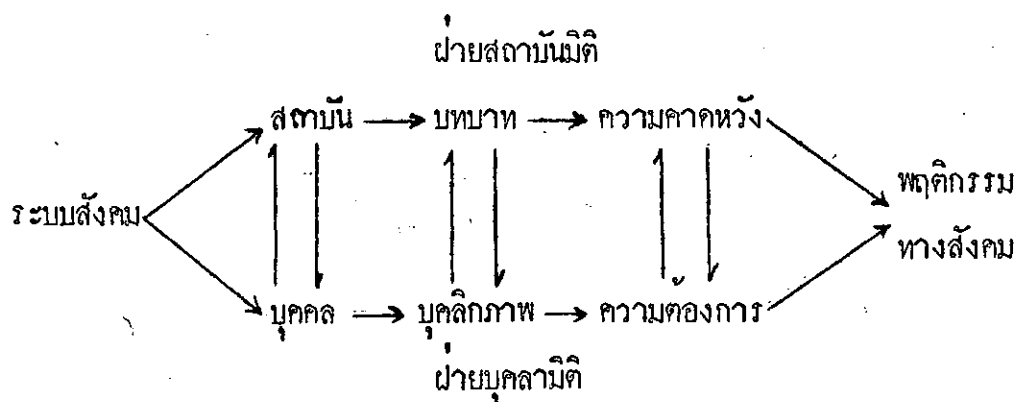
ดังนั้นบทบาทของบุคคลจึงมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ โสกา ชูพิทูลชัย และ อรทัย ชื่นมณูย์ ที่ได้กล่าวถึงบทบาทว่า ทุกตำแหน่งหรือชั้นจะถูกสมาชิกใน ชุมชนคาดหวังไว้ระดับหนึ่งว่า พฤติกรรมของคนที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ควรจะทำอะไร มีพฤติกรรม อย่างไร คือบทบาทของแต่ละคนที่อยู่ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ควรทำอะไรบ้าง บางทีอาจคลุมไปในแง่ที่ว่า

๑๑

เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับหน้าที่หรือพันธะของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย (โสภา ชูพิกุลชัย และ อรทัย ชื่นมณีย์ ๒๕๑๕ : ๑๒๘) และความคิดนี้สอดคล้องกับข้อเขียนของเกียร์ติ ศรีพงษ์ ที่ว่า บทบาทเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และมักเรียกกันว่า "บทบาทหน้าที่" หรือไขปะปนกันไปก็มี (เกียร์ติ ศรีพงษ์ ๒๕๑๓ : ๑๔)

บุญโญ สาริ ใคอธิบายว่า บทบาทหน้าที่ หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังในตัวบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทหน้าที่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่บุคคลดำรงตำแหน่งอยู่เสมอ (บุญโญ สาริ ๒๕๑๘ : ๒๕๓) ฉะนั้นบทบาทหน้าที่ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกย่อมจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ และซาร์บิน ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้ที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมักจะอาศัยความรู้สึกนึกคิดของผู้นั้นคาดคะเนว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเช่นนั้นควรปฏิบัติเช่นไร ส่วนมากผู้ที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมักจะสังเกตผู้ดำรงตำแหน่งอื่นแล้วกำหนดหน้าที่ให้กับตำแหน่งหน้าที่ของตนตามลักษณะของตำแหน่ง การสังเกตและการคาดคะเนว่าผู้นั้นอยากให้ตนทำอย่างไรไม่จำเป็นต้องตรงกับความต้องการที่แท้จริงของคนอื่น ในกรณีที่คาดคะเนไม่ตรงกันผู้ดำรงตำแหน่งมักจะไม่สบายใจขณะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ความไม่สบายใจดังกล่าวจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ (บุญโญ สาริ ๒๕๑๒ : ๘ อ้างอิงมาจาก Sarbin. 1959 : 229)

ในระบบสังคมหรือองค์กรใด ๆ บุคคลต่างสังเกตบทบาทซึ่งกันและกัน และเข้าใจว่าตนเองควรแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมอย่างไร ในขณะเดียวกันก็คาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ควรจะแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมเช่นไรด้วย เกทเซลส์ และคณะ กล่าวว่า ความคาดหวังนี้ย่อมแตกต่างกันไป เพราะคนเราต่างก็มีความคิดและความต้องการต่างกัน ในระบบสังคมทุกชนิด พฤติกรรมทางสังคมของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากความคาดหวังของบุคคลหรือองค์กรซึ่งเรียกว่า เป็นฝ่ายสถาบันมิติ (nomothetic dimension) ประการหนึ่ง กับความต้องการส่วนตัวของคนเองซึ่งเรียกว่า เป็นฝ่ายบุคคลมิติ (idiographic dimension) อีกประการหนึ่ง (Getzels and others. 1964 : 390 - 398) ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ ๑ แผนภูมิแสดงกระบวนการทางสังคม

ปัจจัยทั้งสองประการนี้ต่างมีความสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ต่อพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ซึ่งบางทีอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ เพราะบุคคลไม่อาจระทำการใด ๆ ได้ตั้งใจหรือมีอิทธิพลจากส่วนอื่นมาบังคับทำให้บุคคลต้องกระทำอย่างนั้นอย่างนี้อันอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน ฉะนั้นผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรทุกประเภทและทุกระดับไม่ว่าจะเป็น อธิการบดี คณบดี อธิการ หรือหัวหน้าคณะวิชาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยครูจะต้องคำนึงถึงเสมอในการปฏิบัติงานโดยหาทางประนีประนอมความสมควร เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นไปด้วยดี

สำหรับผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งสถาบันทางการศึกษา เกทเซลส์ และ กูบา ยืนยันว่า

บุคคลทุกกลุ่มที่ผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์ด้วย ต่างมีความต้องการที่จะเห็นผู้บริหารนั้น ๆ ประพฤติหรือปฏิบัติอย่างนั้นอย่างนี้ด้วยกันทั้งนั้นและพฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นผลรวมของความสัมพัทธ์ของตัวการ ๓ ประการ คือ

๑. วัฒนธรรม ประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งอยู่
๒. ลักษณะเฉพาะของสถาบันที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งอยู่ บทบาทหน้าที่ของสถาบันและผู้นั้นที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ผู้บริหารปฏิบัติ และความคิดของผู้บริหารเองที่คาดคะเนว่าผู้นั้นที่เกี่ยวข้องกับตนต้องการให้ตนปฏิบัติอะไร อย่างไร

๓. ตัวบุคคล บุคลิภาพและความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตนของบุคคล

ปัจจัยทั้ง ๓ ประการนี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือในสถาบันการศึกษานั้น ๆ (วิญญู สาทร ๒๕๑๕ : ๔๖ อ้างอิงมาจาก

๒. หัวหน้าคณะวิชา

งานบริหารการศึกษาในสถาบันทางการศึกษาซึ่งมีสถาบันอยู่หลายระดับ แต่การบริหารในระดับอุดมศึกษามีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากระดับการศึกษาอื่น ๆ เป็นอย่างมากและการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภทก็มีลักษณะที่แตกต่างกันไปบ้างตามลักษณะเฉพาะของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจำแนกได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มมหาวิทยาลัย มีอยู่ ๑๓ แห่ง ใช้ชื่อว่ามหาวิทยาลัยบ้าง สถาบันบ้าง ที่ใช้ชื่อมหาวิทยาลัยมี ๑๐ แห่ง และใช้ชื่อสถาบันมี ๓ แห่ง

๒. กลุ่มวิทยาลัย มีอยู่ ๘๒ แห่ง เป็นวิทยาลัยของรัฐ ๘๒ แห่ง และเป็นของเอกชน ๑๐ แห่ง กลุ่มวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย วิทยาลัยครู ๓๖ แห่ง วิทยาลัยเทคนิค ๒๑ แห่ง วิทยาลัยเกษตรกรรม ๑๐ แห่ง วิทยาลัยพลศึกษา ๔ แห่ง วิทยาลัยพยาบาล ๑๐ แห่ง และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ๑ แห่ง

๓. กลุ่มโรงเรียนนายร้อย นายเรือของทหารและตำรวจ และวิทยาลัยสงฆ์ กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่จัดการศึกษาเฉพาะกิจเฉพาะกลุ่ม โดยสนองความต้องการของหน่วยงานที่สถาบันนั้นสังกัดอยู่ (วิจิตร ศรีสะอาน ๒๕๑๔ : ๒ - ๓)

✓ องค์ประกอบของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร (Administration) หมายถึง สภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดีและคณบดี ฝ่ายคณาจารย์ (Faculty) ได้แก่ อาจารย์ผู้ทำการสอน ฝ่ายนิสิตนักศึกษา (Students) และศิษย์เก่า (Alumni) (สุภรณ์ ศรีพหล ม.ป.ป. : ๒๖) สำหรับการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยนั้น ลิปพนธ์ เกตุทัต กล่าวว่า องค์การสูงสุดในมหาวิทยาลัยของประเทศไทยคือ สภามหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีเป็นกรรมการ กรรมการอีกประเภทหนึ่งได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย บางมหาวิทยาลัยก็มีอาจารย์ประจำที่มาจากคณะต่าง ๆ มาเป็นกรรมการด้วย ตามกฎหมายแล้ว สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจสำคัญ ๆ หลายประการ เช่น วางนโยบาย วางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ควบคุมดูแลทั่วไป เป็นต้น ในคณะวิชานั้นคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบตามกฎหมาย โดยคณบดีจะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงของคณะกรรมการประจำคณะซึ่งมีหน้าที่วางหลักเกณฑ์ทางวิชาการเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ แต่ในทางปฏิบัติ คณบดีมักเป็นผู้บริหารที่มีอำนาจมาก กรรมการประจำคณะจึงคล้ายกับทำหน้าที่ให้คำแนะนำและความเห็นชอบเท่านั้น (ลิปพนธ์ เกตุทัต ๒๕๑๔ : ๒๗ - ๓๖)

๗ การบริหารของวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ องค์การสูงสุดในการบริหารงานของวิทยาลัยครู คือ สภาการฝึกหัดครู โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

๑. ออกข้อบังคับและวางระเบียบของวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติและพื้นความรู้ของผู้มีสิทธิเข้าศึกษาในวิทยาลัยครูและวางระเบียบการบริหารภายในวิทยาลัยครู
 ๒. อนุมัติหลักสูตรต่าง ๆ
 ๓. หาวิธีการอันจะยังการศึกษาอบรมและการวิจัยของวิทยาลัยครูให้เจริญยิ่งขึ้น
 ๔. อนุมัติการให้ปริญญา อนุมัติและประกาศนียบัตร
 ๕. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกหัดครูและปัญหาทางการศึกษาอื่น ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการหารือ
 ๖. พิจารณาการจัดตั้ง ยุบรวมและเลิกคณะวิชาและภาควิชา
 ๗. พิจารณาการจัดตั้งวิทยาลัยครู และการยกฐานะสถาบันฝึกหัดครู
 ๘. พิจารณาจัดตั้ง โยกย้ายและถอดถอนอธิการ หัวหน้าคณะวิชา รองหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์
 ๙. วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำและพิจารณางบประมาณการเงินและทรัพย์สินของวิทยาลัยครู
 ๑๐. จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อส่งเสริมให้คำแนะนำหรือดำเนินการของวิทยาลัยครู
- (ราชกิจจานุเบกษา ๒๕๑๔ : ๒๘ - ๓๐)

การบริหารงานภายในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งจะมีอธิการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ และมีคณะกรรมการประจำวิทยาลัยครูซึ่งประกอบด้วย

๑. ประธานกรรมการ ได้แก่ อธิการ โดยตำแหน่ง
๒. รองประธานกรรมการ ได้แก่ รองอธิการ โดยตำแหน่ง ในกรณีที่มิใช่อธิการหลายคน ให้สภาแต่งตั้งรองอธิการคนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการ ส่วนรองอธิการคนอื่น ๆ ให้เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
๓. กรรมการ ซึ่งเลือกตั้งจากหัวหน้าสำนักงานอธิการและหัวหน้าคณะวิชาจำนวนไม่เกิน เก้า คน
๔. กรรมการ ซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำวิทยาลัยครูจำนวนเท่ากับกรรมการตาม (๓)
๕. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้สภาแต่งตั้งจากบุคคลภายนอก โดยคำแนะนำของประธานกรรมการ

รองประธานกรรมการ และกรรมการใน (๓) และ (๔) มีจำนวนเท่ากับกรรมการตาม (๓)
(ราชกิจจานุเบกษา ๒๕๑๔ : ๓๒ - ๓๓)

โดยให้คณะกรรมการประจำวิทยาลัยครูชุดนี้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. วางระเบียบของวิทยาลัยครูด้วยความเห็นชอบของสภา
๒. พิจารณากำหนดหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อเสนอต่อสภา
๓. จัดการวัดผลการศึกษา
๔. รับปรึกษาให้ความเห็นแก่อธิการ
๕. จัดทำงบประมาณประจำปีเสนอต่อกรรมการฝึกหัดครู โดยได้รับความเห็นชอบจากสภา
๖. จัดทำรายงานแสดงผลงานและการรับจ่ายเงินในรอบปี (ราชกิจจานุเบกษา ๒๕๑๔ : ๓๓ - ๓๔)

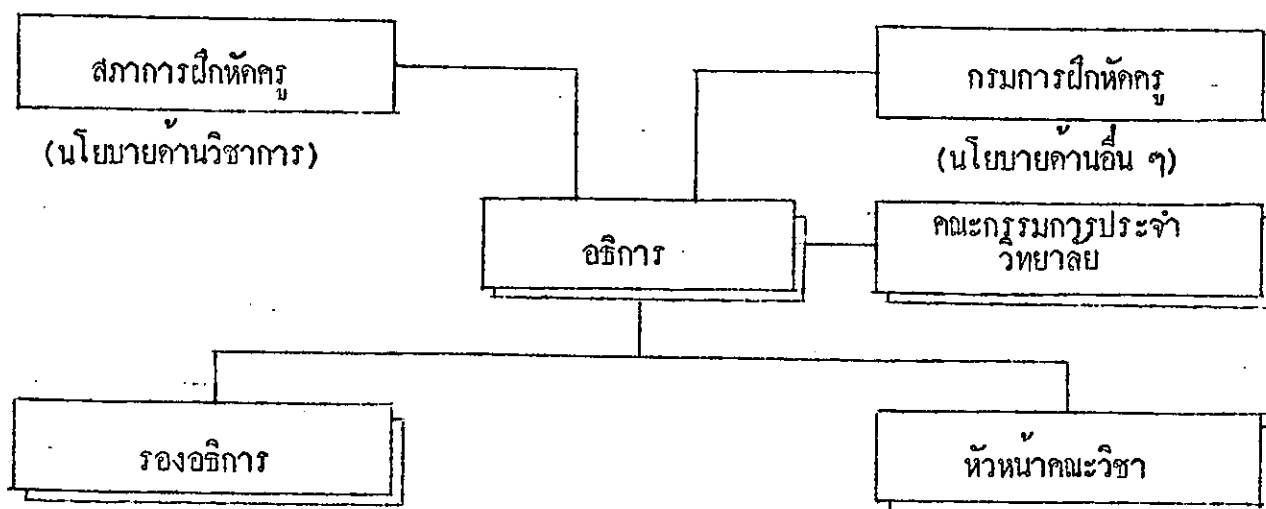
นอกจากนี้ยังได้แบ่งส่วนราชการในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งไว้ดังนี้

๑. สำนักงานอธิการ ให้มีหัวหน้าสำนักงานอธิการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ
๒. คณะวิชา ให้มีหัวหน้าคณะวิชาคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (ราชกิจจานุเบกษา

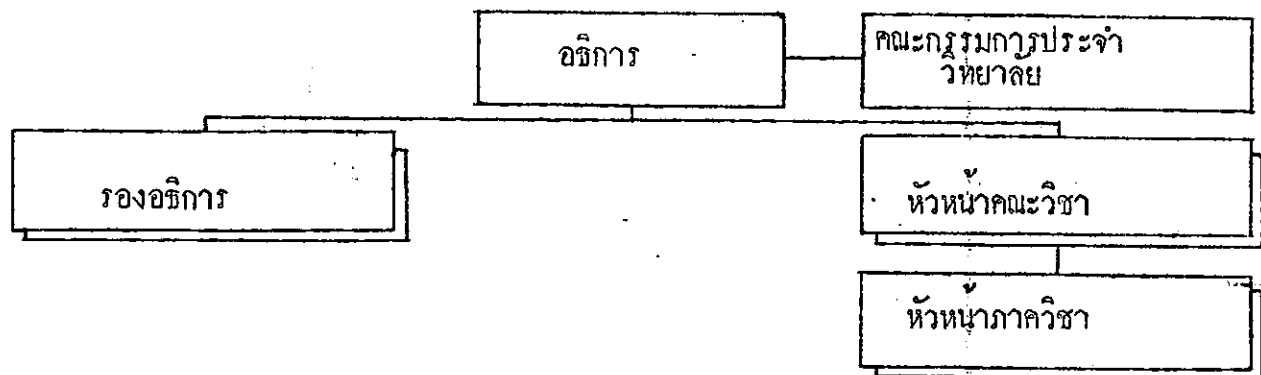
๒๕๑๔ : ๓๔)

สายงานบริหารของวิทยาลัยครูดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ ๒ และ ๓

(Sippanondka Ketudat and others.1977 : 42)



ภาพประกอบ ๒ แผนภูมิแสดงแผนบริหารวิทยาลัยครู



ภาพประกอบ ๓ แผนภูมิแสดงแผนบริหารภายในวิทยาลัยครู

ดังนั้นจะพบว่าการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในทางวิชาการให้แก่ "คณะวิชา" ซึ่งมีหัวหน้าคณะวิชาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบงานในคณะวิชาตามกฎหมาย แต่วิทยาลัยครูยังเป็นสถานบันอุดมศึกษาที่การดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามรูปแบบเท่าที่ควร ฉะนั้นการพิจารณาบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูจึงพิจารณาจากบทบาทของคณบดีในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยเป็นแนวทาง ทั้งนี้เพราะคณบดีและหัวหน้าคณะวิชาต่างก็เป็นผู้ที่รับผิดชอบงานสายวิชาการของสถานบันอุดมศึกษาซึ่งจะมีลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน แต่มีอำนาจตามกฎหมายต่างกันบ้าง

คณบดีในมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช ๒๕๑๓ ได้กำหนดว่า ในคณะหนึ่งให้มีคณบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในงานของคณะ คณบดีให้แต่งตั้งจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย และให้ดำรงตำแหน่งสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้อีก แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินแปดปีไม่ได้ (คู่มือนิสิตและอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๑๔ : ๒๕ - ๓๒) และพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดว่า กิจการในคณะหนึ่ง ๆ ของมหาวิทยาลัยนั้น ให้อยู่ภายใต้บังคับของคณบดี คณบดีนั้นสถานมหาวิทยาลัยจะได้เลือกตั้งจากบรรดาหัวหน้าแผนกวิชาในคณะนั้น ๆ และดำรงในตำแหน่งสี่ปี แต่จะเลือกตั้งให้อยู่ในตำแหน่งนั้นอีกคราวละสี่ปีก็ได้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๓ : ๔๐ - ๔๑)

คณบดีเป็นตำแหน่งบริหารสูงสุดในแต่ละคณะ ซึ่งจะเลือกจากบุคคลฝ่ายวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของคณะของตน และมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องโดยตรงในการเอานโยบายด้านวิชาการไปปฏิบัติ (ชัตติยา กรรณสูต ๒๕๑๓ : ๔๒ - ๔๓) คณบดีต้องเป็นผู้

ประสานงานกับอธิการบดีในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย แต่ไม่มีระเบียบปฏิบัติที่แน่นอนที่จะกำหนดบทบาทของคณบดีแยกไว้ต่างหาก ระเบียบปฏิบัตินั้นเป็นไปตามทัศนะของคณะกรรมการมหาวิทยาลัย และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย คณบดีไม่มีอำนาจชี้ขาดสูงสุด แต่คณบดีเป็นผู้ที่ดูแลคณาจารย์ในคณะ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ของคณะแทนในนามของอธิการบดี (Reevers and others, 1973 : 57) คณบดีมีหน้าที่รับผิดชอบประสานงานทางวิชาการของแผนกต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการบริหารงานกิจกรรมในคณะ ประสานงานกับมหาวิทยาลัย คณบดีอาจมีรองคณบดีเป็นผู้ช่วยในเรื่องต่าง ๆ เช่น ปกครองนิสิต ผู้ให้คำแนะนำ คณบดีมีหน้าที่จัดทำงบประมาณของคณะเสนออธิการบดี โดยคำแนะนำของสภาสูงของคณะ (สิปปนนท์ เกตุทัต ๒๕๑๑ : ๒๑๔ - ๒๒๑) และ ชัตติยา กรรณสูตร ใคสรุปหน้าที่ของคณบดีที่สำคัญ ๆ ไว้ ดังนี้

๑. ให้ความสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาการของคณะและโครงการกับหน่วยงานอื่น ๆ
๒. ร่วมมือกับหัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียน
๓. ร่วมมือกับคณาจารย์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรฐานในการสอน รับผิดชอบและเกียรติคุณ
๔. ร่วมมือกับหน่วยแนะแนวการศึกษาในการประเมินผลและปรับปรุง
๕. ร่วมมือกับหน่วยวัดผลการศึกษาในการประเมินผลและปรับปรุง
๖. ประสานงานในการเตรียมและพิมพ์เอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรและกิจกรรมทางวิชาการของคณะ
๗. รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานด้านระเบียบการศึกษาของนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนเรียนในคณะ
๘. วางแผนที่เหมาะสมเกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการในคณะ โดยไม่ขัดต่อกฎข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
๙. เป็นผู้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน (ชัตติยา กรรณสูตร ๒๕๑๓ : ๔๒ - ๔๓)

หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู เป็นตำแหน่งงานใหม่ที่มีขึ้นตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ ซึ่งแต่เดิมวิทยาลัยครูได้แบ่งส่วนราชการภายในเป็นหมวดวิชาต่าง ๆ โดยมีหัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบงานทางวิชาการในหมวดวิชานั้น ๆ และได้ยุบเลิกไปเมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ โดยให้มีตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาขึ้นมาแทนในสายงานวิชาการและทำหน้าที่รับผิดชอบงานในคณะวิชา

ปัจจุบันวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ได้แบ่งคณะวิชาออกเป็น ๓ คณะวิชา คือ

๑. คณะวิชาครุศาสตร์
๒. คณะวิชาวิทยาศาสตร์
๓. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ ได้กำหนดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชาไว้ว่า "ในคณะวิชาให้มีหัวหน้าคณะวิชาหนึ่งคนเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาให้แต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำของวิทยาลัยครูและให้ดำรงตำแหน่งสี่ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่ดำรงตำแหน่งเกินสองวาระไม่ได้" (ราชกิจจานุเบกษา ๒๕๑๔ : ๓๔) ดังนั้นหัวหน้าคณะวิชาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบการดำเนินงานของคณะวิชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทใหม่ของวิทยาลัยครูในปัจจุบันซึ่งมีงานในหน้าที่อย่างน้อย ๕ ประการ คือ

๑. ผลิตครู
๒. ศึกษาคนควา ทดลองและวิจัยทางการศึกษา
๓. ส่งเสริมวิชาชีพ
๔. ทำนุบำรุงวัฒนธรรม
๕. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (พจนอม แก้วกำเนิด ๒๕๒๐ : ๖)

วิทยาลัยครูนครราชสีมาโดยอาศัยความตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ ได้จัดทำคู่มือการบริหารวิทยาลัยครูนครราชสีมาให้สอดคล้องกับระบบงานใหม่ โดยได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าคณะวิชาไว้ ดังนี้

๑. วางแผนและโครงการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนและงานวิชาการของคณะวิชา
๒. วางแผนจัดอัตรากำลัง การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมดูแลและนิเทศงานในคณะวิชาให้ดำเนินไปอย่างดี
๓. การควบคุมการวัดผลตามระเบียบการวัดผลการศึกษา
๔. การควบคุมดูแลการจัดตารางสอนและตารางสอบ
๕. ประสานงานระหว่างภาควิชาต่าง ๆ ในคณะวิชา
๖. ประสานงานกับคณะวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัย
๗. การจัด การส่งเสริมและการประสานงานด้านการสอนของคณะวิชา
๘. การจัด การส่งเสริมและประสานงานด้านวิจัยทางวิชาการของคณะวิชา
๙. การจัด การส่งเสริม การประสานงานและการร่วมมือในการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการหรือเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมวิทยฐานะและวิชาชีพครู
๑๐. การร่วมมือและการประสานงานการประเมินนิเทศและประเมินนิเทศนักศึกษา
๑๑. การร่วมมือและการประสานงานการนิเทศการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน
๑๒. การจัด การส่งเสริมและประสานงานการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
๑๓. การให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ครู อาจารย์
๑๔. การจัดนิทรรศการและกิจกรรมทางวิชาการ
๑๕. การร่วมดำเนินการกับสำนักงานอธิการเกี่ยวกับการลงทะเบียนวิชาเรียน
๑๖. การจัด การส่งเสริมและการประสานงานด้านผลิตตำรา คู่มือการสอนของคณะวิชา
๑๗. การร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทางด้านวิชาการ
๑๘. การเสนอและการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ของคณะ
๑๙. การเสนอโครงการ งบประมาณ การรายงาน การติดตามและการประเมินผลโครงการดำเนินงานของคณะวิชา
๒๐. การเสนอความคิดเห็นแก่อธิการในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรทางวิชาการ
๒๑. เป็นผู้ช่วยอธิการในการบริหารงานด้านวิชาการ
๒๒. หน้าที่ปฏิบัติอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (วิทยาลัยครูนครราชสีมา ม.ป.ป. : ๒๕ - ๒๖)

๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูนี้ไม่ปรากฏว่ามีผลงานวิจัยของใครที่เกี่ยวข้องโดยตรงนัก แต่มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคณะครูของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีบทบาทหน้าที่ใกล้เคียงกับหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู งานวิจัยดังกล่าวมีดังนี้

✓ โรสแมน ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทด้านการเงิน การบริหารงาน คณะจารย์ หลักสูตร การวิจัย กิจกรรมนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาและความสามารถพื้นฐานของคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและความสามารถพื้นฐานของคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยและใช้แบบสอบถาม ถามคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยจำนวน ๒๕๕ คนจากจำนวน ๓๐๐ คนที่เป็นสมาชิกของสมาคมบัณฑิตวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกาในเดือนสิงหาคม และใช้การสัมภาษณ์หา คน ผลการศึกษาพบว่า พื้นความรู้ทางวิชาการส่วนมากของคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย ได้แก่ วิชาการศึกษา เคมี ฟิสิกส์และภาษาอังกฤษ คณาจารย์ส่วนมากใช้เวลาในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาน้อย คณาจารย์สอนระดับบัณฑิตศึกษาอย่างน้อยหนึ่งวิชา คณาจารย์ส่วนมากมีส่วนร่วมในการสรรหาและกำหนดค่าจ้างคณาจารย์ คณาจารย์มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณาจารย์ ๓ ใน ๔ ได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้าแผนกวิชาและผู้อำนวยการของบัณฑิตวิทยาลัยเกี่ยวกับโปรแกรมระดับบัณฑิตศึกษา ครึ่งหนึ่งของคณาจารย์มีความเห็นว่า การบริหารงานโดยตรงเกี่ยวกับงานวิชาการและภาคปฏิบัติมีน้อย และ ๒ ใน ๓ ของคณาจารย์มีความเห็นว่า คณาจารย์มีอำนาจเกี่ยวกับค่านิยมประมาณน้อย คณาจารย์มีความเห็นว่าความรับผิดชอบระดับบัณฑิตศึกษาของตนยังไม่กว้างขวางพอและไม่มีขอบเขตที่แน่นอน ส่วนวิธีการเลือกคณาจารย์ที่ดีที่สุดได้แก่ วิธีการให้รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเสนอชื่อให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาแล้วให้อธิการบดีแต่งตั้ง และอุปสรรคสำคัญที่ขัดต่อความสำเร็จในการทำงานตามทัศนะของคณาจารย์ ได้แก่ ความไม่มีอำนาจ ไม่มีงบประมาณและการไม่จำกัดขอบเขตของบทบาทหน้าที่ ลักษณะคณาจารย์ที่พึงปรารถนาตามทัศนะของคณาจารย์ คือ เป็นผู้มีความสามารถในการวิจัยสูง ความสามารถในการสอน มีประสบการณ์ในการบริหารงานและเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ (Roseman. 1973 : 3328A - 3329A)

อิสตัน ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐเซาท์ออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม ถามคณาจารย์ ๘๕ คน และใช้การสัมภาษณ์คณาจารย์อีก ๑๕ คนของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยคนเดียวกันในรัฐเซาท์ออสเตรเลีย

แบบสอบถามที่ถามคณบดีจะเกี่ยวกับบุคลิกและความสามารถพื้นฐาน หน้าที่ ความสัมพันธ์กับอธิการบดี และหัวหน้าแผนกวิชา หน้าที่ในการบริหารกับคณบดี การบริหารงาน และคุณลักษณะกับความสามารถของคณบดีที่ประสบความสำเร็จตามทัศนะของคณบดี แบบสอบถามที่ถามอธิการบดีจะเกี่ยวกับหน้าที่ในการบริหารงานกับคณบดี คุณลักษณะกับความสามารถของคณบดีที่ประสบความสำเร็จตามทัศนะของอธิการบดี ผลการศึกษาพบว่า คณบดีที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนมากเคยมีประสบการณ์ในการบริหารระดับอุดมศึกษามาก่อน (Easton. 1974 : 6894A - 6895A) . นอกจากนี้ยังพบว่า

๑. อายุเฉลี่ยของคณบดีสูงกว่า ๕๓ ปี
๒. คณบดี ๑๔ คนทำการสอนด้วยในขณะทำหน้าที่คณบดี
๓. คณบดีเห็นว่า การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้าแผนกวิชามีความสำคัญมากกว่าความสัมพันธ์กับอธิการบดีหรือผู้นำคณาจารย์ที่ไม่เป็นทางการ
๔. คณบดีและอธิการบดีมีความเห็นว่า คุณลักษณะและความสามารถของคณบดีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมีดังนี้

- ๔.๑ ความสามารถในการทำงานกับประชาชน
- ๔.๒ การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์
- ๔.๓ ความสามารถในการจัดองค์การ
- ๔.๔ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๔.๕ ความเชื่อมั่นในตนเอง
- ๔.๖ ความคิดริเริ่ม
- ๔.๗ ความสามารถทางการศึกษาและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางการศึกษา
- ๔.๘ ความรู้ทั่วไป

สกลโช ไก่ศึกษาและวิเคราะห์สถานภาพของคณบดีในมหาวิทยาลัยของรัฐนิวยอร์กเกี่ยวกับหน้าที่งานคณาจารย์ ความรับผิดชอบ ภูมิหลังส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับหัวหน้าแผนกวิชาและอธิการบดีตามทัศนะของคณบดีเอง โดยใช้แบบสอบถาม ถามคณบดีจำนวน ๓๕ คนของมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรสี่ปี ผลการศึกษาพบว่า คณบดีมีความเห็นว่า

๑. ผู้เป็นคณบดีควรมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วอย่างน้อยเจ็ดปี หรือเคยเป็นผู้ช่วยคณบดีอย่างน้อยสองปี

๒. ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงบประมาณเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญและเวลาในการทำงานเกือบครึ่งหนึ่งของความรับผิดชอบทั้งหมด ฉะนั้นคณบดีจะต้องมีความสามารถเกี่ยวกับงานด้านงบประมาณด้วย

๓. คณบดีเป็นผู้จัดหาคณาจารย์ผู้ร่วมงานโดยร่วมกับรองอธิการฝ่ายวิชาการ ในการปฏิบัติงานถ้าเป็นงานสำคัญเร่งด่วนต้องเสนอหาหรืออธิการบดี แต่ถ้าเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปก็เสนอผ่านรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

๔. การมีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างคณาจารย์กับคณบดีมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากกว่าความสัมพันธ์ที่มีกับอธิการบดีหรือหัวหน้าแผนกวิชา

๕. คณบดีมีความสำคัญในการปรับปรุงงานด้านวิชาการของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและโปรแกรมปริญญาโท

๖. ลักษณะของคณบดีที่สำคัญที่สุด คือ ความสามารถเฉพาะตัวของคณบดีที่จะแสดงให้คณาจารย์ยอมรับโดยตัวตนเอง

๗. งานบริหารของคณบดีที่จะเพิ่มขึ้น คือ การหาทางช่วยให้ประชาชนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น (Scalzo, 1976 : 1342A)

คอลล์ ได้ศึกษาบทบาทที่คาดหวัง พฤติกรรมผู้นำและความเป็นผู้นำในอุดมคติของคณบดีในวิทยาลัยของรัฐและเอกชนที่เปิดสอน สี่ ปีของรัฐเวสต์เวอร์จิเนีย ตามทัศนะของอธิการบดี หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนกและคณบดีเอง ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือศึกษา ซึ่งการสร้างแบบสอบถามนี้ได้ศึกษาจากเอกสารและคำแนะนำจากหัวหน้าแผนก ผู้เชี่ยวชาญและคณบดี และใช้ Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) วัดพฤติกรรมผู้นำและความเป็นผู้นำของคณบดี โดยศึกษาจากอธิการบดี ๑๒ คน คณบดี ๑๒ คน หัวหน้าฝ่าย ๔๓ คนและหัวหน้าแผนก ๑๑๔ คน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

๑. กลุ่มผู้บริหารที่สูงกว่ากับที่ต่ำกว่าคณบดีมีความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความรับผิดชอบของคณบดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่สูงกว่าคณบดีเห็นความสำคัญในความรับผิดชอบของคณบดีมากกว่าผู้บริหารที่ต่ำกว่าคณบดี

๒. ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของคณบดี คือ การพัฒนาหลักสูตร การวัดผล และการแก้ไขปรับปรุง ความรับผิดชอบอันดับที่สอง คือ การเลือกและสรรหาอาจารย์

๓. ประสพการณ์ที่สำคัญที่สุดในการเตรียมงานของคณบดี คือ ประสพการณ์ที่ได้รับจากวิทยาลัยครูและประสบการณ์ในการบริหารก่อนที่จะเป็นคณบดี

๔. คณบดีควรให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย การแนะแนวนักศึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน

๕. คณบดีควรเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากอธิการ มีความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์ ผู้บริหารและนักศึกษา มีบุคลิกที่ดี หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในระดับอุดมศึกษาเสมอ

๖. คณบดีควรชี้แจงเกี่ยวกับงบประมาณด้านวิชาการ โดยเฉพาะเงินที่เกี่ยวข้องกับคณาจารย์ และการขึ้นเงินเดือน

๗. คณบดีจะต้องควบคุมดูแลเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ การประสานงานระหว่างอาจารย์ การใช้เวลาและการปฏิบัติงานประจำ

๘. คณบดีมีความเห็นว่าพฤติกรรมฉันทิกร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเคารพต่อกัน และความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างคณบดีกับบุคคลอื่น ๆ ในสถาบันมีความสำคัญมากกว่าตามความเห็นของผู้บริหารที่สูงกว่าและต่ำกว่าคณบดี (Call, 1974 : 4602A - 4603A)

ไวต์ ได้ศึกษาหน้าที่ของคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเกี่ยวกับกลุ่มการทำงานของบัณฑิตวิทยาลัยในการแก้ปัญหา งานธุรการและงานที่ปฏิบัติประจำในระดับอุดมศึกษา โดยวิเคราะห์แบ่งงานบริหารออกเป็นสามด้าน คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการประสานงานและด้านอำนาจในการตัดสินใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน ๒๗ ข้อ ซึ่งจะถามเกี่ยวกับหน้าที่สามด้าน ด้านละเก้าข้อ คำถามแต่ละข้อจะถามเกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงกับหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาจากกรรมการบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน ๓๐๒ คน จาก ๒๐ สถาบันในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาปรากฏว่า หน้าที่ที่ปฏิบัติจริงกับหน้าที่ที่ควรปฏิบัติทั้งสามด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานที่ปฏิบัติประจำมีความสำคัญมากกว่างานอื่น ๆ

ลำดับความสำคัญของหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงเรียงจากมากไปน้อย คือ งานทะเบียน หลักการปฏิบัติ การให้ปริญญา การรักษาวินัยภายในหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบ การวางโครงการ

การวิจัย การประเมินผลและการสรุบทูลาการ

ลำดับความสำคัญของหน้าที่ที่ควรปฏิบัติเรียงจากมากไปน้อย คือ การให้ปริญญา หลักการปฏิบัติ งานทะเบียน การวางโครงการ การพิจารณาความดีความชอบ การวิจัย การประเมินผลและการ สรุบทูลาการ

ตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นตำแหน่งที่จะต้องเข้าใจในขอบข่ายงานและความสำคัญของ หน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ความสำเร็จของการจัดองค์การในสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลมากกว่าอำนาจตามสายการบังคับบัญชา (Veit. 1975 : 3463A)

อัลเชาส์ ได้สำรวจระบบการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเงินเดือนของอาจารย์ ค่าใช้จ่ายของ แผนกและค่าใช้จ่ายดำเนินงานบริหารทางวิชาการของคณบดีที่ทำงานที่เคเนซของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในรัฐเท็กซัส โดยใช้แบบสอบถาม ตามจากคณบดีของวิทยาลัยที่เปิดหลักสูตรในปีจำนวน ๑๓๓ แห่ง ซึ่งเป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย ๒๒ แห่งในรัฐเท็กซัส โดยถามเกี่ยวกับการวางแผนงบประมาณ การรายงานและการบริหารงานของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า

๑. การติดต่อสื่อสารระหว่างคณบดีกับเจ้าหน้าที่การเงินของมหาวิทยาลัยขนาดเล็กมีความ คล่องตัวดีกว่ามหาวิทยาลัยขนาดใหญ่

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างสายงานบังคับบัญชากับสายงานที่ปรึกษาจะมีปัญหาความเข้าใจผิด กันมากในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่

๓. คณบดีจำนวนร้อยละ ๑๐ ในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่และคณบดีจำนวนร้อยละ ๒ ใน มหาวิทยาลัยขนาดเล็กไม่ได้รับบัญชีรายงานการเงิน

๔. คณบดีบางคนเป็นผู้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเงินเอง

๕. คณบดีได้รับความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของรัฐ

๖. คณบดีส่วนมากได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเงินเดือนของคณะอาจารย์ และค่าใช้จ่ายใน แผนกต่าง ๆ และมีคณบดีจำนวนร้อยละ ๒๐ ที่ไม่ได้มีส่วนร่วมวางแผนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายดำเนินงานบริหาร วิชาการ

นอกจากนี้แล้วอัลเชาส์ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

๑. คณบดีควรเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้ใหญ่ ไม่มีข้อบกพร่องและมีอำนาจในการตัดสินใจ สิ่งที่จะต้องจัดการเกี่ยวกับคณะอาจารย์รวมงานได้

๒. คณะคิควรรจะได้รับรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของวิทยาลัย
๓. คณะคิคว่าต้องมีสระพื่อที่จะเข้าถึงเจ้าหน้าที่การเงินและคณะที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ช่วยของเขา
๔. ผู้บริหารใหม่ควรจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่
๕. มหาวิทยาลัยควรจะให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและมีส่วนร่วมในโครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารระดับอุดมศึกษา (Althaus, 1976 : 7887A - 7888A)

P เอสคิว ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของคณะคิควในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยสุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนการฝึกหัดครูระดับปริญญาโทในสหรัฐอเมริกาจำนวน ๒๑๕ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

๑. คณะคิควมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมากในแง่ของการประเมินผลการสอนในทางปฏิบัติ
๒. คณะคิควมีความสนใจในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง
๓. คณะคิควของสถาบันการฝึกหัดครูที่ศึกษาส่วนมากได้ใช้วิธีการประเมินผลการสอนอยู่เป็นประจำ และมีส่วนน้อยมากที่ยังไม่ได้ใช้วิธีการประเมินผล
๔. การให้รางวัลและการชมเชยครูที่สอนดีเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการปรับปรุงการเรียนการสอน
๕. การประเมินผลการสอนในปัจจุบันดูเหมือนว่าจะทำไปอย่างแกน ๆ ไม่จริงจัง
๖. การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น จำเป็นต้องอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำของคณะคิควเป็นอย่างมาก

พร้อมกับนั้น เอสคิว ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยที่ควรจะปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นควรปฏิบัติดังนี้

๑. พยายามศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. พยายามให้คณะอาจารย์ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
๓. ส่งเสริม สนับสนุนและจัดสถานการณ์ต่าง ๆ ให้คณะอาจารย์และนักศึกษาได้รับความสะดวกสบายอย่างเพียงพอ เช่น
 - ๓.๑ จัดให้มีบริการแนะแนว
 - ๓.๒ จัดให้มีหัวข้อเนื้อหาวิชาที่จะเรียน
 - ๓.๓ มีการศึกษาวิจัยปัญหาในการปฏิบัติงาน

๓.๔ มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

๓.๕ มีการไปศึกษาการปฏิบัติงานของสถาบันอื่น ๆ และจัดให้มีการทัศนศึกษาร่วมกัน
ระหว่างคณะอาจารย์ด้วยกัน

๓.๖ ให้คณะอาจารย์มีโอกาสไปรับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ

๓.๗ ส่งเสริมให้คณะอาจารย์เป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพครู และรับเอกสารที่
เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพครู

๓.๘ จัดหาเจ้าหน้าที่ เสมียน เพื่อปฏิบัติงานด้านวิชาการ

๓.๙ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ตามความต้องการของแต่ละกลุ่มวิชา

๓.๑๐ ส่งเสริมให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยในสถาบันฝึกหัดครูมาก ๆ

๓.๑๑ พยายามปรับชั่วโมงการสอนของครู อาจารย์ให้ใกล้เคียงที่เหมาะสมกัน

๓.๑๒ จัดชั้นเรียนใหม่จำนวนนักเรียนที่พอเหมาะ

๓.๑๓ ช่วยเหลือหัวหน้าแผนกวิชา อาจารย์ในการจัดหาวัสดุประกอบการสอน

๓.๑๔ คณะอาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบัน

๓.๑๕ คัดเลือกครู อาจารย์ที่มีความสามารถมาทำการสอน ให้เกียรติ ชมเชยและ
ยกย่องผู้ที่มีความสามารถในการสอน

๓.๑๖ ให้คณะอาจารย์มีอิสระที่จะปฏิบัติงานทางวิชาการ

๓.๑๗ นักบริหาร หัวหน้าสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่คณะอาจารย์
ในการปรับปรุงการเรียนการสอน (Eskew. 1960 : 4346A - 4347A)

สัมปत्ติฐานของการศึกษาค้นคว้า

๑. อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และ ผู้บริหาร มีทัศนะตอบหาที่ปฏิบัติจริงของ หัวหน้าคณะวิชา ระหว่างกลุ่มทั้งสี่กลุ่มต่างกัน

๒. อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีทัศนคติบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา ระหว่างกลุ่มทั้งสี่กลุ่มต่างกัน

๓. อาจารย์ที่วิจัยต่างก็มีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๔. อาจารย์ที่ประสบการณ่ต่างกัันมีทัศนะตอบหาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาต่างกััน

๕. หัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้องกันมีทัศนคติยอมรับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๖. หัวหน้าภาควิชาที่ประสานงานต่างกับที่คณะตอบหาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา

ต่างกัน

๘. หัวหน้าคณะวิชาที่ผู้ดูแลต่างกันมีทักษะตอบคำถามที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๔. หัวหน้าคณะวิชาที่ประสานการดำเนินงานมีทักษะตอบหาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา

ต่างกัน

๕. ผู้บริหารที่มียุทธศาสตร์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๑๐. บุคลากรที่ประสบการณ์ต่างกันมีทักษะตอบหาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน.

๑๑. อาจารย์ที่รู้จักกันมีทัศนะตอบปัญหาที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๑๒. อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษากันมีทัศนะตอบมามีความคาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๑๓. หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะตอบปัญหาที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๑๔. หัวหน้าภาควิชาที่ประสานงานต่างกับผู้ที่เสนอขอทุนที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา

ต่างกัน

๑๕. หัวหน้าคณะวิชาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๑๖. หัวหน้าคณะวิชาที่ประสานงานทางกัมมัทธนะตอบหาบทคัดหัวขงหัวหน้าคณะวิชา

ต่างกัน

๑๗. ผู้บริหารที่มติด้านนี้แตกต่างกันโดยรอบทิศทางที่คาดหวังของหัวหน้ากองวิชาต่างกัน

๑๘. ผู้บริหารที่ประสบการณต่างกันมีทักษะบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๑๙. อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีทัศนะตอบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๒๐. อาจารย์มีทัศนะตอบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๒๑. หัวหน้าภาควิชามีทัศนะตอบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๒๒. หัวหน้าคณะวิชามีทัศนะตอบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

๒๓. ผู้บริหารมีทัศนะตอบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังนี้

๑. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
๓. การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล
๔. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล
๕. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๑. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ของวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ เป็นครั้งแรกจำนวน ๑๗ แห่ง คือ วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูนครสวรรค์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูอุตรธานีและวิทยาลัยครูอุบลราชธานี รวมจำนวนทั้งหมด ๔๑๖ คน ในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารจำนวน ๔๕ คน หัวหน้าคณะวิชาจำนวน ๔๓ คน หัวหน้าภาควิชาจำนวน ๑๕๓ คนและอาจารย์จำนวน ๑๗๑ คน

๒. เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- ๒.๑ วิทยาลัยครู เป็นวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ เป็นครั้งแรกจำนวน ๑๗ แห่ง
- ๒.๒ ผู้บริหาร ประกอบด้วยอธิการและรองอธิการทั้งหมดของวิทยาลัยครูทั้ง ๑๗ แห่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในปีการศึกษา ๒๕๒๑

๒.๓ หัวหน้าคณะวิชาทั้งหมดของวิทยาลัยครู ๑๗ แห่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา ๒๕๒๑

๒.๔ หัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครูทั้ง ๑๗ แห่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา ๒๕๒๑

จำนวนร้อยละ ๕๐ ของแต่ละวิทยาลัยครู

๒.๕ อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้ง ๑๗ แห่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูมาไม่น้อยกว่า

๑ ปีการศึกษา และทำหน้าที่สอนในปีการศึกษา ๒๕๒๑ จำนวนร้อยละ ๑๐ ของแต่ละวิทยาลัยครู

๓. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑ สํารวจรายชื่อ จำนวนของผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ของวิทยาลัยครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู ซึ่งสำรวจในเดือนสิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๒๑

๓.๒ เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้แต่ละวิทยาลัยครูเป็นหน่วยตัวอย่าง แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยครูโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามวุฒิและประสบการณ์จำนวนร้อยละ ๕๐ และ ๑๐ ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารและหัวหน้าคณะวิชาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังตาราง ๑

ตาราง ๑ จำนวนผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์จำแนกตามวุฒิและประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่าง	วุฒิ		ประสบการณ์		รวม
	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	
ผู้บริหาร	๑๑	๓๔	๕๐	๕	๕๕
หัวหน้าคณะวิชา	๑๑	๓๒	๓๒	๑๑	๕๓
หัวหน้าภาควิชา	๓๑	๔๒	๕๕	๕๔	๑๕๓
อาจารย์	๔๗	๔๔	๑๑๒	๕๕	๑๙๘
รวม					๔๐๖

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (คูภาคผนวก) จำนวน ๕ ช่วงที่สร้างขึ้นตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามแยกเป็น ๒ ตอน ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูจำนวน ๔๐ ข้อ แต่ละข้อมถาม ๒ คำ คือ บทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวัง โดยจำแนกบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาเป็น ๙ ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-----------------------------|
| ๑. ด้านวิชาการ | จำนวน ๑๗ ข้อ จากข้อ ๑ - ๑๗ |
| ๒. ด้านบริหารบุคลากร | จำนวน ๑๕ ข้อ จากข้อ ๑๘ - ๓๒ |
| ๓. ด้านธุรการและงบประมาณ | จำนวน ๔ ข้อ จากข้อ ๓๓ - ๔๐ |
| ๔. ด้านกิจการนักศึกษา | จำนวน ๑๑ ข้อ จากข้อ ๔๑ - ๕๒ |
| ๕. ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ | จำนวน ๙ ข้อ จากข้อ ๕๓ - ๕๕ |
| ๖. ด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการ | จำนวน ๙ ข้อ จากข้อ ๖๐ - ๖๖ |
| ๗. ด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชน | จำนวน ๑๔ ข้อ จากข้อ ๖๗ - ๘๐ |

ทั้งนี้ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่วงความคิดเห็นจากน้ำหนัก ๐ - ๔ หน่วยตามลำดับ โดยให้น้ำหนักคะแนนแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- ๐ หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติ หรือ ไม่ควรปฏิบัติ
- ๑ หมายถึง ปฏิบัติน้อย หรือ ควรปฏิบัติหน่อย
- ๒ หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง หรือ ควรปฏิบัติปานกลาง
- ๓ หมายถึง ปฏิบัติมาก หรือ ควรปฏิบัติมาก
- ๔ หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด หรือ ควรปฏิบัติมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการสร้างดังนี้

๑. ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูจากเอกสาร และสัมภาษณ์อธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ของวิทยาลัยครูและผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

๒. นำข้อมูลที่ได้นำสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทต่าง ๆ ของหัวหน้าคณะวิชา
๓. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาทุกด้าน เป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแบบ

Face Validity

๔. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับอาจารย์จำนวน ๔๐ คน จากวิทยาลัยครูธนบุรีและวิทยาลัยครูกาญจนบุรีแห่งละ ๒๐ คน
๕. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha_k = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_{xi}^2}{S_{xt}^2} \right) \quad (\text{Cronbach. 1970 : 161})$$

ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

แบบสอบถามด้านบทบาทที่ปฏิบัติจริง มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๘

แบบสอบถามด้านบทบาทที่คาดหวัง มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๘

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครูที่ศึกษาเป็นอย่างดี การเก็บข้อมูลครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามออกไปทั้งหมด ๕๗๐ ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน ๔๖๖ ชุด มีแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์จำนวน ๒๐ ชุด จึงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน ๔๔๖ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๘ ของแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามดังตาราง ๒ และ ๓

ตาราง ๒ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร โดยจำแนกเป็นรายวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครู	จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง					จำนวนแบบสอบถามที่ได้อีกกลับคืน					ร้อยละของ แบบสอบถาม ที่ได้อีกกลับคืน
	ผู้บริหาร	หัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าภาควิชา	อาจารย์	รวม	ผู้บริหาร	หัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าภาควิชา	อาจารย์	รวม	
จันทร์เกษม	๔	๓	๑๐	๑๖	๓๓	๔	๓	๔	๑๐	๒๕	๗๕.๗๖
เชียงใหม่	๔	๓	๑๓	๑๗	๓๗	๓	๓	๑๑	๑๕	๒๒	๕๖.๕๔
เทพสตรี	๔	๓	๑๓	๑๑	๓๑	๒	๑	๕	๔	๒๐	๖๔.๕๒
นครราชสีมา	๔	๓	๑๓	๑๓	๓๓	๔	๓	๑๓	๑๓	๓๓	๑๐๐.๐๐
นครศรีธรรมราช	๔	๓	๑๓	๑๐	๓๐	๔	๓	๑๑	๑๐	๒๘	๙๓.๓๓
นครสวรรค์	๔	๓	๑๓	๑๒	๓๒	๓	๓	๑๓	๑๒	๓๑	๙๖.๘๘
มหาสารคาม	๔	๓	๑๓	๑๒	๓๒	๔	๓	๑๒	๑๒	๓๑	๙๖.๘๘
พระนครศรีอยุธยา	๔	๓	๑๓	๑๕	๓๕	๓	๓	๔	๑๑	๒๕	๗๑.๔๓
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	๔	๓	๑๓	๑๕	๓๕	๒	๒	๔	๑๐	๑๘	๕๑.๑๕
พระนครศรีอยุธยา	๔	๓	๑๓	๑๒	๓๒	๔	๓	๗	๔	๒๒	๖๘.๗๕
พิบูลสงคราม	๔	๓	๑๓	๑๖	๓๖	๓	๓	๑๒	๑๕	๓๓	๙๑.๖๗
ยะลา	๔	๓	๑๓	๔	๒๔	๒	๓	๔	๕	๒๒	๙๑.๖๗
สงขลา	๔	๓	๑๓	๑๓	๓๓	๓	๓	๑๓	๑๐	๒๙	๘๗.๘๘
สวนดุสิต	๓	๓	๑๓	๑๕	๓๔	๓	๑	๕	๑๐	๒๓	๖๐.๕๓
สวนสุนันทา	๔	๓	๑๓	๑๔	๓๔	๔	๓	๖	๑๒	๒๕	๖๕.๗๕
อุตรธานี	๔	๓	๑๓	๑๒	๓๒	๑	๑	๖	๗	๑๕	๔๖.๘๘
อุบลราชธานี	๔	๓	๑๓	๑๑	๓๑	๒	๓	๑๑	๔	๒๐	๖๔.๕๒
รวม	๖๗	๕๑	๒๑๗	๒๓๔	๕๗๐	๕๑	๔๔	๑๖๐	๑๘๒	๓๓๗	๗๖.๔๕

ตาราง ๓ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและใช้ได้ โดยจำแนกตามตำแหน่งอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง	จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ได้	ร้อยละ
อาจารย์	๒๓๔	๑๓๑	๕๖.๐๒
หัวหน้าภาควิชา	๒๑๓	๑๕๓	๗๑.๕๑
หัวหน้าคณะวิชา	๕๑	๔๓	๘๔.๓๑
ผู้บริหาร	๒๓	๔๕	๑๙๖.๐๘
รวม	๕๒๑	๔๑๒	๗๙.๐๘

๒. การจัดการกับข้อมูล

๒.๑ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน ๔๓๒ ชุด มาคัดเลือกเอาไว้เฉพาะแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบสมบูรณ์จำนวน ๔๑๒ ชุด

๒.๒ ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามที่ได้คัดเลือกไว้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๓ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติ ดังนี้

๑. เปรียบเทียบทัศนคติที่ตอบคำถามที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา ในวิทยาลัยครูระหว่างกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร โดยใช้ F - test จากสูตร

$$F = \frac{MS_A}{MS_W} \quad (\text{Lindquist, 1956 : 56})$$

ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของการวิจัยมีลักษณะดังนี้

๑. กลุ่มตัวอย่างใดมาอย่างสุ่มและเป็นอิสระแก่กัน
๒. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระแก่กัน
๓. ความแปรปรวนของประชากรมีค่าเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \sigma_3^2 = \sigma_4^2$)
๔. การแจกแจงของประชากรเป็นการแจกแจงแบบโค้งปกติ
๕. มีสมมติฐานเป็นกลาง (Null Hypothesis) ว่า $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$
เมื่อทดสอบ F - test แล้วหากพบความแตกต่างจึงใช้ q - statistic

ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

๒. เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน โดยใช้ t - test จากสูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad \text{(Glass and Stanley, 1970 : 295)}$$

ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของการวิจัยมีลักษณะดังนี้

๑. กลุ่มตัวอย่างใดมาอย่างสุ่มและเป็นอิสระแก่กัน
๒. กลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน
๓. ความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)
๔. กลุ่มประชากรทั้งสองมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ
๕. มีสมมติฐานเป็นกลาง (Null Hypothesis) ว่า $H_0 : \mu_1 = \mu_2$

๓. เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร โดยใช้ t - test จากสูตร

$$t = \frac{\bar{D}}{S_D} \quad \text{(Ferguson, 1976 : 167)}$$

ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของการวิจัยมีลักษณะดังนี้

๑. กลุ่มตัวอย่างได้มาอย่างสุ่ม
๒. ข้อมูลได้มาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน
๓. กลุ่มประชากรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ
๔. ความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)
๕. มีสมมติฐานเป็นกลาง (Null Hypothesis) ว่า $H_0 : \mu_1 = \mu_2$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๖ ตอน ดังนี้

๑. วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
๒. วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูระหว่างกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูระหว่างกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน
๕. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน
๖. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาท
ที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา
และผู้บริหาร

ตาราง ๔ คะแนนเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา	หัวหน้าคณะวิชา	ผู้บริหาร	รวม
วิชาการ	๑.๙๙๒๙	๑.๙๒๘๑	๒.๓๐๙๒	๑.๙๒๐๐	๑.๙๘๙๖
บริหารบุคลากร	๑.๙๑๓๕	๒.๐๙๖๓	๒.๕๐๕๔	๒.๑๙๖๐	๒.๑๙๙๘
ธุรการและงบประมาณ	๒.๐๒๐๘	๒.๒๒๔๔	๒.๙๘๘๑	๒.๓๐๘๔	๒.๓๓๕๔
กิจการนักศึกษา	๑.๙๒๐๔	๑.๙๘๙๓	๑.๙๒๖๐	๑.๘๕๓๔	๑.๘๒๒๔
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	๑.๔๔๖๑	๑.๔๔๒๖	๑.๕๘๘๐	๑.๙๖๐๐	๑.๕๕๙๒
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	๑.๙๒๑๕	๒.๐๙๕๙	๒.๕๐๑๓	๒.๑๙๒๔	๒.๑๖๖๓
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	๑.๕๘๙๓	๑.๖๘๐๓	๑.๙๒๐๓	๑.๖๙๕๐	๑.๙๑๕๐

จากตาราง ๔ แสดงว่า อาจารย์มีความเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติบทบาท
ด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อาคารสถานที่และสวัสดิการ บริหารบุคลากร
วิชาการ กิจการนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติตามลำดับ
หัวหน้าภาควิชามีความเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติบทบาทด้านธุรการและงบประมาณ
มากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจการนักศึกษา
บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติตามลำดับ หัวหน้าคณะวิชา
มีความเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติบทบาทด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมา
ได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจการนักศึกษา บริการทางวิชาการ
แก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติตามลำดับ ผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชา

ในวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติตามหัตถการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพปฏิบัติและ บริการทางวิชาการแก่ชุมชนตามลำดับ แต่ถ้ามพิจารณาโดยส่วนรวมจะพบว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีความเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติตามหัตถการและ งบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพปฏิบัติตามลำดับ

ตาราง ๕ คะแนนเฉลี่ยรายชื่อในแต่ละด้านของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา	หัวหน้าคณะวิชา	ผู้บริหาร	รวม
วิชาการ	๓.๑๖๘๒	๓.๒๒๘๔	๓.๒๗๐๕	๓.๓๖๖๑	๓.๒๕๘๔
บริหารบุคลากร	๓.๑๒๖๓	๓.๒๐๗๐	๓.๓๘๕๑	๓.๓๐๐๗	๓.๒๕๕๘
ธุรการและงบประมาณ	๓.๑๒๔๗	๓.๒๗๓๘	๓.๕๕๓๐	๓.๔๗๖๒	๓.๓๕๖๕
กิจกรรมนักศึกษา	๒.๘๕๓๓	๒.๘๕๖๒	๓.๐๔๖๕	๓.๐๑๘๖	๓.๑๘๓๗
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	๒.๘๖๒๑	๒.๘๒๐๗	๓.๐๗๕๗	๓.๑๖๕๑	๒.๙๔๒๕
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	๒.๕๘๓๓	๓.๐๖๘๒	๓.๒๓๕๕	๓.๑๕๑๖	๓.๑๐๕๐
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	๒.๕๕๔๒	๓.๐๐๐๕	๓.๑๗๔๔	๓.๒๓๑๘	๓.๑๐๐๓

จากตาราง ๕ แสดงว่า อาจารย์มีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติตามหัตถการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร ธุรการและงบประมาณ บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อาคารสถานที่และสวัสดิการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพปฏิบัติและ กิจกรรมนักศึกษาตามลำดับ หัวหน้าภาควิชามีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรมีบทบาทด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ บริการทางวิชาการแก่ชุมชน กิจกรรมนักศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพปฏิบัติ

ตามลำดับ หัวหน้าคณะวิชาที่มีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติบทบาทด้าน
 ชุมชนและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร วิชาการ อาคารสถานที่และสวัสดิการ
 บริการทางวิชาการแก่ชุมชน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติและกิจการนักศึกษาตามลำดับ
 ผู้บริหารวิทยาลัยครูมีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติบทบาทด้านชุมชนและ
 งบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ อาคารสถานที่และสวัสดิการและกิจการนักศึกษาตามลำดับ
 เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วจะพบว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
 มีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติบทบาทด้านชุมชนและงบประมาณมากที่สุด
 รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร กิจการนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อาคาร
 สถานที่และสวัสดิการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติตามลำดับ

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา
ในวิทยาลัยครูระหว่างกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

ตาราง ๒ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนคติของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๔๘๔.๒๒	๓	๑๖๑.๔๐๖๗	๕.๓๘๖๖ **
ภายในกลุ่ม	๑๑๖๑๒๐๐.๕๓	๔๑๒	๒๘๑๘.๔๔๘๐	
รวม	๑๒๑๐๖๒๔.๗๕	๔๑๕		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ $F_{.๐๑}(๓, ๔๑๒) = ๓.๓๘$

สมมติฐานข้อที่ ๑ อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีทัศนคติต่อบทบาท
ที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาระหว่างกลุ่มทั้ง ๔ ต่างกัน

จากตาราง ๒ แสดงว่า ทัศนคติที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๑

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q - statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย
ซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๓

ตาราง ๙ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง	อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา ผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา				
	$\bar{X}$	๑๕๒.๐๙๓๖	๑๕๒.๙๐๒๐	๑๕๔.๑๐๒๐	๑๓๘.๖๒๓๙
อาจารย์	๑๕๒.๐๙๓๖	—	๙.๘๐๘๔	๑๖.๐๐๘๔	๓๖.๕๓๔๓ ^{***}
หัวหน้าภาควิชา	๑๕๒.๙๐๒๐		—	๖.๒๐๐๐	๒๖.๓๒๕๙ ^{***}
ผู้บริหาร	๑๕๔.๑๐๒๐			—	๒๐.๕๒๕๙ ^{**}
หัวหน้าคณะวิชา	๑๓๘.๖๒๓๙				—

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

r		๒	๓	๔
$\sqrt{MS_W/ก.}$	$q .๙๕(r, ๔๑๒)$	๓.๖๔๓	๔.๑๒๐	๔.๔๐๓
	$q .๙๕(r, ๔๑๒)$	๒๒.๘๙๓๓	๒๕.๘๙๑๓	๒๗.๖๖๙๘
$\sqrt{MS_W/ก.}$	$q .๙๕(r, ๔๑๒)$	๒.๓๓๒	๓.๓๑๔	๓.๖๓๓
	$q .๙๕(r, ๔๑๒)$	๑๓.๔๒	๒๐.๘๒๖๒	๒๒.๘๓๐๙

จากตาราง ๙ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนะบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา
ในวิทยาลัยครูสูงกว่าทัศนะของอาจารย์และหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ
สูงกว่าทัศนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา
และผู้บริหารมีทัศนะบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากได้จำแนกบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูออกเป็น ๙ ด้าน
จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามบทบาทด้านต่าง ๆ ทั้ง ๙ ด้านด้วย

ตาราง ๔ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒๒๗๓.๒๐๖๗	๓	๘๕๑.๐๗๒๒	๕.๖๓๑๒**
ภายในกลุ่ม	๖๕๑๔๔.๖๕๖๔	๔๑๒	๑๕๘.๒๓๕๖	
รวม	๖๗๔๒๗.๘๖๓๑	๔๑๕		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

$$F_{.๐๑}(๓,๔๑๒) = ๓.๗๔$$

จากตาราง ๔ แสดงว่า ทัศนะที่ตอบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านวิชาการระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .๐๑

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q-statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย
 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๕

ตาราง ๕ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง		อาจารย์	ผู้บริหาร	หัวหน้าภาควิชา	หัวหน้าคณะวิชา
	$\bar{x}$	๓๐.๔๙๙๕	๓๒.๖๓๒๙	๓๒.๗๗๗๘	๓๙.๒๕๕๘
อาจารย์	๓๐.๔๙๙๕	—	๒.๑๕๓๒	๒.๒๗๘๓	๘.๗๕๖๙ ^{***}
ผู้บริหาร	๓๒.๖๓๒๙		—	๐.๑๔๕๑	๖.๖๒๓๑ ^{***}
หัวหน้าภาควิชา	๓๒.๗๗๗๘			—	๖.๔๗๘๐ ^{***}
หัวหน้าคณะวิชา	๓๙.๒๕๕๘				—

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

	r	๒	๓	๔
	q.๕๕(r, ๔๑๒)	๓.๖๔๓	๔.๑๒๐	๔.๔๐๓
$\sqrt{MS_{\text{B}}/n}$	q.๕๕(r, ๔๑๒)	๕.๔๒๔๔	๖.๑๓๔๓	๖.๕๕๖๑

จากตาราง ๕ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา
 ในวิทยาลัยครูด้านวิชาการสูงกว่าทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริง
 ของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๑๐ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านบริหารบุคลากรตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒๕๙๓.๓๕๘๕	๓	๘๖๔.๑๑๙๕	๓.๘๑๓๓ ^{***}
ภายในกลุ่ม	๕๒๓๖๒.๘๔๔๓	๔๖๒	๑๑๓.๕๕๙๖	
รวม	๕๔๙๕๕.๒๐๒๘	๔๖๕		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

$$F_{.๐๑}(๓, ๔๖๒) = ๓.๗๘$$

จากตาราง ๑๐ แสดงว่า ทัศนะที่ตอบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านบริหารบุคลากรระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารแตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q - statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย
 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๑๑

ตาราง ๑๑ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 กำแพงเพชรบุคลากรตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง		อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา	ผู้บริหาร	หัวหน้าคณะวิชา
	$\bar{x}$	๒๔.๓๐๑๔	๓๑.๔๔๔๔	๓๒.๕๓๔๔	๓๗.๕๔๑๔
อาจารย์	๒๔.๓๐๑๔	—	๒.๓๔๒๒	๔.๒๓๗๐	๔.๔๔๔๒**
หัวหน้าภาควิชา	๓๑.๔๔๔๔		—	๑.๔๔๔๔	๒.๑๓๗๐**
ผู้บริหาร	๓๒.๕๓๔๔			—	๔.๒๔๒๒*
หัวหน้าคณะวิชา	๓๗.๕๔๑๔				—

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

r	๒	๓	๔
q .๕๕ (r , ๔๑๒)	๓.๖๔๓	๔.๑๒๐	๔.๔๐๓
$\sqrt{MS_W/hi}$ q .๕๕ (r , ๔๑๒)	๔.๔๕๖๔	๕.๔๕๒๔	๕.๔๓๐๑
q .๕๕ (r , ๔๑๒)	๒.๓๗๒	๓.๓๑๔	๓.๖๓๓
$\sqrt{MS_W/hi}$ q .๕๕ (r , ๔๑๒)	๓.๖๕๕๖	๔.๔๑๔๒	๔.๔๔๓๕

จากตาราง ๑๑ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา
 ในวิทยาลัยครูกำแพงเพชรบุคลากรสูงกว่าทัศนะของอาจารย์และหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .๐๑ และสูงกว่าทัศนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนระหว่าง
 อาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 กำแพงเพชรบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๑๒ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 กำแพงแสนและงบประมาณตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๑๙๐๐.๘๙๘๙	๓	๕๖๖.๙๖๐๐	๑๒.๐๘๖๖**
ภายในกลุ่ม	๑๙๓๒๖.๑๑๑๕	๔๑๒	๔๖.๙๐๘๐	
รวม	๒๑๐๒๖.๙๙๐๔	๔๑๕		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

$$F_{.๐๑}(๓, ๔๑๒) = ๓.๙๔$$

จากตาราง ๑๒ แสดงว่า ทัศนะที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 กำแพงแสนและงบประมาณระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q - statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย
 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๑๓

ตาราง ๑๓ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านธุรการและงบประมาณตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง		อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา	ผู้บริหาร	หัวหน้าคณะวิชา
	$\bar{x}$	๑๘.๑๘๓๑	๒๐.๐๑๔๖	๒๐.๓๓๕๕	๒๕.๐๘๓๐
อาจารย์	๑๘.๑๘๓๑	—	๑.๘๓๒๕	๒.๕๘๘๔	๖.๘๐๕๕**
หัวหน้าภาควิชา	๒๐.๐๑๔๖		—	๐.๓๕๕๖	๕.๐๓๓๔**
ผู้บริหาร	๒๐.๓๓๕๕			—	๔.๓๑๓๕**
หัวหน้าคณะวิชา	๒๕.๐๘๓๐				—

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

	r	๒	๓	๔
	$q.๕๕(r, ๔๑๒)$	๓.๖๔๓	๔.๑๒๐	๔.๕๐๓
$\sqrt{MS_W/n}$	$q.๕๕(r, ๔๑๒)$	๒.๕๕๓๔	๓.๓๘๐๑	๓.๕๖๕๕

จากตาราง ๑๓ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา
 ในวิทยาลัยครูด้านธุรการและงบประมาณสูงกว่าทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหาร
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหารมีทัศนะ
 ต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านธุรการและงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๑๔ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ค่านักศึกษาระหว่างคณาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒๑๓.๘๑๖๓	๓	๗๑.๒๗๑๔	๐.๘๔๓๘
ภายในกลุ่ม	๓๕๔๔๕.๐๕๗๒	๔๑๒	๘๖.๐๓๑๕	
รวม	๓๕๖๖๖.๘๗๓๕	๔๑๕		

จากตาราง ๑๔ แสดงว่า ที่ระดับที่ค่านักศึกษาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ค่านักศึกษาระหว่างคณาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๑๕ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูค่านัก
 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติตามทัศนะของคณาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ
 ผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒๓๕.๖๒๑๓	๓	๗๘.๕๔๓๘	๒.๒๓๘๕
ภายในกลุ่ม	๑๖๔๐๖.๓๖๕๑	๔๑๒	๔๑.๐๓๕๕	
รวม	๑๖๖๔๑.๙๘๖๔	๔๑๕		

จากตาราง ๑๕ แสดงว่า ที่ระดับที่ค่านักศึกษาที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ค่านักศึกษาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติระหว่างคณาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ
 ผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๑๖ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 คำนวณอาคารสถานที่และสวัสดิการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ
 ผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๖๑๔.๗๒๔๓	๓	๒๐๔.๙๐๘๑	๖.๑๗๓ ^{***}
ภายในกลุ่ม	๑๓๖๗๔.๘๑๔๒	๔๑๒	๓๓.๑๘๑๓	
รวม	๑๔๒๘๙.๕๓๘๕	๔๑๕		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

$$F_{.๐๑}(๓, ๔๑๒) = ๓.๗๘$$

จากตาราง ๑๖ แสดงว่า ทัศนะที่มอบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 คำนวณอาคารสถานที่และสวัสดิการระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q - statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย
 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๑๗

ตาราง ๑๗ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูคาน
อาคารสถานที่และสวัสดิการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง		อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา	ผู้บริหาร	หัวหน้าคณะวิชา
	$\bar{x}$	๑๓.๕๕๐๓	๑๔.๓๔๖๔	๑๕.๓๔๖๔	๑๗.๕๑๑๖
อาจารย์	๑๓.๕๕๐๓	—	๐.๘๘๖๑	๑.๘๘๖๖	๔.๐๖๑๓ ^{**}
หัวหน้าภาควิชา	๑๔.๓๔๖๔		—	๑.๐๐๐๕	๓.๑๖๔๙ ^{**}
ผู้บริหาร	๑๕.๓๔๖๔			—	๒.๑๖๔๙ [*]
หัวหน้าคณะวิชา	๑๗.๕๑๑๖				—

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

	r	๒	๓	๔
q .๕๕ (r, ๔๑๒)		๓.๖๔๓	๔.๑๒๐	๔.๕๐๓
$\sqrt{MS_W/ก.}$ q .๕๕ (r, ๔๑๒)		๒.๕๕๕๕	๒.๕๐๕๕	๓.๐๐๒๕
q .๕๕ (r, ๔๑๒)		๒.๕๗๒	๓.๓๑๔	๓.๖๓๓
$\sqrt{MS_W/ก.}$ q .๕๕ (, ๔๑๒)		๑.๘๕๐๕	๒.๒๖๐๑	๒.๕๗๗๗

จากตาราง ๑๗ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนะบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา
ในวิทยาลัยครูคานอาคารสถานที่และสวัสดิการสูงกว่าทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และสูงกว่าทัศนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนระหว่าง
อาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหารมีทัศนะบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูคาน
อาคารสถานที่และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๑๔ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 คำณวริการทางวิชาการแก่ชุมชนตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ
 ผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๙๕๓.๔๕๓๓	๓	๓๑๗.๘๑๗๗	๑.๘๕๐๐
ภายในกลุ่ม	๕๖๕๓๔.๓๖๓๕	๔๑๒	๑๓๗.๒๑๖๐๓	
รวม	๕๗๔๘๗.๘๑๖๘	๔๑๕		

จากตาราง ๑๔ แสดงว่า ทัศนะที่คอบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 คำณวริการทางวิชาการแก่ชุมชนระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
 ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบหัตถ์พิมพ์คอบบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
วิทยาลัยครูระหว่างกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

ตาราง ๑๕ ค่าความแปรปรวนของคะแนนคอบบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามหัตถ์พิมพ์ของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๑๔๔๓๑.๐๒๓๐	๓	๔๘๑๐.๓๔๓๓	๓.๒๑๑๕*
ภายในกลุ่ม	๔๐๖๕๓๔.๑๑๐๐	๔๑๒	๑๕๕๔.๖๔๔๓	
รวม	๔๒๐๙๖๕.๑๓๓๐	๔๑๕		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

$$F_{.๐๕}(๓, ๔๑๒) = ๒.๖๒$$

สมมติฐานข้อที่ ๒ อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีหัตถ์พิมพ์คอบบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาระหว่างกลุ่มทั้ง ๔ กลุ่มต่างกัน

ตาราง ๑๕ แสดงว่า หัตถ์พิมพ์คอบบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q - statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ยซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๒๐

ตาราง ๒๐ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง		อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา	หัวหน้าคณะวิชา	ผู้บริหาร
	$\bar{x}$	๒๔๓.๐๕๕๔	๒๔๗.๑๐๔๖	๒๖๐.๕๘๑๔	๒๖๐.๗๑๔๓
อาจารย์	๒๔๓.๐๕๕๔	—	๔.๐๐๕๒	๑๗.๔๘๒๐*	๑๗.๖๑๔๔
หัวหน้าภาควิชา	๒๔๗.๑๐๔๖		—	๑๓.๔๗๖๘	๑๓.๖๐๔๔
หัวหน้าคณะวิชา	๒๖๐.๕๘๑๔			—	๐.๑๓๖๔
ผู้บริหาร	๒๖๐.๗๑๔๓				—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

r	๒	๓	๔
q .๕๕ (r , ๔๑๒)	๒.๗๗๒	๓.๓๑๔	๓.๖๓๓
$\sqrt{MS_W/n} \cdot q .๕๕ (r , ๔๑๒)$	๑๔.๕๒๒๐	๑๗.๓๖๑๔	๑๘.๐๓๒๖

จากตาราง ๒๐ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา
ในวิทยาลัยครูสูงกว่าทัศนะของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนระหว่างอาจารย์
กับหัวหน้าภาควิชา อาจารย์กับผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา กับหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา กับ
ผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา กับผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากได้จำแนกบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูออกเป็น ๙ ด้าน
จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามบทบาทด้านต่าง ๆ ทั้ง ๙ ด้านด้วย

ตาราง ๒๑ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 กำแพงแสน วิชาการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๔๖๘.๐๕๑๐	๓	๑๕๖.๐๑๗๐	๑.๖๔๕๖
ภายในกลุ่ม	๓๘๑๓๓.๓๒๔๐	๔๑๒	๙๒.๕๕๖๖	
รวม	๓๘๖๐๑.๓๗๕๐	๔๑๕		

จากตาราง ๒๑ แสดงว่า ทัศนะที่มอบหมายที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 กำแพงแสน วิชาการระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๒๒ ค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบทดสอบที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
การบริหารบุคลากรตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๖๖๗.๑๕๐๘	๓	๒๒๒.๓๘๖๐	๒.๖๒๐๑*
ภายในกลุ่ม	๓๔๙๓๐.๕๓๗๕	๔๑๒	๘๔.๘๓๕๘	
รวม	๓๕๖๐๗.๖๘๘๔	๔๑๕		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

$$F_{.๐๕}(๓, ๔๑๒) = ๒.๖๒$$

จากตาราง ๒๒ แสดงว่า ทัศนะที่มีต่อแบบทดสอบที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
การบริหารบุคลากรระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q - statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย
ซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๒๓

ตาราง ๒๓ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 คำนวณบริหารบุคลากร ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง		อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา	ผู้บริหาร	หัวหน้าคณะวิชา
	$\bar{x}$	๔๖.๘๕๔๓	๔๔.๑๐๔๖	๔๕.๕๑๐๒	๕๐.๘๓๓๒
อาจารย์	๔๖.๘๕๔๓	—	๑.๒๐๕๕	๒.๖๑๕๕	๓.๕๖๒๕
หัวหน้าภาควิชา	๔๔.๑๐๔๖		—	๑.๔๐๕๖	๒.๓๗๒๖
ผู้บริหาร	๔๕.๕๑๐๒			—	๑.๓๒๓๐
หัวหน้าคณะวิชา	๕๐.๘๓๓๒				—

r	๒	๓	๔
$q.๕๕(r, ๔๑๒)$	๒.๓๗๒๖	๓.๓๑๔	๓.๖๓๓
$\sqrt{MS_W/n} \cdot q.๕๕(r, ๔๑๒)$	๓.๐๖๓๑	๓.๖๑๕๒	๓.๕๖๒๑

จากตาราง ๒๓ ไม่ปรากฏผลว่า ระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา
 และผู้บริหาร คู่ใดที่มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูคำนวณบริหารบุคลากร
 แตกต่างกัน

ตาราง ๒๔ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านธุรการและงบประมาณ ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ
 ผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๓๓๘.๒๓๘๘	๓	๒๖๖.๕๑๓๓	๓.๑๒๒๖**
ภายในกลุ่ม	๑๔๒๕๓.๕๕๐๑	๔๑๒	๓๔.๕๙๕๔	
รวม	๑๔๕๙๒.๖๘๐๐	๔๑๕		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

$$F_{.๐๑}(๓, ๔๑๒) = ๓.๓๘$$

จากตาราง ๒๔ แสดงว่า ทัศนะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านธุรการและงบประมาณระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q - statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย
 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๒๕

ตาราง ๒๕ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 กำนธการและงบประมาณตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง		อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา	ผู้บริหาร	หัวหน้าคณะวิชา
	$\bar{X}$	๒๔.๑๒๒๔	๒๕.๔๖๔๑	๓๑.๒๔๕๓	๓๑.๔๓๖๓
อาจารย์	๒๔.๑๒๒๔	—	๑.๓๔๑๓	๓.๑๖๒๕ ^{***}	๓.๔๕๓๕ ^{***}
หัวหน้าภาควิชา	๒๕.๔๖๔๑		—	๑.๔๒๑๖	๒.๕๑๒๖ [*]
ผู้บริหาร	๓๑.๒๔๕๓			—	๐.๖๕๑๐
หัวหน้าคณะวิชา	๓๑.๔๓๖๓				—

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

	r	๒	๓	๔
$q_{.๙๙}(r, ๔๑๒)$		๓.๖๔๓	๔.๑๒๐	๔.๕๐๓
$\sqrt{MS_W/n} \cdot q_{.๙๙}(r, ๔๑๒)$		๒.๕๓๖๓	๒.๘๖๔๓	๓.๐๖๕๔
$q_{.๙๕}(r, ๔๑๒)$		๒.๙๓๒	๓.๓๑๔	๓.๖๓๓
$\sqrt{MS_W/n} \cdot q_{.๙๕}(r, ๔๑๒)$		๑.๙๒๕๔	๒.๓๐๗๒	๒.๕๒๕๓

จากตาราง ๒๕ แสดงว่า ผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
 วิทยาลัยครูกำนธการและงบประมาณสูงกว่าทัศนะของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
 หัวหน้าคณะวิชามีทัศนะสูงกว่าทัศนะของอาจารย์และหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตามลำดับ ส่วนระหว่างอาจารย์กับหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าภาควิชา กับ
 ผู้บริหาร และหัวหน้าคณะวิชา กับผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
 วิทยาลัยครูกำนธการและงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๒๒ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 งานกิจการนักศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๒๗๓.๗๖๒๖	๓	๙๑.๒๕๔๒	๑.๓๔๓๘
ภายในกลุ่ม	๒๗๕๓๘.๘๕๘๖	๔๑๒	๖๗.๘๐๘๕	
รวม	๒๘๒๑๒.๖๒๑๒	๔๑๕		

จากตาราง ๒๒ แสดงว่า ทัศนะที่มอบหมายที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 งานกิจการศึกษาระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๒๓ ค่าความแปรปรวนของคะแนนพบาที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา
 และผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๓๐๐.๔๐๕๓	๓	๑๐๐.๑๓๖๔	๒.๘๒๖๔*
ภายในกลุ่ม	๑๔๕๕๔.๗๕๕๕	๔๑๒	๓๕.๔๒๔๓	
รวม	๑๔๘๕๕.๒๐๕๒	๔๑๕		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

$$F_{.05}(3, 412) = 2.62$$

จากตาราง ๒๓ แสดงว่า ทัศนะที่ตอบพบาที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
 ผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่จึงใช้ q - statistic ตรวจสอบคะแนนเฉลี่ย
 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง ๒๔

ตาราง ๒๕ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่าง		หัวหน้าภาควิชา	อาจารย์	หัวหน้าคณะวิชา	ผู้บริหาร
	$\bar{x}$	๑๕.๙๕๕๑	๒๐.๐๓๕๑	๒๑.๕๕๘๑	๒๒.๑๘๓๗
หัวหน้าภาควิชา	๑๕.๙๕๕๑	—	๐.๒๕๐๐	๑.๘๑๓๐	๒.๕๓๘๒
อาจารย์	๒๐.๐๓๕๑		—	๑.๕๒๓๐	๒.๑๕๓๖
หัวหน้าคณะวิชา	๒๑.๕๕๘๑			—	๐.๖๒๕๖
ผู้บริหาร	๒๒.๑๘๓๗				—

r

๒

๓

๔

q.๕๕ (r, ๔๑๒)

๒.๙๗๒

๓.๓๑๔

๓.๖๓๓

 $\sqrt{MS_W/ก.}$

q.๕๕ (r, ๔๑๒)

๑.๔๕๒๕

๒.๓๓๔๓

๒.๕๕๕๔

จากตาราง ๒๕ ไม่ปรากฏว่าระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติแตกต่างกัน

ตาราง ๒๕ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 อําเภอสถานที่และสวัสดิการตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๑๓๕.๖๒๔๑	๓	๔๕.๐๔๑๔	๑.๕๐๐๑
ภายในกลุ่ม	๕๓๖๖.๔๑๔๔	๔๑๒	๑๓.๑๐๔๕	
รวม	๕๕๐๑.๕๓๘๕	๔๑๕		

จากตาราง ๒๕ แสดงว่า ทัศนะที่มอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 อําเภอสถานที่และสวัสดิการระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๓๐ ค่าความแปรปรวนของคะแนนบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 บริการทางวิชาการแก่ชุมชนตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	๖๒๐.๘๕๒๔	๓	๒๐๖.๕๕๐๘	๒.๑๐๑๔
ภายในกลุ่ม	๕๐๕๓๔.๕๕๓๘	๔๑๒	๑๒๒.๘๘๑๘	
รวม	๕๑๑๕๕.๓๐๖๒	๔๑๕		

จากตาราง ๓๐ แสดงว่า ทัศนะที่มอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
 บริการทางวิชาการแก่ชุมชนระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร
 ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน

ตาราง ๓๑ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	อาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	วุฒิต่ำ	๘๓	๓๐.๓๐๑๑	๑๖๒.๔๕๑๐	๐.๒๓๒๐
	วุฒิส่ง	๘๔	๓๐.๒๕๐๐	๑๖๐.๘๑๖๓	
บริหารบุคลากร	วุฒิต่ำ	๘๓	๒๘.๕๔๐๒	๑๓๓.๒๒๘๐	๐.๑๘๑๘
	วุฒิส่ง	๘๔	๒๘.๘๖๕๐	๑๔๒.๔๐๔๓	
ธุรการและงบประมาณ	วุฒิต่ำ	๘๓	๑๓.๕๓๓๐	๕๒.๓๓๑๖	๐.๓๓๖๕
	วุฒิส่ง	๘๔	๑๔.๔๐๔๔	๕๘.๐๒๓๐	
กิจการนักศึกษา	วุฒิต่ำ	๘๓	๒๐.๐๘๐๕	๖๔.๐๓๔๘	๑.๕๕๕๘
	วุฒิส่ง	๘๔	๑๓.๕๖๔๓	๘๖.๖๓๓๓	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	วุฒิต่ำ	๘๓	๑๐.๖๐๕๒	๔๔.๓๕๒๕	๑.๐๒๒๒
	วุฒิส่ง	๘๔	๕.๖๑๕๐	๓๕.๒๓๔๘	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	วุฒิต่ำ	๘๓	๑๓.๒๕๘๕	๓๖.๓๕๓๔	๐.๓๓๐๐
	วุฒิส่ง	๘๔	๑๓.๖๐๓๑	๓๓.๔๐๓๓	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	วุฒิต่ำ	๘๓	๒๒.๕๑๓๒	๑๓๓.๑๑๓๑	๐.๓๑๘๔
	วุฒิส่ง	๘๔	๒๑.๕๒๘๖	๑๕๕.๔๖๔๓	
รวม	วุฒิต่ำ	๘๓	๑๔๓.๕๐๕๓	๒๕๔๓.๔๑๕๓	๐.๓๔๐๕
	วุฒิส่ง	๘๔	๑๔๐.๖๑๕๐	๓๑๘๕.๕๓๓๖	

สมมติฐานข้อที่ ๓ อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๓๑ แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกับอาจารย์ที่มีวุฒิส่งมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๓

ตาราง ๓๒ เปรียบเทียบแบบแผนที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

แบบแผนที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชา	อาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๒๕.๕๐๕๐	๑๖๐.๑๐๘๐	๑.๓๘๒๔
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๓๒.๓๒๒๐	๑๕๕.๕๓๒๔	
บริหารบุคลากร	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๒๕.๐๓๑๔	๑๑๕.๓๑๐๒	๐.๕๖๓๑
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๒๕.๘๕๘๓	๑๓๖.๓๔๒๖	
ธุรการและงบประมาณ	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๑๘.๑๑๖๑	๕๐.๑๒๑๕	๐.๑๓๒๔
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๑๘.๓๒๒๐	๖๔.๖๓๕๕	
กิจการนักศึกษา	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๑๓.๔๑๐๓	๖๖.๓๔๘๓	๓.๑๓๕๓**
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๒๑.๓๕๖๖	๘๖.๕๔๔๑	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๕.๔๖๖๔	๔๐.๐๘๓๒	๑.๕๓๕๔
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๑๑.๔๐๖๔	๓๕.๒๕๐๐	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๑๓.๒๕๐๐	๓๓.๕๓๖๕	๖.๕๕๑๓
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๑๓.๘๓๐๕	๔๓.๕๕๓๐	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๒๑.๘๐๓๖	๑๓๖.๕๕๕๓	๐.๖๓๓๔
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๒๓.๐๓๓๕	๑๖๓.๔๔๑๓	
รวม	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๑๓๓.๕๕๘๒	๒๓๔๔.๕๘๑๓	๑.๕๓๐๐
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๑๕๐.๖๑๐๒	๓๕๖๑.๖๕๐๒	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สมมติฐานข้อที่ ๔ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อแบบแผนที่ปฏิบัติจริงของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๓๒ แสดงว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงมีทัศนะต่อ
แบบแผนที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ข้อที่ ๔ แต่ถ้าวัดเฉพาะในแบบแผนที่ปฏิบัติจริงด้านต่าง ๆ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงมีทัศนะต่อ
แบบแผนที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านกิจการนักศึกษาสูงกว่าทัศนะของอาจารย์ที่มี
ประสบการณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๓๓ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าภาควิชา	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	วุฒิต่ำ	๓๑	๓๒.๓๐๘๒	๑๙๓.๕๘๒๓	๐.๐๖๑๒
	วุฒิส่ง	๘๒	๓๒.๔๔๑๕	๑๘๕.๖๑๖๕	
บริหารบุคลากร	วุฒิต่ำ	๓๑	๓๐.๖๔๓๕	๑๓๓.๘๓๑๔	๐.๔๐๑๕
	วุฒิส่ง	๘๒	๓๒.๑๓๔๑	๑๒๔.๕๘๖๓	
ธุรการและงบประมาณ	วุฒิต่ำ	๓๑	๑๕.๕๓๕๒	๔๘.๘๒๓๓	๐.๘๑๒๑
	วุฒิส่ง	๘๒	๒๐.๔๓๕๐	๔๕.๖๘๑๔	
กิจการนักศึกษา	วุฒิต่ำ	๓๑	๑๕.๓๕๒๑	๑๑๔.๖๐๒๘	๐.๓๘๖๕
	วุฒิส่ง	๘๒	๑๕.๕๓๕๖	๘๕.๖๐๔๓	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	วุฒิต่ำ	๓๑	๕.๐๕๖๓	๓๖.๕๑๑๑	๑.๘๒๒๒
	วุฒิส่ง	๘๒	๑๑.๐๐๐๐	๔๘.๘๑๔๘	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	วุฒิต่ำ	๓๑	๑๓.๓๖๖๕	๔๖.๒๔๕๑	๑.๑๕๘๕
	วุฒิส่ง	๘๒	๑๔.๘๖๕๕	๒๖.๒๖๕๓	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	วุฒิต่ำ	๓๑	๒๒.๖๓๖๑	๑๖๐.๕๓๖๔	๐.๘๐๓๔
	วุฒิส่ง	๘๒	๒๔.๒๖๘๓	๑๓๕.๘๕๓๑	
รวม	วุฒิต่ำ	๓๑	๑๔๓.๓๐๘๒	๓๐๘๐.๘๕๓๐	๑.๒๐๓๘
	วุฒิส่ง	๘๒	๑๕๕.๕๒๔๔	๓๐๒๘.๔๕๕๔	

สมมติฐานข้อที่ ๕ หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๓๓ แสดงว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่ำกับหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิส่งมีทัศนะต่อ
บทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๓๔ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าภาควิชา	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๓๓.๐๑๐๕	๑๔๓.๖๓๐๔	๐.๒๒๖๕
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๓๒.๓๘๖๖	๒๖๙.๒๖๑๐	
บริหารบุคลากร	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๓๑.๕๓๖๔	๑๐๓.๒๓๐๐	๐.๖๔๑๓
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๓๐.๖๓๗๙	๑๓๖.๔๔๐๖	
ธุรการและงบประมาณ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๒๐.๒๕๒๖	๔๑.๐๘๔๔	๐.๕๓๖๖
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๑๙.๖๓๗๙	๕๗.๕๒๘๐	
กิจการนักศึกษา	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๑๔.๘๖๓๒	๔๒.๑๘๓๒	๑.๓๑๖๑
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๒๑.๐๓๔๕	๑๒๔.๑๓๙๑	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๑๐.๐๑๐๕	๓๙.๓๐๘๔	๐.๒๐๘๓
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๑๐.๒๔๑๔	๕๒.๓๖๑๔	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๑๔.๓๘๕๕	๓๑.๖๖๕๔	๐.๑๑๓๙
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๑๔.๒๗๕๕	๕๒.๗๒๕๖	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๒๓.๐๔๒๑	๑๑๙.๕๕๘๒	๐.๖๓๐๕
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๒๔.๓๒๗๖	๑๕๘.๖๔๕๒	
รวม	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๑๕๑.๓๘๕๕	๒๔๓๙.๑๓๓๙	๐.๑๔๒๔
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๑๕๒.๗๒๕๖	๔๓๕๓.๗๔๒๒	

สมมติฐานข้อที่ ๒ หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๓๔ แสดงว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ต่ำกับหัวหน้าภาควิชาที่มี
ประสบการณ์สูงมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๒

ตาราง ๓๕ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าคณะวิชา	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	วุฒิต่ำ	๑๑	๓๘.๕๕๕๕	๒๑๕.๒๓๒๓	๐.๒๓๓๓
	วุฒิส่ง	๓๒	๓๘.๕๐๐๐	๕๘.๘๘๘๘	
บริหารบุคลากร	วุฒิต่ำ	๑๑	๓๖.๘๑๘๒	๑๓๓.๑๖๓๖	๐.๒๖๕๓
	วุฒิส่ง	๓๒	๓๓.๘๔๓๘	๑๐๕.๔๕๐๕	
ธุรการและงบประมาณ	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๕.๓๖๓๖	๒๕.๒๕๕๕	๐.๑๕๕๒
	วุฒิส่ง	๓๒	๒๕.๐๐๐๐	๒๖.๖๕๒๕	
กิจการนักศึกษา	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๒.๓๒๓๓	๑๒๒.๐๑๘๒	๐.๕๓๘๘
	วุฒิส่ง	๓๒	๒๐.๖๕๖๓	๓๕.๒๐๐๖	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	วุฒิต่ำ	๑๑	๑๒.๒๓๒๓	๓๕.๖๑๘๒	๐.๖๒๖๒
	วุฒิส่ง	๓๒	๑๐.๓๑๘๘	๕๒.๒๓๓๒	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	วุฒิต่ำ	๑๑	๑๖.๘๑๘๒	๕๐.๓๖๓๖	๐.๕๕๕๕
	วุฒิส่ง	๓๒	๑๓.๓๕๐๐	๑๘.๕๕๐๖	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๒.๕๐๕๑	๑๘๘.๘๘๐๕	๑.๕๐๖๕
	วุฒิส่ง	๓๒	๒๕.๒๕๐๐	๕๕.๐๕๖๘	
รวม	วุฒิต่ำ	๑๑	๑๓๕.๕๕๕๕	๕๒๑๓.๘๕๕๓	๐.๒๕๕๕
	วุฒิส่ง	๓๒	๑๓๕.๓๑๘๘	๑๕๖๕.๑๑๘๕	

สมมติฐานข้อที่ ๓ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๓๕ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่ำกับหัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิส่งมีทัศนะต่อ
บทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ข้อที่ ๓

ตาราง ๓๖ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าคณะวิชา	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๓๘.๕๓๑๓	๕๓.๔๔๒๕	๐.๘๒๘๘
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๔๑.๓๖๓๖	๑๐๒.๐๕๔๕	
บริหารบุคลากร	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๓๗.๖๕๖๓	๑๐๘.๕๔๒๕	๐.๐๗๕๘
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๓๗.๓๖๓๖	๑๖๓.๒๕๔๕	
ธุรการและงบประมาณ	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๒๕.๑๒๕๐	๓๒.๔๓๕๕	๐.๐๖๘๔
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๒๕.๐๐๐๐	๑๑.๔๐๐๐	
กิจการนักศึกษา	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๒๒.๐๖๒๕	๘๒.๑๘๕๕	๑.๐๖๒๕
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๑๘.๖๓๖๔	๕๔.๒๕๔๕	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๑๑.๘๔๓๘	๕๖.๕๒๓๒	๑.๑๕๕๑
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๕.๐๐๐๐	๕๗.๘๐๐๐	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๑๗.๗๕๐๐	๑๘.๑๕๓๕	๐.๕๑๗๕
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๑๖.๑๘๑๘	๕๑.๕๖๓๖	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๒๗.๘๑๒๕	๑๐๘.๕๔๓๒	๐.๕๔๓๒
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๒๔.๑๘๑๘	๑๕๕.๗๖๓๖	
รวม	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๑๘๐.๗๘๑๒	๒๐๗๕.๐๑๕๑	๐.๕๑๓๔
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๑๗๒.๓๖๓๖	๒๕๕๐.๐๕๔๔	

สมมติฐานข้อที่ ๔ หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริง
ของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๓๖ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่ำกับหัวหน้าคณะวิชาที่มี
ประสบการณ์สูงมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๔

ตาราง ๓๓ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ผู้บริหาร	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๔.๓๖๓๖	๒๑๑.๐๕๔๕	๑.๕๕๘๕
	วุฒิสูง	๓๔	๓๓.๘๖๘๔	๓๑.๔๖๘๓	
บริหารบุคลากร	วุฒิต่ำ	๑๑	๓๐.๑๘๑๘	๑๑๓.๓๖๓๖	๑.๑๓๑๐
	วุฒิสูง	๓๔	๓๓.๓๖๓๖	๖๔.๐๓๓๐	
ธุรการและงบประมาณ	วุฒิต่ำ	๑๑	๑๘.๒๗๒๗	๕๕.๘๑๘๒	๑.๖๑๐๓
	วุฒิสูง	๓๔	๒๑.๕๐๐๐	๒๔.๖๘๔๒	
กิจการนักศึกษา	วุฒิต่ำ	๑๑	๑๖.๓๖๓๖	๑๐๖.๔๑๘๒	๑.๕๕๐๘
	วุฒิสูง	๓๔	๒๑.๔๕๔๕	๖๖.๖๓๖๓	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	วุฒิต่ำ	๑๑	๑๑.๒๗๒๗	๒๑.๐๑๘๒	๑.๐๒๖๖
	วุฒิสูง	๓๔	๑๒.๕๕๕๕	๒๓.๔๐๒๖	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	วุฒิต่ำ	๑๑	๑๕.๐๙๐๙	๓๒.๐๙๐๙	๑.๐๙๕๐
	วุฒิสูง	๓๔	๑๕.๓๖๓๖	๑๖.๕๑๕๓	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๐.๓๖๓๖	๕๖.๔๑๘๒	๑.๑๑๑๒
	วุฒิสูง	๓๔	๒๔.๒๗๒๗	๘๒.๐๒๗๒	
รวม	วุฒิต่ำ	๑๑	๑๓๕.๖๓๖๔	๒๕๘๑.๕๕๕๕	๑.๘๒๒๓
	วุฒิสูง	๓๔	๑๖๓.๖๘๔๒	๑๐๘๐.๕๓๘๐	

สมมติฐานข้อที่ ๕ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๓๓ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกับผู้บริหารที่มีวุฒิสูงมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๕

ตาราง ๓๔ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ผู้บริหาร	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๓๑.๕๐๐๐	๘๕.๑๖๕๒	๒.๐๒๓๗*
	ประสบการณ์สูง	๕	๓๔.๑๑๑๑	๑๕๐.๖๑๑๑	
บริหารบุคลากร	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๓๓.๐๗๕๐	๗๑.๓๐๑๕	๐.๒๒๓๒
	ประสบการณ์สูง	๕	๓๒.๓๓๓๓	๑๒๗.๒๕๐๐	
ธุรการและงบประมาณ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๒๐.๖๐๐๐	๓๕.๕๔๔๔	๐.๔๓๑๓
	ประสบการณ์สูง	๕	๒๑.๕๕๕๖	๓๖.๐๒๓๔	
กิจการนักศึกษา	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๒๐.๖๕๐๐	๘๕.๖๑๓๕	๐.๐๕๕๔
	ประสบการณ์สูง	๕	๒๐.๓๓๓๓	๕๔.๗๕๐๐	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๑๒.๓๒๕๐	๒๕.๒๕๐๖	๐.๗๕๖๓
	ประสบการณ์สูง	๕	๑๓.๖๖๖๗	๑๒.๗๕๐๐	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๑๕.๓๒๕๐	๒๑.๕๐๗๑	๐.๐๗๑๓
	ประสบการณ์สูง	๕	๑๕.๔๔๔๔	๑๖.๒๓๓๔	
บริการทางวิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๒๓.๓๐๐๐	๘๗.๒๕๑๐	๐.๒๓๕๔
	ประสบการณ์สูง	๕	๒๔.๑๑๑๑	๘๗.๑๑๑๑	
รวม	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๑๕๖.๕๒๕๐	๑๕๒๕.๗๕๖๒	๐.๖๕๔๖
	ประสบการณ์สูง	๕	๑๖๖.๑๑๑๑	๑๘๐๗.๘๖๑๐	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานข้อที่ ๑๐ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๓๔ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมีทัศนะต่อ
บทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ข้อที่ ๑๐ แต่ถาพิจารณาในบทบาทด้านต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติ
จริงของหัวหน้าคณะวิชาด้านวิชาการสูงกว่าทัศนะของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .๐๕ ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๕ วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ
ของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน

ตาราง ๓๘ เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์
ที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	อาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	วุฒิต่ำ	๔๓	๕๓.๒๔๑๔	๑๐๑.๐๒๒๔	๐.๕๖๐๘
	วุฒิส่ง	๔๔	๕๔.๕๐๐๐	๕๐.๕๕๐๔	
บริหารบุคลากร	วุฒิต่ำ	๔๓	๕๕.๐๘๒๐	๑๐๘.๕๕๕๖	๑.๖๓๖๑
	วุฒิส่ง	๔๔	๕๘.๗๖๑๘	๘๒.๓๑๓๓	
ธุรการและงบประมาณ	วุฒิต่ำ	๔๓	๒๗.๙๔๓๑	๔๔.๕๖๓๒	๐.๙๖๕๖
	วุฒิส่ง	๔๔	๒๘.๕๑๑๘	๓๙.๙๔๖๘	
กิจการนักศึกษา	วุฒิต่ำ	๔๓	๓๒.๑๖๐๘	๖๑.๔๓๔๓	๑.๑๒๘๓
	วุฒิส่ง	๔๔	๓๐.๔๔๔๑	๖๔.๔๓๑๒	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	วุฒิต่ำ	๔๓	๒๐.๑๔๓๘	๓๖.๑๕๑๘	๐.๓๖๓๔
	วุฒิส่ง	๔๔	๑๘.๔๔๑๐	๓๕.๐๘๔๑	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	วุฒิต่ำ	๔๓	๒๑.๑๑๔๘	๒๒.๕๕๑๓	๐.๖๑๓๐
	วุฒิส่ง	๔๔	๒๐.๖๔๒๘	๒๗.๕๓๓๖	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	วุฒิต่ำ	๔๓	๔๑.๕๘๓๓	๕๒.๙๓๑๖	๐.๕๑๔๓
	วุฒิส่ง	๔๔	๔๒.๓๖๔๐	๕๕.๓๔๔๑	
รวม	วุฒิต่ำ	๔๓	๒๔๑.๐๖๕๐	๒๑๓๘.๓๘๐๕	๐.๕๙๔๐
	วุฒิส่ง	๔๔	๒๔๕.๑๕๔๘	๒๑๕๑.๙๕๕๐	

สมมติฐานข้อที่ ๑๑ อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากการาง ๓๘ แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกับอาจารย์ที่มีวุฒิส่งมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของ
ของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๑

ตาราง ๔๐ เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	อาจารย์	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๕๔.๒๐๕๔	๔๔.๖๕๑๑	๐.๖๓๕๕
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๕๓.๒๐๓๔	๑๑๓.๕๒๓๔	
บริหารบุคลากร	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๔๓.๔๓๓๕	๔๔.๑๔๐๒	๐.๕๔๔๓
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๔๕.๔๖๔๔	๑๑๔.๕๑๒๓	
ธุรการและงบประมาณ	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๒๔.๕๑๓๕	๓๕.๓๔๓๕	๑.๑๔๐๔
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๒๓.๓๒๒๐	๕๕.๒๕๖๖	
กิจการนักศึกษา	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๓๐.๕๓๓๕	๖๔.๔๕๑๕	๑.๐๐๖๐
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๓๒.๒๓๓๓	๖๓.๔๓๓๔	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๒๐.๐๔๖๖	๓๔.๑๕๑๑	๐.๐๔๔๔
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๒๐.๐๑๖๕	๓๐.๔๓๕๐	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๒๐.๓๒๓๒	๒๕.๔๖๓๒	๐.๕๓๕๖
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๒๑.๑๔๖๔	๒๔.๑๔๔๔	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๔๖.๕๕๓๖	๒๕.๔๖๓๒	๑.๖๒๕๖
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๔๐.๓๑๑๕	๕๕.๔๖๕๑	
รวม	ประสบการณ์ต่ำ	๑๑๒	๒๔๔.๔๑๕๖	๒๐๓๖.๕๑๒๔	๐.๕๒๐๑
	ประสบการณ์สูง	๕๕	๒๔๐.๕๒๔๒	๒๓๓๖.๓๓๖๔	

สมมติฐานข้อที่ ๑๒ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๔๐ แสดงว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๒

ตาราง ๔๑ เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าภาควิชา	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	วุฒิต่ำ	๓๑	๕๔.๕๕๑๕	๑๒๓.๑๐๒๒	๐.๓๒๘๓
	วุฒิส่ง	๔๒	๕๕.๑๓๔๑	๘๓.๕๒๖๒	
บริหารบุคลากร	วุฒิต่ำ	๓๑	๔๗.๕๖๓๔	๕๕.๕๓๕๒	๐.๓๑๓๐
	วุฒิส่ง	๔๒	๔๘.๕๓๓๒	๕๔.๓๒๑๓	
ธุรการและงบประมาณ	วุฒิต่ำ	๓๑	๒๕.๕๔๕๕	๓๒.๘๕๕๘	๐.๕๕๘๓
	วุฒิส่ง	๔๒	๒๕.๘๓๘๐	๓๒.๕๕๓๓	
กิจการนักศึกษา	วุฒิต่ำ	๓๑	๓๒.๖๓๓๘	๓๖.๘๐๖๘	๑.๖๕๓๘
	วุฒิส่ง	๔๒	๓๐.๓๖๕๕	๖๓.๐๒๕๐	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	วุฒิต่ำ	๓๑	๑๕.๕๕๑๕	๓๘.๕๐๒๒	๐.๑๘๖๑
	วุฒิส่ง	๔๒	๑๕.๓๘๐๕	๓๕.๕๔๐๕	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	วุฒิต่ำ	๓๑	๒๑.๕๕๑๕	๓๐.๓๘๓๕	๐.๒๓๓๒
	วุฒิส่ง	๔๒	๒๑.๓๗๘๐	๑๕.๘๑๘๓	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	วุฒิต่ำ	๓๑	๔๒.๘๕๕๑	๑๐๓.๓๓๒๘	๐.๘๘๐๖
	วุฒิส่ง	๔๒	๔๑.๒๕๒๒	๑๓๑.๑๔๓๘	
รวม	วุฒิต่ำ	๓๑	๒๔๗.๘๐๒๘	๒๓๐๓.๕๓๒๐	๐.๑๕๖๕
	วุฒิส่ง	๔๒	๒๔๖.๓๖๕๕	๑๓๘๘.๕๕๕๕	

สมมติฐานข้อที่ ๑๓ หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๔๑ แสดงว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่ำกับหัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิส่งมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๓

ตาราง ๘ เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าภาควิชา	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๕๔.๐๐๐๐	๔๗.๖๖๔๑	๐.๗๕๑๑
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๕๕.๖๗๒๔	๑๒๕.๒๔๑๓	
บริหารบุคลากร	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๔๔.๑๓๒๖	๕๓.๖๗๒๖	๐.๐๕๔๓
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๔๔.๐๕๑๓	๑๑๒.๐๔๕๐	
ธุรการและงบประมาณ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๒๕.๓๗๔๕	๒๔.๓๐๑๓	๐.๒๓๔๐
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๒๕.๖๐๓๔	๔๑.๑๒๐๓	
กิจการนักศึกษา	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๓๐.๔๑๐๕	๕๗.๕๒๕๔	๑.๔๕๑๑
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๓๓.๐๖๕๐	๕๓.๐๑๒๗	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๑๕.๕๕๓๕	๓๒.๓๗๒๕	๐.๔๓๓๓
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๒๐.๕๐๑๓	๕๐.๔๓๑๐	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๒๑.๓๗๔๕	๑๗.๔๓๑๕	๐.๓๒๗๒
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๒๑.๖๓๗๕	๓๐.๓๕๑๕	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๔๖.๒๗๓๗	๔๖.๓๕๖๖	๐.๓๔๐๕
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๔๑.๕๔๒๑	๑๓๑.๔๓๕๔	
รวม	ประสบการณ์ต่ำ	๕๕	๒๔๕.๔๖๑๑	๑๕๔๐.๓๑๔๔	๐.๕๖๓๓
	ประสบการณ์สูง	๕๔	๒๔๕.๖๗๒๔	๒๔๑๓.๖๗๒๖	

สมมติฐานข้อที่ ๑๔ หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวัง
ของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๘ แสดงว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์เท่ากับหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์สูง
มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานข้อที่ ๑๔

ตาราง ๕๓ เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าคณะวิชา	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	วุฒิต่ำ	๑๑	๕๕.๕๐๕๑	๕๖.๐๕๐๕	๒.๑๓๑๐ *
	วุฒิส่ง	๓๒	๕๕.๑๒๕๐	๖๑.๕๕๓๕	
บริหารบุคลากร	วุฒิต่ำ	๑๑	๕๕.๘๑๘๒	๕๐.๓๖๓๖	๒.๐๘๖๔ *
	วุฒิส่ง	๓๒	๕๕.๖๖๘๘	๕๕.๑๒๘๐	
ธุรการและงบประมาณ	วุฒิต่ำ	๑๑	๓๓.๘๑๘๒	๘.๓๖๓๖	๑.๖๕๕๓
	วุฒิส่ง	๓๒	๓๑.๓๕๓๘	๒๑.๓๕๖๒	
กิจการนักศึกษา	วุฒิต่ำ	๑๑	๓๓.๐๕๐๕	๓๖.๐๕๐๕	๑.๓๑๑๒
	วุฒิส่ง	๓๒	๓๒.๒๕๑๓	๓๓.๘๘๖๑	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๒.๘๑๘๒	๒๓.๑๖๓๖	๐.๘๘๐๕
	วุฒิส่ง	๓๒	๒๑.๑๒๕๐	๓๑.๒๓๖๒	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๕.๘๑๘๒	๒๑.๑๖๓๖	๑.๓๕๕๕
	วุฒิส่ง	๓๒	๒๑.๕๐๖๓	๒๑.๕๐๓๑	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	วุฒิต่ำ	๑๑	๕๖.๕๕๕๕	๘๑.๐๓๒๓	๑.๐๓๓๐
	วุฒิส่ง	๓๒	๕๓.๓๕๐๐	๕๓.๕๕๓๕	
รวม	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๓๕.๓๒๓๓	๑๒๘๒.๕๐๘๑	๒.๐๓๘๕ *
	วุฒิส่ง	๓๒	๒๕๕.๐๐๐๐	๑๒๕๕.๓๘๓๐	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานข้อที่ ๑๕ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๕๓ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่ำมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา
ในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมสูงกว่าทัศนะของหัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิส่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๑๕ แต่ถาพิจรณาบทบาทด้านต่าง ๆ พบว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่ำมีทัศนะต่อ
บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาด้านวิชาการและบริหารบุคลากรสูงกว่าทัศนะของหัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิ
สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง ๔๔ เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของหัวหน้าคณะวิชา
ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	หัวหน้าคณะวิชา	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๕๔.๕๓๓	๖๕.๕๔๑๔	๑.๕๓๓๗
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๕๘.๓๒๓๒	๓๕.๖๑๔๒	
บริหารบุคลากร	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๕๐.๕๐๐๐	๕๑.๘๓๑๐	๐.๕๕๐๓
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๕๑.๘๑๘๘	๘๑.๓๖๓๖	
ธุรการและงบประมาณ	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๓๑.๘๔๓๘	๒๑.๑๖๔๓	๐.๓๓๖๕
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๓๒.๓๖๓๖	๑๔.๒๕๕๕	
กิจการนักศึกษา	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๓๓.๓๕๐๐	๖๘.๐๐๐๐	๐.๓๒๐๓
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๓๒.๘๑๘๒	๓๒.๕๖๓๖	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๒๑.๓๑๒๕	๒๕.๘๓๓๓	๐.๕๕๖๑
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๒๒.๒๗๒๗	๔๕.๖๑๔๒	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๒๒.๓๔๓๘	๒๒.๖๒๐๐	๐.๓๑๕๖
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๒๓.๕๕๕๕	๒๓.๔๓๒๓	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๔๔.๕๐๐๐	๕๕.๕๑๕๔	๐.๐๘๖๐
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๔๔.๒๗๒๗	๖๒.๔๑๘๒	
รวม	ประสบการณ์ต่ำ	๓๒	๒๕๘.๓๔๑๓	๑๕๕๑.๘๘๒๓	๐.๕๕๖๑
	ประสบการณ์สูง	๑๑	๒๖๕.๘๑๘๒	๑๑๔๐.๑๖๓๖	

สมมติฐานข้อที่ ๑๖ หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๔๔ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่ำกับหัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์สูง
มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานข้อที่ ๑๖

ตาราง ๕๕ เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ผู้บริหาร	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	วุฒิต่ำ	๑๑	๕๖.๔๕๔๕	๔๔.๔๗๒๓	๐.๓๓๔๓
	วุฒิส่ง	๓๔	๕๓.๔๔๓๔	๓๑.๔๔๓๑	
บริหารบุคลากร	วุฒิต่ำ	๑๑	๕๓.๑๘๑๘	๑๒๓.๕๖๓๖	๐.๕๒๒๕
	วุฒิส่ง	๓๔	๕๐.๑๘๕๒	๔๐.๒๐๔๔	
ธุรการและงบประมาณ	วุฒิต่ำ	๑๑	๓๐.๐๕๐๕	๓๕.๒๕๐๕	๑.๑๕๕๑
	วุฒิส่ง	๓๔	๓๑.๖๓๑๖	๒๔.๓๗๕๕	
กิจการนักศึกษา	วุฒิต่ำ	๑๑	๓๓.๑๘๑๘	๕๓.๕๖๓๖	๐.๐๑๐๒
	วุฒิส่ง	๓๔	๓๓.๒๑๐๕	๓๒.๓๖๕๓	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๐.๕๐๕๑	๓๕.๖๕๐๕	๐.๘๕๕๕
	วุฒิส่ง	๓๔	๒๒.๕๕๒๖	๒๖.๕๐๒๖	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๑.๕๕๕๕	๓๑.๕๗๒๓	๐.๕๕๕๕
	วุฒิส่ง	๓๔	๒๒.๖๒๖๔	๒๖.๕๕๖๔	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	วุฒิต่ำ	๑๑	๕๓.๘๑๘๒	๑๓๒.๓๖๓๖	๐.๕๓๒๐
	วุฒิส่ง	๓๔	๕๕.๖๕๓๕	๓๔.๓๗๕๓	
รวม	วุฒิต่ำ	๑๑	๒๕๓.๐๕๐๕	๒๒๓๓.๖๕๐๕	๐.๖๓๒๑
	วุฒิส่ง	๓๔	๒๖๒.๕๒๑๑	๑๒๓๖.๑๒๓๖	

สมมติฐานข้อที่ ๑๓ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๕๕ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกับผู้บริหารที่มีวุฒิส่งมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๓

ตาราง ๔๖ เปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ผู้บริหาร	N	$\bar{X}$	S^2	t
วิชาการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๕๓.๗๕๐๐	๓๐.๐๘๕๓	๐.๕๐๑๓
	ประสบการณ์สูง	๕	๕๔.๘๘๘๘	๕๒.๘๖๑๑	
บริหารบุคลากร	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๕๐.๒๕๐๐	๕๐.๑๕๑๐	๑.๑๕๕๔
	ประสบการณ์สูง	๕	๕๖.๒๒๒๒	๘๕.๖๕๕๕	
ธุรการและงบประมาณ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๓๑.๗๕๐๐	๒๓.๕๑๒๒	๑.๕๐๗๐
	ประสบการณ์สูง	๕	๒๕.๑๑๑๑	๕๐.๑๑๑๑	
กิจการนักศึกษา	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๓๔.๐๒๕๐	๓๑.๕๑๒๒	๑.๕๑๑๐
	ประสบการณ์สูง	๕	๒๕.๕๕๕๖	๒๕.๐๗๓๔	
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๒๒.๖๕๐๐	๓๐.๕๕๑๐	๑.๒๕๕๖
	ประสบการณ์สูง	๕	๒๐.๑๑๑๑	๑๓.๑๑๑๑	
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๒๒.๗๕๐๐	๒๔.๕๖๑๕	๒.๑๖๓๕*
	ประสบการณ์สูง	๕	๑๕.๐๐๐๐	๑๑.๗๕๐๐	
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๕๖.๒๗๕๐	๔๔.๕๖๓๕	
	ประสบการณ์สูง	๕	๕๐.๖๖๖๗	๕๕.๒๕๐๐	
รวม	ประสบการณ์ต่ำ	๕๐	๒๖๕.๕๗๕๐	๑๘๒๖.๓๕๔๓	๑.๖๕๖๑
	ประสบการณ์สูง	๕	๒๓๕.๕๕๕๖	๑๑๓๖.๗๓๗๗	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานข้อที่ ๑๔ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๔๖ แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๔ แต่ถาพิจารณาบทบาทด้านต่าง ๆ แล้วพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการสูงกว่าทัศนะของผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา
ในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

ตาราง ๔๙ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ที่คาดหวัง - ที่ปฏิบัติจริง	S _D	t
	บี		
วิชาการ	๒๒.๓๒๖	๐.๖๕๑๕	๓๕.๒๕๕๐**
บริหารบุคลากร	๑๖.๕๔๖๕	๐.๕๔๓๓	๒๔.๒๕๒๐**
ธุรการและงบประมาณ	๕.๕๐๓๒	๐.๓๓๔๑	๒๔.๑๑๕๕**
กิจการนักศึกษา	๑๖.๒๖๑๑	๐.๕๖๕๖	๒๖.๒๕๔๑**
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	๕.๔๓๔๑	๐.๓๔๑๕	๒๔.๔๐๕๒**
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	๓.๐๐๐๐	๐.๓๔๕๐	๑๔.๒๖๕๒**
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	๑๕.๒๓๔๑	๐.๖๐๕๓	๓๑.๔๖๑๒**
รวม	๕๖.๓๕๐๐	๒.๓๕๕๔	๓๕.๒๕๐๔**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สมมติฐานข้อที่ ๑๕ อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีทัศนะต่อ
บทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๔๙ แสดงว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีทัศนะต่อ
บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๑๕

ตาราง ๔๔ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนะของอาจารย์

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ที่คาดหวัง - ที่ปฏิบัติจริง	S_D	t
	$\bar{D}$		
วิชาการ	๒๓.๓๗๑๕	๑.๐๕๐๓	๒๖.๕๗๗๘**
บริหารบุคลากร	๑๘.๑๘๒๘	๐.๕๕๑๘	๑๕.๑๑๕๖**
ธุรการและงบประมาณ	๕.๕๓๕๓	๐.๕๕๓๖	๑๘.๒๕๕๕**
กิจการนักศึกษา	๑๒.๕๖๒๐	๐.๓๕๕๕	๑๖.๕๑๕๑**
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	๕.๕๑๒๓	๐.๕๕๕๑	๑๗.๓๒๕๐**
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	๗.๕๓๒๗	๐.๕๓๒๕	๑๕.๓๑๓๓**
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	๑๕.๖๘๓๗	๑.๐๐๘๕	๑๕.๑๕๓๓**
รวม	๑๐๑.๐๐๕๘	๔.๕๕๒๗	๒๑.๕๕๒๗**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สมมติฐานข้อที่ ๒๐ อาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๔๔ แสดงว่า อาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาสูงกว่า
บทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒๐

ตาราง ๕๕ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนะของหัวหน้าภาควิชา

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ที่คาดหวัง - ที่ปฏิบัติจริง	S_D	t
	$\bar{D}$		
วิชาการ	๒๒.๑๐๔๖	๑.๑๔๐๔	๑๕.๓๘๓๒**
บริหารบุคลากร	๑๖.๖๖๐๐	๑.๐๐๔๔	๑๖.๕๘๐๕**
ธุรการและงบประมาณ	๕.๓๕๔๕	๐.๕๘๘๒	๑๕.๕๐๓๖**
กิจการนักศึกษา	๑๑.๓๓๒๐	๐.๓๖๔๕	๑๕.๓๔๖๐**
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	๕.๖๘๓๑	๐.๕๖๑๓	๑๓.๒๕๖๐**
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	๓.๑๓๐๓	๐.๔๖๑๓	๑๕.๕๕๓๘**
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	๑๘.๔๘๓๖	๑.๐๑๖๔	๑๘.๑๓๘๒**
รวม	๕๕.๒๐๒๖	๔.๓๐๔๐	๒๐.๒๓๘๖**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สมมติฐานข้อที่ ๒๑ หัวหน้าภาควิชาที่มีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๕๕ แสดงว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา
สูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒๑

ตาราง ๕๐ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนะของหัวหน้าคณะวิชา

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ที่คาดหวัง - ที่ปฏิบัติจริง	S_D	t
	$\bar{D}$		
วิชาการ	๑๖.๓๔๔๕	๑.๓๓๑๖	๑๑.๕๒๐๐**
บริหารบุคลากร	๑๓.๒๕๕๔	๑.๕๐๐๕	๘.๔๓๑๕**
ธุรการและงบประมาณ	๖.๔๔๓๔	๐.๓๔๕๕	๕.๒๓๓๔**
กิจการนักศึกษา	๑๒.๓๒๕๖	๑.๕๕๔๓	๗.๕๒๔๐**
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	๑๐.๔๔๑๔	๑.๐๕๔๖	๕.๕๐๑๒**
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	๕.๑๓๕๖	๐.๔๕๕๓	๖.๐๐๕๑**
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	๑๗.๕๕๔๒	๑.๔๕๓๖	๑๑.๓๒๔๒**
รวม	๘๖.๕๓๓๕	๖.๖๕๕๓	๑๒.๓๑๔๐**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สมมติฐานข้อที่ ๒๒ หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๕๐ แสดงว่า หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา
สูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒๒

ตาราง ๕๑ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ตามทัศนะของผู้บริหาร

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	ที่คาดหวัง - ที่ปฏิบัติจริง	$S_{\bar{D}}$	t
	$\bar{D}$		
วิชาการ	๒๔.๕๕๑๘	๑.๖๓๑๒	๑๕.๐๗๕๕**
บริหารบุคลากร	๑๓.๖๗๓๔	๑.๔๑๐๕	๕.๖๕๑๓**
ธุรการและงบประมาณ	๑๐.๕๑๐๒	๐.๘๔๑๑	๑๒.๔๕๕๕**
กิจการนักศึกษา	๑๒.๘๑๖๓	๑.๑๐๒๘	๑๑.๖๒๑๖**
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	๕.๖๑๒๓	๐.๘๓๔๔	๑๑.๕๒๐๐**
อาคารสถานที่และสวัสดิการ	๖.๗๑๔๓	๐.๖๔๘๑	๑๐.๓๖๐๐**
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน	๒๑.๗๕๕๕	๑.๔๖๐๘	๑๔.๕๒๐๕**
รวม	๕๕.๗๑๔๓	๕.๕๖๑๖	๑๖.๗๒๖๑**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

สมมติฐานข้อที่ ๒๓ ผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของ
หัวหน้าคณะวิชาต่างกัน

จากตาราง ๕๑ แสดงว่า ผู้บริหารมีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาสูงกว่า
บทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒๓

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบสอบถามแยกเป็นสองตอน ตอนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูจำนวน ๔๐ ข้อ แต่ละข้อถามสองด้าน คือ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน ๔๖ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๔ ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร ๕ คน หัวหน้าคณะวิชา ๔๓ คน หัวหน้าภาควิชา ๑๕๓ คนและอาจารย์ ๑๗๑ คน จากวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔ เป็นครั้งแรกจำนวน ๑๗ แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

๑. เปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูระหว่างกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร โดยใช้ F - test และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ q - statistic

๒. เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน โดยใช้ t - test

๓. เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร โดยใช้ $t - test$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้วปรากฏผล ดังนี้

๑. บทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

๑.๑ บทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารโดยส่วนรวมแล้วพบว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติตามลำดับ

ถ้าพิจารณาเฉพาะกลุ่มปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์เห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อาคารสถานที่และสวัสดิการ บริหารบุคลากร วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ

กลุ่มหัวหน้าภาควิชาเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ

กลุ่มหัวหน้าคณะวิชาเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติและบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ตามลำดับ

๑.๒ การเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารปรากฏผลว่า ทัศนะระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๑

ทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหารมีทัศนะไม่แตกต่างกัน

๑.๒.๗ มีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนไม่แตกต่างกัน

๑.๓ บทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

๑.๓.๑ อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๓

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๔ แต่ถ้าวัดพิจารณาบทบาทที่ปฏิบัติจริงด้านต่าง ๆ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านกิจการนักศึกษาสูงกว่าทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

๑.๓.๒ หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๕

หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๖

๑.๓.๓ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๗

หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๘

๑.๓.๔ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๙

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๐ แต่ถ้าวัดพิจารณาบทบาทที่ปฏิบัติจริงด้านต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมีทัศนะตอบหาบทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านวิชาการสูงกว่าทัศนะของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

๒. บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

๒.๑ บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์

หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารโดยส่วนรวมแล้วพบว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อาคารสถานที่และสวัสดิการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ

ถ้าพิจารณาเฉพาะกลุ่มปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์คาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านวิชาการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร ธุรการและงบประมาณ บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อาคารสถานที่และสวัสดิการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ กิจกรรมนักศึกษา ตามลำดับ กลุ่มหัวหน้าภาควิชาคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่และสวัสดิการ บริการทางวิชาการแก่ชุมชน กิจกรรมนักศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ กลุ่มหัวหน้าคณะวิชาคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร วิชาการ อาคารสถานที่และสวัสดิการ บริการทางวิชาการแก่ชุมชน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติและกิจกรรมนักศึกษาตามลำดับ กลุ่มผู้บริหารคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร บริการทางวิชาการแก่ชุมชน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ อาคารสถานที่และสวัสดิการ และกิจกรรมนักศึกษา ตามลำดับ

๒.๒ การเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร ปรากฏผลว่า ทัศนะระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่ตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า หัวหน้าคณะวิชามีทัศนะตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูสูงกว่าทัศนะของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนระหว่างอาจารย์กับหัวหน้าภาควิชา อาจารย์กับผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชากับหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชากับผู้บริหารและหัวหน้าคณะวิชา กับผู้บริหารมีทัศนะไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทัศนระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้

๒.๒.๑ มีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

๒.๒.๒ มีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังด้านบริหารบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดที่มีทัศนแตกต่างกันจริง

๒.๒.๓ มีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังด้านธุรการและงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารมีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านธุรการและงบประมาณสูงกว่าทัศนของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หัวหน้าคณะวิชาที่มีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านธุรการและงบประมาณสูงกว่าทัศนของอาจารย์และหัวหน้าภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตามลำดับ ส่วนระหว่างอาจารย์กับหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าภาควิชา กับผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา กับผู้บริหารมีทัศนไม่แตกต่างกัน

๒.๒.๔ มีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังด้านกิจการนักศึกษาไม่แตกต่างกัน

๒.๒.๕ มีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดที่มีทัศนแตกต่างกันจริง

๒.๒.๖ มีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

๒.๒.๗ มีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนไม่แตกต่างกัน

๒.๓ บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

๒.๓.๑ อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๑

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๒

๒.๓.๒ หัวหน้าภาควิชาที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๓

หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะตอบพินัยที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
วิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๔

๒.๓.๓ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิค่ามีทัศนะตอบพินัยที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
วิทยาลัยครู โดยส่วนรวมสูงกว่าทัศนะของหัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิส่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๑๕ เมื่อพิจารณาบทบาทที่คาดหวังกันต่าง ๆ พบว่า หัวหน้าคณะวิชา
ที่มีวุฒิค่ามีทัศนะตอบพินัยที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้านวิชาการและบริหารบุคลากร
สูงกว่าทัศนะของหัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิส่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

หัวหน้าคณะวิชาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะตอบพินัยที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
วิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๖

๒.๓.๔ ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนะตอบพินัยที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
วิทยาลัยครูทุกท่านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๗
ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะตอบพินัยที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑๘ แต่เมื่อพิจารณาบทบาทที่คาดหวังกัน
ต่าง ๆ ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ค่ามีทัศนะตอบพินัยที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาใน
วิทยาลัยครูด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการสูงกว่าทัศนะของผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

๓. เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

๓.๑ บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้า
ภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกท่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๑๙

๓.๒ บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์สูงกว่า
บทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกท่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒๐

๓.๓ บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของหัวหน้าภาควิชา
สูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกท่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒๑

๓.๔ บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของหัวหน้าคณะวิชา
สูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒๒

๓.๕ บทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของผู้บริหารสูงกว่า
บทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ ๒๓

แสดงว่าทั้งอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน
กล่าวคือ บทบาทที่ปฏิบัติจริงแตกต่างกับบทบาทที่คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดย
ทัศนะที่มอบบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าทัศนะที่มอบบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อเท็จจริงที่ควรนำมาอภิปรายมีดังนี้

๑. การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

๑.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะ
ของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารโดยส่วนรวมปรากฏว่า หัวหน้าคณะวิชาใน
วิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บริหารบุคลากร อาคารสถานที่
และสวัสดิการ วิชาการ กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ภาคปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอลล์ (Call. 1974 : 4602A - 4603A)
ที่พบว่า คณะคิต้องควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณและประสานงานระหว่างอาจารย์ด้วย
และสอดคล้องกับ สุวิธ แก้วเกษ (สุวิธ แก้วเกษ ๒๕๑๔ : ๗๒) กับ ดาวเรือง รัตนิน
(ดาวเรือง รัตนิน ๒๕๑๔ : ๔๕) ที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้ปฏิบัติงาน
ด้านธุรการ การเงินและการบริการอยู่ในเกณฑ์สูงมากและถือว่างานนี้เป็นงานหลักที่สำคัญอย่างหนึ่ง
ของการบริหารโรงเรียนที่จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย
ผลการวิจัยนี้แสดงว่าการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูไม่ต่างไปจากพฤติกรรมโดยทั่วไป
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านธุรการและการเงินมากกว่างานอื่น ๆ ทั้งนี้อาจ
เนื่องมาจาก วิทยาลัยครูต่าง ๆ กำลังอยู่ในสภาพที่กำลังเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและบทบาทเดิมให้
เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทำการสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔

(วิทยาลัยครูนครราชสีมา ๒๕๑๕ : ๕ - ๒๖) ทำให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูต้องทำหน้าที่ประสาน การปฏิบัติงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูเป็นไปด้วยดี ส่วนบทบาทที่หัวหน้าคณะวิชาปฏิบัติน้อยที่สุดได้แก่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ งานนี้ถึงแม้จะเป็น หัวใจของการฝึกหัดครูที่จะต้องจัดให้นักศึกษาได้ทำการฝึกทักษะในการสอนและในการเป็นครู แต่เนื่องจากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งจะมีหน่วยงานและวิธีจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติต่างกัน วิทยาลัยครู บางแห่งจะมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะจึงทำให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูมีบทบาทค่าน้อย

ส่วนผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกันปรากฏว่า โดยส่วน รวมแล้วมีความเห็นต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกัน ส่วนที่ ีความเห็นแตกต่างกันบ้างได้แก่ อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงเห็นว่าหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ งานด้านกิจการนักศึกษาสูงกว่าความเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงเห็นว่าหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูไปปฏิบัติงานด้านวิชาการสูงกว่า ความเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แสดงว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารแม้จะมีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน แต่ก็มีทัศนะต่อบทบาท ที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูไม่แตกต่างกัน สิ่งนี้เป็นเครื่องยืนยันถึงความเที่ยงตรงของ ทัศนะที่ต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูด้วย

๑.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของ อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารโดยส่วนรวมปรากฏว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านธุรการ และงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร กิจการนักศึกษา บริการทางวิชาการ เกษชุมชน อาคารสถานที่และสวัสดิการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ ความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุดนี้ตรง กับงานที่หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติอยู่จริง ความคาดหวังดังกล่าวนี้สอดคล้องกับความคิดเห็น รีเวอร์ส และคณะ (Reevers and others. 1973 : 57) ที่มีความคิดเห็นว่า คณะที่จะต้องเป็นผู้ ประสานงานกับอธิการบดีในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับ สิบปันนท์ เกตุทัต (สิบปันนท์ เกตุทัต ๒๕๑๑ : ๒๑๔ - ๒๒๐) ซึ่งมีความเห็นว่า คณะที่จะต้องทำหน้าที่รับผิดชอบประสานงาน

ทางวิชาการของแผนกต่าง ๆ และประสานงานกับมหาวิทยาลัยด้วย ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่างานธุรการและงบประมาณเป็นงานสำคัญสำหรับหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วในช่วงที่วิทยาลัยครูกำลังเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการปฏิบัติงานจะเป็นสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านนี้ให้มากที่สุด ส่วนบทบาทที่ได้รับการคาดหวังน้อยที่สุดได้แก่ บทบาทด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติซึ่งตรงกับบทบาทที่ปฏิบัติอยู่จริงเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีหน่วยงานและวิธีจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติต่างกันไปตามที่กล่าวมาแล้ว

ส่วนผลการวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏว่าโดยส่วนมากแล้วมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันได้แก่ หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิต่ำมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานสูงกว่าที่หัวหน้าคณะวิชาที่มีวุฒิสุงคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยเฉพาะงานด้านวิชาการและงานบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่และสวัสดิการสูงกว่าที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงคาดหวัง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน แต่ถาพิจาณาโดยส่วนมากแล้วอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีวุฒิและประสบการณ์ต่างกันมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน สิ่งนี้จะเป็นเครื่องยืนยันถึงความเที่ยงตรงของทัศนะที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

๒. เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

๒.๑ ผลการเปรียบเทียบทัศนะระหว่างอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารที่มีต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยหัวหน้าคณะวิชามีความเห็นว่าหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติงานจริงสูงกว่าความเห็นของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหาร เมื่อพิจารณาบทบาทที่ปฏิบัติจริงด้านต่าง ๆ พบว่า มีความเห็นแตกต่างกันสี่ด้านคือ วิชาการ บริหารบุคลากร ธุรการและงบประมาณ และอาคารสถานที่และสวัสดิการ โดยที่หัวหน้าคณะวิชามีความเห็นว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

ใ้ปฏิบัติงานจริงสูงกว่าความเห็นของบุคคลอื่นเป็นส่วนมาก ส่วนที่เห็นไม่แตกต่างกันมีสามด้าน คือ กิจกรรมนักศึกษา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติและบริการทางวิชาการแก่ชุมชน จากผล การวิจัยนี้อาจกล่าวได้ว่า หัวหน้าคณะวิชาได้ประเมินการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าที่อาจารย์ หัวหน้า ภาควิชาและผู้บริหารประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรชัย ปุณโชนิและคณะ (ชีรชัย ปุณโชนิและคณะ ๒๕๒๐ : ๑๕) ที่พบว่า พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารเองกับครู-อาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารให้คะแนนตนเองสูงกว่าที่ครู-อาจารย์ให้คะแนน ทั้งพฤติกรรมที่เป็นอยู่จริงและที่ควรจะเป็นเกือบทุกด้าน การที่หัวหน้าคณะวิชาประเมินตนเองหรือให้คะแนนตนเองสูงกว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชาและผู้บริหาร เป็นส่วนมากนี้อาจเป็นเพราะ หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ปฏิบัติงานไปตามความคิดเห็นของตนเองไม่ค่อยได้ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานทำให้มีความเข้าใจไม่ ตรงกัน หรืออาจเป็นเพราะขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานทำให้เกิดช่องว่างขึ้นซึ่งจะทำให้ขาด ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

๒.๒ ผลการเปรียบเทียบทัศนระหว่งอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและ ผู้บริหารที่มีตอบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีหัวหน้าคณะวิชาที่มีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ปฏิบัติงานสูงกว่าที่อาจารย์คาดหวัง ส่วนอื่น ๆ มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา บทบาทที่คาดหวังด้านต่าง ๆ พบว่า ส่วนมากมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีความคาดหวังแตกต่างกันเพียงหนึ่งด้านคือ ด้านธุรการและงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารมีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติมากกว่าที่อาจารย์คาดหวังอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หัวหน้าคณะวิชาที่มีความคาดหวังสูงกว่าที่อาจารย์และหัวหน้าภาควิชา คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตามลำดับ ส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน การที่ผู้บริหารและหัวหน้าคณะวิชาที่มีความคาดหวังที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้าน ธุรการและงบประมาณมากนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงระบบและ โครงสร้างของงานซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับคณะอาจารย์จึงมี ต้องการที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทำหน้าที่ประสานการปฏิบัติงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้ การดำเนินงานของวิทยาลัยครู เป็นไปด้วยดี

๓. เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงกับบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ตามทัศนะของอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารโดยส่วนรวมปรากฏว่า ความคิดเห็นที่ตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นเฉพาะกลุ่มอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารปรากฏว่า ทุกกลุ่มมีความคิดเห็นตอบบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชา ในวิทยาลัยครูสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรชัย ปุณฺณโชติ และคณะ (ชีรชัย ปุณฺณโชติ และคณะ ๒๕๒๑ : ๑๘ - ๒๐) ที่พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเอง และครู-อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเท่าที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยคะแนนพฤติกรรมทางการบริหารที่ควรจะเป็นสูงกว่าที่เป็นอยู่จริงทุกด้านและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ค็อกซ์ (Cox. 1974 : 2568A - 2569A) ที่พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำในความเป็นจริงต่ำกว่าพฤติกรรมผู้นำในอุดมการณ์มาก จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าทั้งอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันคือ มีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรมีบทบาทด้านต่าง ๆ ใหม่มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่จริง หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลทุกฝ่ายในวิทยาลัยครูที่ทำงานร่วมกับหัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าคณะวิชาเองต่างก็ยอมรับว่า ต้องการที่จะให้หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูมีบทบาทด้านต่าง ๆ มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่จริงในขณะนี้ จึงเป็นที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานของวิทยาลัยครูได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า อาจารย์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารมีความเห็นพ้องกันว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรจะมีบทบาทมากกว่าที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน แต่ความคาดหวังของแต่ละฝ่ายแตกต่างกันไปบ้างจึงเป็นปัญหาสำหรับหัวหน้าคณะวิชาที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของทุกฝ่ายได้ ฉะนั้นจึงใคร่เสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวให้หัวหน้าคณะวิชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ดังนี้

๑. ผู้ใช้ผลการศึกษาค้นคว้า

๑.๑ สภาการฝึกหัดครู ควรกำหนดขอบเขตบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูเป็นแกนกลางสำหรับให้หัวหน้าคณะวิชายึดเป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้โดยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคคลทุกฝ่ายที่ทำงานร่วมกับหัวหน้าคณะวิชาที่มีความคาดหวังว่า หัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อาคารสถานที่และสวัสดิการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ

๑.๒ ผู้บริหารวิทยาลัยครู ควรกำหนดลักษณะงาน (Job - description) ของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู โดยกำหนดให้หัวหน้าคณะวิชา มีบทบาทด้านธุรการและงบประมาณมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อาคารสถานที่และสวัสดิการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ และควรประชุมชี้แจงหรือแจ้งให้หัวหน้าคณะวิชาและผู้ร่วมงานกับหัวหน้าคณะวิชาทุกฝ่ายได้ทราบถึงขอบเขตบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาโดยทั่วกันและให้มีความเข้าใจในบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาตรงกัน เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดจากความเข้าใจในบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาไม่ตรงกัน

นอกจากนี้ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรมอบอำนาจหน้าที่แก่หัวหน้าคณะวิชาให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพื่อหัวหน้าคณะวิชาจะได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๓ หัวหน้าคณะวิชา ควรพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทุก ๆ ด้าน โดยปฏิบัติงานด้านธุรการและงบประมาณให้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาการ บริหารบุคลากร กิจกรรมนักศึกษา บริการทางวิชาการแก่ชุมชน อาคารสถานที่และสวัสดิการ

และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ตามลำดับ เพื่อให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ที่ร่วมงานกับหัวหน้าคณะวิชาทุกฝ่ายซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๘ หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ การที่ได้ทราบว่าหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูมีบทบาทอย่างไรจะเป็นแนวทางสำหรับหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในการพิจารณาเลือกสรรหัวหน้าคณะวิชาที่ตนสังกัดอยู่ โดยเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้ผลงานของคณะวิชาและวิทยาลัยครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมื่อผลการวิจัยครั้งนี้จะปรากฏว่า งานธุรการและงบประมาณเป็นบทบาทที่หัวหน้าคณะวิชาได้ปฏิบัติและได้รับการคาดหวังให้ปฏิบัติมากที่สุด แต่ภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของสถาบันทางการศึกษา คือ งานด้านวิชาการ ฉะนั้นการปฏิบัติงานธุรการและงบประมาณของหัวหน้าคณะวิชาจึงควรเป็นไปในลักษณะการประสานงานทางวิชาการระหว่างภาควิชา คณะวิชาและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยจัดให้การบริการทางวิชาการแก่คณะอาจารย์ในคณะวิชา เช่น จัดพิมพ์เอกสารประกอบการเรียนการสอน การวิจัย จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ตลอดจนการหาเงินทุนมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานทางวิชาการ เช่น จัดกิจกรรมหารายได้หรือแสวงหาแหล่งเงินทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยไม่รอแต่เพียงเงินงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณเท่านั้น งานธุรการและงบประมาณที่หัวหน้าคณะวิชาปฏิบัติควรเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของงานวิชาการ อันเป็นภาระหน้าที่สำคัญของวิทยาลัยครูให้เจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับเป้าหมายของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๘ ที่ต้องการให้วิทยาลัยครูเป็นสถานศึกษาที่มีความดีเด่นทางวิชาการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชาจึงสมควรที่ควรมีความรู้ทางการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อันได้แก่ ความดีเด่นทางวิชาการ อันเป็นเป้าหมายหลักของวิทยาลัยครู และเป็นงานหลักที่สำคัญของหัวหน้าคณะวิชาเช่นกัน

๒. ผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้า

หัวหน้าคณะวิชาเป็นตำแหน่งงานใหม่ในวิทยาลัยครูที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูให้บรรลุตามเป้าหมาย แต่การศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้าคณะวิชายังมีน้อยจึงควรจะได้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอีก เพื่อนำผลมาพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เรื่องที่ควรจะได้ศึกษาค้นคว้าอีกมีดังนี้

๒.๑ ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูทั้งสามคณะวิชา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะวิชาซึ่งแต่ละคณะมีลักษณะงานที่ต่างกัน

๒.๒ ศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค หรือระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครูทั้งหกกลุ่ม เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาให้เหมาะสมกับท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

การฝึกหัดครูของประเทศไทยเริ่มมีตั้งแต่พุทธศักราช ๒๔๓๕ และได้พัฒนาตนเองทั้งในค่าน ปริมาณและคุณภาพเรื่อยมา ปัจจุบันการฝึกหัดครูอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงานโดยมีกรม การฝึกหัดครูรับผิดชอบในการผลิตครูมากที่สุด กรมการฝึกหัดครูมีวิทยาลัยครูที่อยู่ในสังกัดจำนวน ๓๖ แห่ง วิทยาลัยครูเหล่านี้เป็นสถานศึกษาและการวิจัย โดยมีภาระหน้าที่ในการให้การศึกษาวិชาการ และผลิตครู ถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร การศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยวิทยาลัยครูแต่ละแห่งจะรับผิดชอบ ในท้องถิ่นที่วิทยาลัยครูนั้น ๆ ตั้งอยู่ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติภาระหน้าที่ดังกล่าวขึ้นอยู่กับบุคลากรใน วิทยาลัยครูอันประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์เป็นสำคัญ บุคลากร ในวิทยาลัยครูนี้อาจกล่าวได้ว่า หัวหน้าคณะวิชาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากคนหนึ่งซึ่งจะเป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้ประสานการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับฝ่ายหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ ฉะนั้นหากได้ กำหนดขอบเขตบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาให้เหมาะสมสอดคล้องกับผู้ที่ร่วมงานกับหัวหน้าคณะวิชาทุกฝ่าย มีความเห็นพ้องต้องกันแล้วจะทำให้หัวหน้าคณะวิชาสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีผลช่วยให้วิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติงานได้สัมฤทธิ์ผลตามภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ เป็นที่หวังได้ว่า ผลการศึกษาค้นคว้าจากปัญญานิพนธ์ฉบับนี้จะช่วยให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องได้ทราบและเข้าใจถึงลักษณะ งานอันแท้จริงของหัวหน้าคณะวิชาที่พึงปฏิบัติและกำหนดบทบาทให้เหมาะสม ตลอดจนสรรหาบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและบทบาทนั้น อันจะทำให้ได้หัวหน้าคณะวิชาที่มีความรู้ ความสามารถแท้จริงและเข้าใจการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู ให้บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ဘဏ္ဍာစာရင်း

บรรณานุกรม

การฝึกหัดครู, กรม ข้าวิทยาลัยครูฉบับงานพระราชทานปริญญาบัตรวันพฤหัสบดี ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๐

การฝึกหัดครู, กรม และ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน รายงานวิจัยเรื่องการติดตามผล
การฝึกหัดครู โรงพิมพ์เอราวัณการพิมพ์ ม.ป.ป. ๒๑๓ หน้า

เกียรติ ศรีพงษ์ บทบาทหน้าที่และมาตรฐานของมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ๒๕๑๗, ๔๕ หน้า อักสำเนา

ชัตติยะ กรรณสูตร "การจัดและการบริหารหน่วยงานภายในสถาบันอุดมศึกษา" วารสาร
สภาการศึกษาแห่งชาติ ๔(๔) : ๔๒ - ๔๓ มีนาคม ๒๕๑๓

จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฉบับร่างใหม่และปัจจุบัน
หน่วยผลิตเอกสารการพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๗, ๕๒ หน้า

✓ ทิตยา สุวรรณะชญ "สังคมวิทยา" ใน วิทยาศาสตร์สังคม หน้า ๑๕๗ - ๑๕๖ สำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โรงพิมพ์คุรุสภา ๒๕๑๗

✓ คลาวเรียม รัตนิน งานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ
ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๑๔, ๔๔ หน้า อักสำเนา

ธีรชัย ปุณฺณโชติและคณะ "พฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา" วารสารเศรษฐศาสตร์
๔(ฉบับพิเศษ) : ๑๕ - ๒๒ กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๒๐

นครราชสีมา, วิทยาลัยครู คู่มือนักศึกษาและอาจารย์วิทยาลัยครูนครราชสีมา นครราชสีมา
โรงพิมพ์เลิศศิลป์ ๒๕๑๕, ๔๔ หน้า

คู่มือบริหารงานวิทยาลัยครูนครราชสีมา ม.ป.ป. ๔๕ หน้า อักสำเนา

"พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช ๒๕๑๔" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๒ ตอนที่ ๔๔
หน้า ๒๓ - ๔๓ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔

พระนอม แก้วกำเนิด "งานของวิทยาลัยครู" คุรุปริทัศน์ ๒(๑) : ๖ สิงหาคม ๒๕๒๐

✓ วิทยุ สาร บทบาทของศึกษานิเทศก์ จังหวัด โรงพิมพ์การศาสนา ๒๕๑๒, ๑๓๕ หน้า

✓ _____ หลักบริหารการศึกษา โรงพิมพ์พัฒนาพานิช ๒๕๑๔, ๕๓๖ หน้า

✓ วิจารณ์ ศรีสะอาด หลักการอุดมศึกษา โรงพิมพ์พัฒนาพานิช ๒๕๑๔, ๔๗ หน้า

ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, มหาวิทยาลัย คู่มือนิสิตและอาจารย์ หน่วยการพิมพ์และจำหน่าย
ศาสนาภัณฑ์ ๒๕๑๔, ๑๖๔ หน้า

✓ สิบพันท์ เกตุทัต "ข้อเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย - พิจารณาคตามหน้าี่"
รายงานการสัมมนาวิทยาลัยครั้งที่ ๒ การบริหารงานมหาวิทยาลัย โรงพิมพ์สมาคมสังคมนศาสตร์
หน้า ๒๑๔ - ๒๒๑ มกราคม ๒๕๑๑

_____ "งานมหาวิทยาลัย" วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ ๖(๔) : ๒ - ๓๖ พฤศจิกายน ๒๕๑๔

✓ สุภรณ์ ศรีพล การวิเคราะห์ระบบงานมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
ม.ป.ป. ๕๓ หน้า อักษรานา
๕๕๑๔

สุวิธ แก้วเกษ งานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปรินิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๑๔, ๙๒ หน้า อักษรานา

✓ โสภกา ชูพิกุลชัย และ อรทัย ชื่นมนุญย์ จิตวิทยาสังคม โรงพิมพ์คุรุสภา ๒๕๑๕, ๒๓๖ หน้า

Althaus, Marlin Clinton. "An Exploratory Study of the use of Accounting Information of Management Control of Faculty Salaries, Department Sperating Expense, and Instructional Administration Expense at the Dean's Level in Selected State College and Universities in Texas," Dissertation Abstracts International, 1976 : 7887A - 7888A.

Call, Melvyn Douglas. "Role-Expectation, Leader Behavior and Leadership Ideology of Academic Dean", Dissertation Abstracts International, 1973 : 4602A - 4603A.

Cox, Edward W. "Superiors and Subordinates Perceptions and Expectation of the Leader Behavior of the Dean of Instruction : A Survey of the North Carolina Community College System," Dissertation Abstracts International, 1974 : 2568A - 2569A.

Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3rd. ed., New York, Harper & Row, 1970. 752 p.

Easton, William D. "Survey of the Characteristics of the Successful Black Deans in Predominantly in the Southeastern United States," Dissertation Abstracts International, 1974 : 6864A.

Eskew, Cletes Theodore. "The Academic Dean and His Role in Improvement of the Instruction," Dissertation Abstracts International, 1960 : 4346A - 4347A.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology & Education. 4th. ed., New York, McGraw-Hill, Inc., 1976. 529 p.

Getzels, Jacob W., James M. Liphan and Roald F. Campbell. Educational Administration : as a Social Process Theory. New York, Harper & Row, 1968. 420 p. 390-271

Glass, Gene V. and Jullian C. Stanley. Statistical Method in Education and Psychology. New Jersey, Printice-Hall, Englewood Cliffs, 1970. 596 p.

Krech, David, Richard S. Crutchfield and Egerton L. Pallachey. Individual in Society. New York, McGraw-Hill Book Co., Inc., 1962. 410 p.

Lindquist, E. F. Design and Analysis in Experiments in Psychology and Education. Boston, Houghton Mifflin, 1956. 393 p.

Mc Donald, Richard R. Selected Reading and Projects in Social Psychology. New York, McGraw-Hill Book Co., Inc., 1971. 243 p.

Reevers, Floyd W. and others. The Organization and Administration of the University. Chicago Illinois, The University of Chicago, 1933. 151 p.

Roseman, Gary Harlan. "The Role and Background of Graduate Dean in American Colleges and Universities," Dissertation Abstracts International, 1973 : 3328A - 3329A.

Scalzo, Anthony C. "A Description and Analysis of the Academic Deanship as Percieved by Academic Deans at the University Centers of the State University of New York," Dissertation Abstracts International, 1976 : 1342A.

Sippanondha Ketudat and others. A Research Report on Higher Education System : A Case Study of Thailand Office of the National Commission. Bangkok, Thailand, 1977. 285 p.

ภาคผนวก

๖
๘

ที่ ศธ.0304/ว.20908

กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ

20

พฤศจิกายน

2521

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำปฏิญานพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นายประมวล คັນยะ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
อธิการและอาจารย์ในวิทยาลัยครู เพื่อทำปฏิญานพนธ์ เรื่อง บทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง
ของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ดังแบบสอบถามที่แนบมา

กรมการฝึกหัดครู ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัย ได้โปรดให้ความร่วมมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่นิสิตผู้แทนตามสมควร ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายพจน์ ขณฺฐ์ขันธ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมการฝึกหัดครู

กองแผนงาน

โทร. 2620848

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

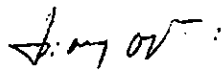
เรียน อาจารย์วิทยาลัยครู

เนื่องด้วยข้าพเจ้ากำลังศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทที่ปฏิบัติจริง และที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู" ผลการวิจัยครั้งนี้จะสรุปผลเป็นส่วนรวมมิได้แยก แผลผลเฉพาะวิทยาลัยใดวิทยาลัยหนึ่ง

ข้าพเจ้าใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ด้วยความจริงใจ เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เป็นอย่างดี และข้าพเจ้าขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือร่วมใจของท่าน ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง



(นายประมวล ตันยะ)

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

บทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู

ตอนที่ ๑. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งใด (โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ เพียงตำแหน่งเดียว)

- ☐ อธิการ
- ☐ รองอธิการ
- ☐ หัวหน้าคณะวิชา
- ☐ หัวหน้าภาควิชา
- ☐ อาจารย์

๒. โปรดเลือกตอบในข้อ ก - ง เพียงข้อเดียวตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

- ก. สำหรับอธิการ ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอธิการและรวมทั้งที่เคยทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ในวิทยาลัยครูมาแล้วเป็นเวลาปี
- ข. สำหรับรองอธิการ ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองอธิการและรวมทั้งที่เคยทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าฝ่ายในวิทยาลัยครูมาแล้วเป็นเวลาปี
- ค. สำหรับหัวหน้าคณะวิชา ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชาและรวมทั้งที่เคยทำหน้าที่หัวหน้าหมวดวิชาในวิทยาลัยครูมาแล้วเป็นเวลาปี
- ง. สำหรับหัวหน้าภาควิชาหรืออาจารย์ ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ (สอน) ในวิทยาลัยครูมาแล้วเป็นเวลาปี

๓. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ☐ ปริญญาตรี หรือ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ ๒. คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาใน ๒ ลักษณะ คือ

๑. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามที่ท่านได้พิจารณาสังเกตเห็นว่าหัวหน้าคณะวิชาได้ปฏิบัติจริง ๆ มากน้อยเพียงใด

๒. บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูตามที่ท่านคิดว่า หัวหน้าคณะวิชาควรจะได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาบทบาทของหัวหน้าคณะวิชาทั้ง ๒ ด้านดังที่กล่าวมาแล้ว ได้มีการปฏิบัติหรือควรปฏิบัติมากน้อยเพียงใดแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานซึ่งมี ๕ ระดับ คือ

- ๐ หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ
- ๑ หมายถึง ปฏิบัติน้อยหรือควรปฏิบัติน้อย
- ๒ หมายถึง ปฏิบัติปานกลางหรือควรปฏิบัติปานกลาง
- ๓ หมายถึง ปฏิบัติมากหรือควรปฏิบัติมาก
- ๔ หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุดหรือควรปฏิบัติมากที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

(๑) ส่งเสริมให้อาจารย์คนคว่ำ วิจัยในสาขาวิชาที่ถนัดและสนใจ

บทบาทที่ปฏิบัติจริง					บทบาทที่คาดหวัง				
๐	๑	๒	๓	๔	๐	๑	๒	๓	๔
	✓								✓

คำอธิบาย

จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถามข้อ (๑) ผู้ตอบได้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ๑ ของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและช่อง ๔ ของบทบาทที่คาดหวัง หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่าในเรื่อง "ส่งเสริมให้อาจารย์คนคว่ำ วิจัยในสาขาวิชาที่ถนัดและสนใจ" นี้ หัวหน้าคณะวิชาได้ปฏิบัติน้อย และผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า - หัวหน้าคณะวิชาควรจะได้ปฏิบัติมากที่สุด

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา	บทบาทที่ปฏิบัติจริง					บทบาทที่คาดหวัง				
	๐	๑	๒	๓	๔	๐	๑	๒	๓	๔
๑๒. ส่งเสริมให้อาจารย์คนคว่ำวิจัยในสาขาวิชาที่ถนัดและสนใจ										
๑๓. ให้คำปรึกษาหารือแก่อาจารย์ที่มีปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน										
๑๔. จัดให้อาจารย์ผู้ชำนาญการสอนเป็นพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือและแนะแนวทางเกี่ยวกับงานด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ใหม่										
๑๕. ส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะวิชา										
๑๖. จัดอาจารย์ในคณะวิชาควบคุมการสอนวัดผลการเรียนของนักศึกษาสำหรับวิชาที่อยู่ในความรับผิดชอบของคณะวิชา										
๑๗. เป็นผู้นำ ส่งเสริม ประสานงาน นิเทศและประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อให้งานก้าวหน้า										
๑๘. มีส่วนร่วมในการวางแผน นโยบายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรทางวิชาการของวิทยาลัย										
๑๙. จัดหาและควบคุมอัตรากำลังของคณะวิชา										
๒๐. ประเมินนิเทศอาจารย์ที่บรรจุใหม่ หรือโอน - ย้ายมาใหม่										
๒๑. มอบหมายงานให้อาจารย์ให้ทำตรงตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ										
๒๒. เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในคณะวิชา										
๒๓. นำความคิดเห็นของอาจารย์มาประกอบการพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงานในคณะวิชา										
๒๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทั้งภายในคณะวิชาและระหว่างคณะวิชา										
๒๕. มีส่วนในการกำหนดหลักการประเมินผลงานของอาจารย์										

บทบาทของหัวหน้าคณะวิชา

บทบาทที่ปฏิบัติจริง

บทบาทที่คาดหวัง

๐ ๑ ๒ ๓ ๔ ๐ ๑ ๒ ๓ ๔

๒๐. ร่วมวางแผนนโยบาย แผนงานเกี่ยวกับการก่อสร้างและการใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัย

๒๑. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานมาใช้ในคณะวิชา

๒๒. วางระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสำนักงานคณะวิชา

๒๓. จัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสำนักงานคณะวิชา

๒๔. ดูแลและรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ของคณะวิชาให้มั่นคงและเรียบร้อย

๒๕. จัดสภาพการทำงานให้อาจารย์ได้รับความสะดวก เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์การทำงาน เป็นต้น

๒๖. จัดสวัสดิการในสำนักงาน เช่น น้ำดื่ม ฯลฯ

๒๗. สำรวจความต้องการด้านวิชาการของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาในเขตความรับผิดชอบของวิทยาลัย

๒๘. สำรวจความต้องการด้านวิชาการของโรงเรียนในเขตความรับผิดชอบของวิทยาลัย

๒๙. สำรวจความต้องการด้านวิชาการของประชาชนในเขตความรับผิดชอบของวิทยาลัย

๓๐. วางแผนและโครงการให้บริการทางวิชาการแก่ประชาชน

๓๑. วางแผนและโครงการให้บริการทางวิชาการแก่โรงเรียน

๓๒. วางแผนและโครงการพัฒนาคุณภาพของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา

๓๓. ประสานงานการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของภาคีต่าง ๆ ในคณะวิชาและระหว่างคณะวิชา

