

การวิเคราะห์ข้อมูล



การวิจัยเรื่องนุ่งศึกษาในหัวข้อต่อไปนี้

1. พฤติกรรมทางการบริหาร 7 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจ้ควางตัวบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณการเงินของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง

ผู้วิจัยจะได้เสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยจะแยกแยะให้เห็นเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แสดงสถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงพฤติกรรมทางการบริหาร 7 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจ้ควางตัวบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานและการจัดงบประมาณการเงินของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหาร 7 อย่าง ของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

ตอนที่ 3 ประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารระดับสูงและระดับรองว่ามีมากน้อยเพียงไร และเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารระดับสูงกับระดับรอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแสดงให้เห็นในรูปแบบของตารางและคำอธิบายดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 จำแนกตามเพศ

เมื่อจำแนกตามเพศจะพบว่าผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เป็นเพศชายร้อยละ 69.70 ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นเพศหญิงมีร้อยละ 30.30 ผู้บริหารระดับสูงเพศชายมีมากเป็นสองเท่าของผู้บริหารระดับสูงเพศหญิง ในกลุ่มผู้บริหารระดับรองผู้บริหารระดับรองเพศชายมีร้อยละ 54.08 ผู้บริหารระดับรองเพศหญิงมีร้อยละ 45.92 ผู้บริหารระดับรองที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ

เพศ	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	23	69.70	73	54.08	96	57.14
หญิง	10	30.30	62	45.92	72	42.86
รวม	33	100	135	100	168	100

1.2 จำแนกตามอายุ

ถ้าวิเคราะห์ที่โดยถืออายุเป็นเกณฑ์แล้วจะพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 40-45 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.21 รองลงมาคือผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 45-49 ปี มีร้อยละ 22.61 รองลงมาคือผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 30-34 ปี มีร้อยละ 22.03 ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีร้อยละ 45.82 คิดเป็นจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้บริหารทั้งหมด รองลงมาคือผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีร้อยละ 40.48 อายุเฉลี่ยของผู้บริหาร คือ 40.71 ปี ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง

ที่ 4

ตารางที่ 4 อายุของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
25-29	7	4.17	
30-34	37	22.03	
35-39	31	18.45	
40-44	39	23.21	
45-49	38	22.61	
50-54	5	2.98	
55-59	10	5.95	
60-64	1	.60	
รวม	168	100	40.71

1.3 จำแนกตามอายุราชการ

ถ้าวิเคราะห์โดยถืออายุราชการเป็นเกณฑ์แล้วจะพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุราชการระหว่าง 5-9 ปี มีร้อยละ 25.59 รองลงมาคือผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 20-24 ปี มีร้อยละ 23.21 ผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 15-19 ปี มีร้อยละ 16.07 ผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 15-24 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.28 รองลงมาคือผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 5-14 ปี มีร้อยละ 36.31 อายุราชการเฉลี่ยของผู้บริหารคือ 15.33 ปี ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อายุราชการของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
1-4	18	10.72	
5-9	43	25.59	
10-14	18	10.72	
15-19	27	16.07	
20-24	39	23.21	
25-29	10	5.95	
30-34	7	4.17	
35-39	6	3.57	
รวม	168	100	15.33

1.4 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการจะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน เกินกว่าครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีร้อยละ 51.51 ผู้บริหารระดับสูงที่มีตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์และอาจารย์ชั้นพิเศษ มีร้อยละ 24.24 ผู้บริหารระดับสูงที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีร้อยละ 15.15 ผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีร้อยละ 57.04 ผู้บริหารระดับรองที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีร้อยละ 29.63 ผู้บริหารระดับรองที่มีตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์และอาจารย์ชั้นพิเศษ มีร้อยละ 12.59

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารระดับสูง และระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และอาจารย์ชั้นพิเศษ ส่วนผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งทางวิชาการ

เป็นอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	5	15.15	77	57.04	82	48.81
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	17	51.51	40	29.63	57	33.93
รองศาสตราจารย์	4	12.12	10	7.41	14	8.33
อาจารย์พิเศษ	4	12.12	7	5.18	11	6.55
ศาสตราจารย์	3	9.10	1	.74	4	2.38
รวม	33	100	135	100	168	100

1.5 จำแนกตามตำแหน่งบริหาร

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งบริหารจะพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งบริหารเป็นหัวหน้าภาควิชาประจำวิทยาเขต มีร้อยละ 67.26 รองลงมาคือ ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นรองคณบดี มีร้อยละ 14.88 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นคณบดีที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ มีร้อยละ 1.79 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 7

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ตำแหน่งบริหารของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งทางบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
รองอธิการบดี	5	2.98
คณบดี	3	1.79
รองคณบดี	25	14.88
หัวหน้าภาควิชา	22	13.09
หัวหน้าภาควิชาประจำวิทยาเขต	113	67.26
รวม	168	100

1.6 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์โดยถือวุฒิทางการศึกษาเป็นเกณฑ์จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท มีร้อยละ 60.61 รองลงมาคือผู้บริหารระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีร้อยละ 36.36 ผู้บริหารระดับสูงที่มีวุฒิปริญญาตรีไม่มีเลย ผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท มีร้อยละ 82.96 ผู้บริหารระดับรองที่มีวุฒิปริญญาตรี มีร้อยละ 9.63 และวุฒิปริญญาเอกมีร้อยละ 5.93

เมื่อเปรียบเทียบวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารระดับสูงและระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงและระดับรองส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท แต่ผู้บริหารระดับสูงมีวุฒิปริญญาเอกมากกว่าผู้บริหารระดับรอง ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 วิชาทางการศึกษาของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

วุฒิ	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3.03	2	1.48	3	1.79
ปริญญาตรี	-	-	13	9.63	13	7.74
ปริญญาโท	20	60.61	112	82.96	132	78.57
ปริญญาเอก	12	36.36	8	5.93	20	11.90
รวม	33	100	135	100	168	100

1.7 จำแนกตามการศึกษาเพิ่มเติมทางการบริหาร

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การเพิ่มเติมความรู้จะพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งระดับสูงและระดับรองส่วนใหญ่ไม่เคยศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้ารับการอบรมทางการบริหารเลย มีร้อยละ 69.64 ผู้บริหารที่เคยศึกษาเพิ่มเติม มีร้อยละ 18.46 และผู้บริหารที่เคยเข้ารับการอบรม มีร้อยละ 11.90 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามที่เคยศึกษาเพิ่มเติมทางการบริหาร

การศึกษาเพิ่มเติมทางการบริหาร	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคยศึกษาเพิ่มเติม	8	24.24	23	17.04	31	18.46
เคยเข้ารับการอบรม	5	15.15	15	11.11	20	11.90
ไม่เคยเลย	20	60.61	97	71.85	117	69.64
รวม	33	100	135	100	168	100

ตอนที่ 2 พฤติกรรมทางการบริหาร 7 อย่างคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัด
วางตัวบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัด
งบประมาณการเงินของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.1 พฤติกรรมทางด้านการวางแผน

2.1.1 การแถลงนโยบาย เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการแถลง
นโยบายของผู้บริหาร จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 84.85 ได้แถลงนโยบายในการ
บริหารหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานทราบทั่วกันในที่ประชุม ร้อยละ 12.12 ไม่ได้
แถลงนโยบายในการบริหารหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานทราบ ผู้บริหารระดับรอง
ร้อยละ 57.04 ได้แถลงนโยบายในการบริหารหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานทราบ
ทั่วกันในที่ประชุม ร้อยละ 29.63 ไม่ได้แถลงนโยบายในการบริหารหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
ให้ผู้ร่วมงานทราบ และผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 7.41 ตอบว่าผู้บริหารสูงสุดเป็น
ผู้ทราบนโยบายแต่ผู้เดียว

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารในด้านการแถลงนโยบาย
ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร
ระดับรองส่วนใหญ่ได้แถลงนโยบายในการบริหารหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานทราบ
ทั่วกันในที่ประชุม ส่วนผู้บริหารที่ไม่ได้แถลงนโยบายในการบริหารหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
ส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับรองมากกว่าผู้บริหารระดับสูง คือผู้บริหารระดับรองร้อยละ
29.63 ไม่ได้แถลงนโยบายในการบริหารหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสูง
ร้อยละ 12.12 ไม่ได้แถลงนโยบาย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 10

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 การแถลงนโยบายในการบริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. แถลงให้ทราบเฉพาะผู้ ดำรงตำแหน่งบริหาร	1	3.03	8	5.92	9	5.36
ข. แถลงให้ผู้ร่วมงานทราบ ทั่วกันในที่ประชุม	28	84.85	77	57.04	105	62.50
ค. ไม่มีการแถลงนโยบาย	4	2.12	40	29.63	44	26.19
ง. ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ ทราบนโยบายแต่ผู้เดียว	-	-	10	7.41	10	5.95
รวม	33	100	135	100	168	100

2.1.2 ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 69.70 เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ร้อยละ 30.30 เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยบ้าง ผู้บริหารระดับสูงที่ไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยไม่มีเลย ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 64.45 เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยบ้าง ร้อยละ 31.11 เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยดี และร้อยละ 2.27 ไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเลย

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองในเรื่องการเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยดี ผู้บริหารระดับรอง

ที่ไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยไม่มีเลย ส่วนผู้บริหารระดับรอง ส่วนใหญ่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยบ้าง ผู้บริหารระดับรองส่วนน้อย เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยดี และมีผู้บริหารระดับรองบางส่วนที่ไม่ เข้าใจนโยบาย หรือที่ไม่มีโอกาสทราบนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเลย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. เข้าใจดี	23	69.70	42	31.11	65	38.68
ข. เข้าใจบ้าง	10	30.30	87	64.45	97	57.74
ค. ไม่เข้าใจเลย	-	-	3	2.27	3	1.79
ง. ไม่มีโอกาสได้ทราบ	-	-	3	2.27	3	1.79
รวม	33	100	135	100	168	100

2.1.3 การวางแผนการปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 63.64 ได้วางแผนการในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าแต่ละปี ร้อยละ 24.24 วางแผนการในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าหลายปี และร้อยละ 12.12 วางแผนการเฉพาะกรณีที่ไม่เร่งด่วน กรณีเร่งด่วนไม่ได้วางแผนการ ผู้บริหารระดับสูงที่ไม่ได้วางแผนการในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าไม่มีเลย ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 62.96 วางแผนการในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าแต่ละปี ร้อยละ 23.70 วางแผนการเฉพาะกรณีที่ไม่เร่งด่วน กรณีเร่งด่วนไม่ได้วางแผนการ ร้อยละ 10.38 วางแผนการเดียวไว้ล่วงหน้าหลายปี ร้อยละ

2.96 ไม่ได้วางโครงการในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเลย

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองในเรื่องการวางโครงการในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าทั้งผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ปฏิบัติเหมือนกัน คือวางโครงการไว้ล่วงหน้าแต่ละปี แต่ผู้บริหารระดับสูงที่วางโครงการไว้ล่วงหน้าหลายปีมีเปอร์เซ็นต์มากกว่าผู้บริหารระดับรอง และผู้บริหารระดับรองที่ไม่ได้วางโครงการไว้ล่วงหน้ามีเปอร์เซ็นต์มากกว่าผู้บริหารระดับสูง ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวางโครงการปฏิบัติงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. วางโครงการเดียวเป็นการถาวรหรือล่วงหน้าหลายปี	8	24.24	14	10.38	22	13.10
ข. วางโครงการไว้ล่วงหน้าแต่ละปี	21	63.64	85	62.96	106	63.10
ค. วางเฉพาะกรณีที่ไม่เร่งด่วน กรณีเร่งด่วนไม่ได้วาง	4	12.12	32	23.70	36	21.43
ง. ไม่ได้วางโครงการไว้ล่วงหน้า	-	-	4	2.96	4	2.37
รวม	33	100	135	100	168	100

2.1.4 การปฏิบัติตามแผนงาน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 78.79 ตอบว่าแผนงานทุกอย่างที่วางไว้ควรมีการเปลี่ยนแปลงใดก็ตามเห็นว่าไม่เหมาะสม ร้อยละ 15.15 ตอบว่าการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้เป็นเรื่องสำคัญ และร้อยละ 6.06 ตอบว่าต้องปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ให้ลุล่วงไปตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 88.89 ตอบว่าแผนงานทุกอย่างที่วางไว้ควรมีการเปลี่ยนแปลงใดก็ตามเห็นว่าไม่เหมาะสม ร้อยละ 5.92 ตอบว่าการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้เป็นเรื่องสำคัญ และร้อยละ 4.45 ตอบว่าต้องปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ให้ลุล่วงไปตามเวลาที่กำหนด

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีการปฏิบัติเหมือนกันคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่จะเปลี่ยนแผนงานที่วางไว้ถ้าเห็นว่าไม่เหมาะสม ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. การปฏิบัติตามแผนเป็นเรื่องสำคัญ	5	15.15	8	5.92	13	7.74
ข. เปลี่ยนแปลงใดก็ตามเห็นว่าไม่เหมาะสม	26	78.79	120	88.89	146	86.90
ค. ต้องปฏิบัติให้ลุล่วงไปตามเวลาที่กำหนดไว้	2	6.06	6	4.45	8	4.76

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ง. ไม่ควรเปลี่ยนแปลง อะไรเลย เพราะได้ วางไว้ดีแล้ว	-	-	1	0.74	1	.60
รวม	33	100	135	100	168	100

2.1.5 การประเมินผลโครงการ เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับระยะเวลาในการประเมินผลโครงการ จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 84.85 ประเมินผลเป็นระยะ ๆ ระหว่างปฏิบัติตามโครงการ ร้อยละ 9.09 ประเมินผลครั้งเดียวเมื่อโครงการเสร็จแล้ว ร้อยละ 3.03 ประเมินผลเมื่อสงสัยว่าจะได้ผลตามโครงการหรือไม่ และร้อยละ 3.03 ไม่มีการประเมินผลโครงการเลย ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 65.92 ประเมินผลเป็นระยะ ๆ ระหว่างปฏิบัติตามโครงการ ร้อยละ 12.59 ไม่มีการประเมินผลโครงการเลย และร้อยละ 11.11 ประเมินผลครั้งเดียวเมื่อโครงการเสร็จแล้ว

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองในเรื่องการประเมินผลโครงการ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ ส่วนใหญ่ประเมินผลเป็นระยะ ๆ ระหว่างปฏิบัติตามโครงการ แต่ผู้บริหารระดับรองที่ไม่มีการประเมินผลโครงการเลยมีเปอร์เซ็นต์มากกว่าผู้บริหารระดับสูง คือผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 12.59 และผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 3.03 ไม่มีการประเมินผลโครงการเลย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การประเมินผลโครงการ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. ประเมินผลครั้งเดียวเมื่อ โครงการเสร็จแล้ว	3	9.09	15	11.11	18	10.71
ข. ประเมินผลเป็นระยะ ๆ ระหว่างปฏิบัติตาม โครงการ	28	84.85	89	65.92	117	69.65
ค. ประเมินผลเมื่อสงสัยว่า จะได้ผลตามโครงการ หรือไม่	1	3.03	14	10.38	15	8.93
ง. ไม่มีการประเมินผลเลย	1	3.03	17	12.59	18	10.71
รวม	33	100	135	100	168	100

2.2 พฤติกรรมทางด้านการจัดการ

2.2.1 วิธีการแจกแจงหน้าที่การงาน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับวิธีการแจกแจงหน้าที่การงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 48.48 ได้ใช้วิธีเรียกประชุมเพื่ออธิบายถึงหน้าที่การงานของแต่ละคน ร้อยละ 21.21 ใช้วิธีแจกแจงหน้าที่การงานเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วคิดประกาศให้ทราบทั่วกัน ร้อยละ 18.18 ทำแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่าใครทำงานกับใคร ร้อยละ 12.12 บอกกล่าวด้วยวาจาเป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 40.74 ใช้วิธีเรียกประชุมเพื่ออธิบายถึงหน้าที่การงานของแต่ละคน ร้อยละ 40.00 บอกกล่าวด้วยวาจา

เป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ ร้อยละ 15.55 ใช้วิธีแจกแจงหน้าที่การงานเป็น
ลายลักษณ์อักษรแล้วคิดประกาศให้ทราบทั่วกัน

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองเกี่ยวกับ
วิธีการทำให้แต่ละคนในหน่วยงานเข้าใจหน้าที่ของตน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารระดับสูง
ส่วนใหญ่ใช้วิธีเรียกประชุมเพื่ออธิบายถึงกำหนดหน้าที่การงานของแต่ละคน รองลงมาใช้
วิธีแจกแจงหน้าที่การงานเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วคิดประกาศให้ทราบทั่วกัน และวิธีทำ
แผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่าใครทำงานกับใคร ส่วนผู้บริหารระดับรองที่ใช้
วิธีเรียกประชุมเพื่ออธิบายถึงกำหนดหน้าที่การงานของแต่ละคน และวิธีบอกกล่าวด้วยวาจา
เป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ มีจำนวนเกือบเท่ากันคือ ร้อยละ 40.70 และ
40.00 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารระดับรองใช้วิธีการบอกกล่าวด้วยวาจาเป็น
รายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการมาก ส่วนผู้บริหารระดับสูงใช้วิธีนี้น้อยที่สุด ดังปรากฏ
รายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 วิธีการแจกแจงหน้าที่การงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. ทำแผนภูมิแสดงสายการ บังคับบัญชาให้เห็นว่า ใครทำงานกับใคร	6	18.18	5	3.71	11	6.55
ข. ประชุมอธิบายถึงกำหนด หน้าที่การงานของแต่ละ คน	16	48.48	55	40.74	71	42.26

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค. แจกแจงหน้าที่การงาน เป็นลายลักษณ์อักษร แล้วติดประกาศให้ ทราบทั่วกัน	7	21.21	21	15.55	28	16.67
ง. บอกกล่าวควววาจา เป็นรายบุคคลอย่าง ไม่เป็นทางการ	4	12.12	54	40.00	58	34.52
รวม	33	100	135	100	168	100

2.2.2 การแบ่งส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 42.42 มีความเห็นว่ามีหน่วยงานย่อยมากเกินไป ควรปรับปรุงแก้ไข ร้อยละ 27.27 เห็นว่ามีหน่วยงานย่อยมากเกินไปสำหรับปัจจุบัน แต่เหมาะสำหรับการขยายงานในอนาคต และร้อยละ 18.18 เห็นว่า หน่วยงานเท่าที่มีอยู่เหมาะสมดีแล้ว ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 34.82 เห็นว่ามีหน่วยงานย่อยมากเกินไป ควรปรับปรุงแก้ไข ร้อยละ 26.67 เห็นว่ามีหน่วยงานย่อยมากเกินไปสำหรับปัจจุบัน แต่เหมาะสำหรับการขยายงานในอนาคตและร้อยละ 24.44 เห็นว่า เหมาะสมคืออยู่แล้ว

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีความเห็นคล้ายคลึงกัน คือ มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานย่อยมากเกินไป ควร

ปรับปรุงแก้ไข ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. มีหน่วยงานย่อยมาก เกินไป ควรปรับปรุง แก้ไข	14	42.42	47	34.82	61	36.31
ข. มีหน่วยงานย่อยมาก เกินไปสำหรับปัจจุบัน แต่เหมาะสำหรับการ ขยายงานในอนาคต	9	27.27	36	26.67	45	26.79
ค. มีหน่วยงานย่อยน้อย เกินไป ควรปรับปรุง แก้ไข	4	12.12	19	14.07	23	13.69
ง. เหมาะสมคืออยู่แล้ว	6	18.18	33	24.44	39	23.21
รวม	33	100	135	100	168	100

2.2.3 ความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน เมื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 57.58 มีความเห็นว่าหน่วยงานบางหน่วยในมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ซ้ำซ้อนและทำงานขัดแย้งกัน ร้อยละ 18.18 เห็นว่าหน่วยงานทุกหน่วยมีหน้าที่ไม่ซ้ำซ้อนกันและทำงานไม่ขัดแย้งกัน ร้อยละ 15.15 เห็นว่า หน่วยงานบางหน่วยมีหน้าที่ซ้ำซ้อนแต่ทำงานไม่ขัดแย้งกัน ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 48.89 มี

ความเห็นว่าเป็นหน่วยงานบางหน่วยมีหน้าที่ซ้ำซ้อนและทำงานขัดแย้งกัน ร้อยละ 19.26
 มีความเห็นว่าเป็นหน่วยงานบางหน่วยมีหน้าที่ซ้ำซ้อน แต่ทำงานไม่ขัดแย้งกัน และอีกร้อยละ
 19.26 มีความเห็นว่าเป็นหน่วยงานทุกหน่วยมีหน้าที่ไม่ซ้ำซ้อนกันและทำงานไม่ขัดแย้งกัน

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง
 เกี่ยวกับความซ้ำซ้อนของงานภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร
 ทั้ง 2 ระดับมีความเห็นคล้ายคลึงกัน คือ ส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานบางหน่วยในมหาวิทยาลัย
 มีหน้าที่ซ้ำซ้อนและทำงานขัดแย้งกัน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ความซ้ำซ้อนของงานภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. หน่วยงานบางหน่วยมี หน้าที่ซ้ำซ้อนและ ทำงานขัดแย้งกัน	19	57.58	66	48.89	85	50.60
ข. หน่วยงานบางหน่วยมี หน้าที่ซ้ำซ้อนแต่ทำงาน ไม่ขัดแย้งกัน	5	15.15	26	19.26	31	18.45
ค. หน่วยงานทุกหน่วยมี หน้าที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน แต่ ทำงานขัดแย้งกัน	3	9.09	17	12.59	20	11.90
ง. หน่วยงานทุกหน่วยมี หน้าที่ไม่ซ้ำซ้อนกันและ ทำงานไม่ขัดแย้งกัน	6	18.18	26	19.26	32	19.05
รวม	33	100	135	100	168	100

2.2.4 ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 42.42 มีความเห็นว่าคุณร่วมงานทุกคนมีความสัมพันธ์ช่วยเหลือกันดี ร้อยละ 27.27 มีความเห็นว่าคุณร่วมงานต่างคนต่างทำงานไม่ค่อยมีเวลาสังสรรค์กันและอีกร้อยละ 27.27 เห็นว่าคุณร่วมงานมีความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มาก ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 40.74 มีความเห็นว่าคุณร่วมงานมีความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มาก ร้อยละ 34.82 เห็นว่าคุณร่วมงานทุกคนมีความสัมพันธ์ช่วยเหลือกันดี ร้อยละ 19.26 เห็นว่าคุณร่วมงานต่างคนต่างทำงานไม่ค่อยมีเวลาสังสรรค์กัน

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ มีความเห็นแตกต่างกันคือ ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่เห็นว่าคุณร่วมงานทุกคนมีความสัมพันธ์ช่วยเหลือกันดี ส่วนผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่เห็นว่าคุณร่วมงานมีความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มาก ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. ทุกคนมีความสัมพันธ์ ช่วยเหลือกันดี	14	42.42	47	34.82	61	36.31
ข. ต่างคนต่างทำงาน ไม่ค่อยมีเวลาสังสรรค์กัน	9	27.27	26	19.26	35	20.83
ค. ต่างคนต่างอยู่ไม่ เกี่ยวข้องกับกันในด้าน ส่วนตัว	1	3.03	7	5.18	8	4.76

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ง. มีความสัมพันธ์กันเป็น กลุ่มย่อย ๆ มาก	9	27.27	55	40.74	64	38.10
รวม	33	100	135	100	168	100

2.3 พฤติกรรมทางด้านการจัดวางตัวบุคคล

2.3.1 เกณฑ์การเพิ่มจำนวนบุคลากร เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับเกณฑ์การเพิ่มจำนวนบุคลากร จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 42.42 พิจารณาเพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เหมาะสมกับจำนวนนิสิตอีกร้อยละ 42.42 พิจารณาตามการขยายตัวของหน่วยงาน ร้อยละ 12.12 พิจารณาเพิ่มจำนวนอาจารย์ตามงบประมาณที่ได้รับ ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 57.77 พิจารณาเพิ่มจำนวนอาจารย์ตามการขยายตัวของหน่วยงาน ร้อยละ 31.11 พิจารณาจำนวนนิสิตให้เหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ และร้อยละ 10.38 พิจารณาเพิ่มอาจารย์ตามงบประมาณที่ได้รับ

เมื่อเปรียบเทียบหลักปฏิบัติในการขอเพิ่มจำนวนอาจารย์ของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองแล้วจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ ยึดหลักปฏิบัติคล้ายคลึงกัน คือส่วนใหญ่ผู้บริหารจะพิจารณาเพิ่มจำนวนอาจารย์ตามการขยายตัวของหน่วยงาน และพิจารณาจำนวนนิสิตให้เหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 19 เกณฑ์การเพิ่มจำนวนบุคลากร

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. พิจารณาจำนวนนิสิต ให้เหมาะสมกับจำนวน อาจารย์	14	42.42	42	31.11	56	33.33
ข. ขออาจารย์มาทดแทน ผู้ที่ลาออกไป	1	3.03	1	0.74	2	1.19
ค. การขยายตัวของ หน่วยงาน	14	42.42	78	57.77	92	54.77
ง. พิจารณาตามงบประมาณ ที่ได้รับ	4	12.12	14	10.38	18	10.71
รวม	33	100	135	100	168	100

2.3.2 เกณฑ์การจัดอาจารย์เข้าสอน เมื่อพิจารณาเกณฑ์การจัดอาจารย์
เข้าสอน จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 87.88 มีหลักเกณฑ์ในการจัดอาจารย์เข้าสอน
โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของอาจารย์ ร้อยละ 6.06 ถ้อยแถลงการจัดในปีก่อน ๆ
ใครเคยสอนวิชาใดก็จัดให้สอนวิชานั้น ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 72.59 มีหลักเกณฑ์
ในการจัดอาจารย์เข้าสอนโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของอาจารย์ ร้อยละ
17.03 จัดอาจารย์เข้าสอนตามความจำเป็น เนื่องจากอาจารย์มีน้อยเลือกไม่ได้ และ
ร้อยละ 6.67 ถ้อยแถลงการจัดในปีก่อน ๆ ใครเคยสอนวิชาใดก็จัดให้สอนวิชานั้น

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมในด้านการจัดอาจารย์เข้าสอนของผู้บริหาร
ระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้งสองระดับส่วนใหญ่ยึดหลักเกณฑ์
เดียวกันคือ การจัดอาจารย์เข้าสอนโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของอาจารย์
แต่ผู้บริหารระดับรองบางส่วน ร้อยละ 17.03 ยังจำเป็นต้องจัดอาจารย์เข้าสอนตามความ
จำเป็น เนื่องจากอาจารย์มีน้อยเลือกไม่ได้ ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 เกณฑ์การจัดอาจารย์เข้าสอน

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. พิจารณาตามความรู้ ความสามารถของ อาจารย์	29	87.88	98	92.59	127	75.60
ข. จัดไปตามความจำเป็น เนื่องจากอาจารย์มีน้อย เลือกไม่ได้	1	3.03	23	17.03	24	14.28
ค. อาจารย์ผู้ใดอยากสอน วิชาใดก็จัดให้สอนวิชา นั้น	1	3.03	5	3.71	6	3.57
ง. ถ้อยแนวการจัดในปี ก่อน ๆ ใครเคยสอน วิชาใดก็จัดให้สอน วิชานั้น	2	6.06	9	6.67	11	6.55
รวม	33	100	135	100	168	100

2.3.3 การแจ้งปัญหาแก่ผู้รวมงาน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการแจ้งปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้รวมงาน จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 42.42 ได้แจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้รวมงานทราบเฉพาะเรื่องที่สำคัญ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับตัวเขาโดยตรง ร้อยละ 30.30 แจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้รวมงานทราบเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับตัวเขาโดยตรง และร้อยละ 24.24 แจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้รวมงานทราบทุกเรื่อง ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 43.70 แจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้รวมงานทราบเฉพาะเรื่องที่สำคัญ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับตัวเขาโดยตรง ร้อยละ 37.78 แจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้รวมงานทราบทุกเรื่อง และร้อยละ 18.52 แจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้รวมงานทราบเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับตัวเขาโดยตรง

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองเกี่ยวกับการแจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้รวมงานทราบ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ของทั้งสองระดับมีพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน คือ แจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้รวมงานทราบเฉพาะเรื่องที่สำคัญ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับตัวเขาโดยตรง ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การแจ้งปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้รวมงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. แจ้งให้ทราบทุกเรื่อง	8	24.24	51	37.78	59	35.12
ข. แจ้งให้ทราบเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเขาโดยตรง	10	30.30	25	18.52	35	20.83

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค. แจ้งให้ทราบเฉพาะ เรื่องที่สำคัญ แม้จะไม่ เกี่ยวข้องกับตัวเขา โดยตรง	14	42.42	59	43.70	73	43.45
ง. ไม่แจ้งให้ทราบเลย	1	3.03	-	-	1	.60
รวม	33	100	135	100	168	100

2.3.4 เกณฑ์การเสนอย้ายบุคลากร เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการเสนอย้ายบุคลากร จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 66.67 เสนอย้ายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นประสงค์จะขอย้าย ร้อยละ 30.30 เสนอย้ายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นไร้สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และร้อยละ 3.03 เสนอย้ายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นมีการขัดแย้งกับผู้อื่นภายในหน่วยงาน ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 65.93 เสนอย้ายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นประสงค์จะขอย้าย ร้อยละ 33.33 เสนอย้ายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นไร้สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และร้อยละ 0.74 เสนอย้ายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นมีการขัดแย้งกับผู้อื่นภายในหน่วยงาน

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมในด้านการเสนอย้ายบุคลากรของผู้บริหารทั้งระดับสูงและผู้บริหารระดับรองแล้วจะเห็นได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ของทั้ง 2 ระดับมีพฤติกรรมที่เหมือนกัน คือ เสนอย้ายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นประสงค์จะขอย้าย และเมื่อบุคลากรนั้นไร้สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่เสนอย้ายบุคลากรเมื่อบุคลากรนั้นขัดแย้งกับตนไม่มีเลย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 เกณฑ์การเสนอขายบุคลากร

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. เมื่อบุคลากรนั้นไว้ สมรรถภาพในการ ปฏิบัติงาน	10	30.30	45	33.33	55	32.74
ข. เมื่อเกิดการขัดแย้ง กับผู้อื่นภายในหน่วย งาน	1	3.03	1	0.74	2	1.19
ค. เมื่อเกิดการขัดแย้ง กับท่าน	-	-	-	-	-	-
ง. เมื่อบุคลากรนั้น ประสงค์จะขอย้าย	22	66.67	89	65.93	111	66.07
รวม	33	100	135	100	168	100

2.4 พฤติกรรมทางด้านการอำนวยความสะดวก

2.4.1 การวินิจฉัยสั่งการ เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับวิธีการที่
ผู้บริหารใช้ในการวินิจฉัยสั่งการเรื่องสำคัญ จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 45.46
ใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องเข้าร่วมวินิจฉัยสั่งการเรื่องสำคัญ ร้อยละ 36.36
ใช้วิธีเรียกประชุมให้ผู้ร่วมงานส่วนมากเห็นด้วยเสียก่อนแล้วจึงวินิจฉัยสั่งการ ร้อยละ
15.15 วินิจฉัยสั่งการไปโดยลำพังตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ
67.41 ใช้วิธีเรียกประชุมให้ผู้ร่วมงานส่วนมากเห็นด้วยเสียก่อนจึงวินิจฉัยสั่งการ ร้อยละ

20.00 ใช้วิธีตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องเข้าร่วมวินิจฉัยสั่งการ และร้อยละ 9.62
วินิจฉัยสั่งการไปโดยลำพังตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

เมื่อเปรียบเทียบวิธีการที่ใช้ในการวินิจฉัยสั่งการเรื่องสำคัญของ
ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ
45.46 ใช้วิธีตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องเข้าร่วมวินิจฉัยสั่งการ และผู้บริหารระดับรอง
ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 67.41 ใช้วิธีเรียกประชุมให้ผู้ร่วมงานส่วนมากเห็นด้วยเสียก่อน
จึงวินิจฉัยสั่งการผู้บริหารที่วินิจฉัยสั่งการไปก่อนแล้วจึงแจ้งให้อาจารย์ทราบนั้นมีน้อยที่สุด
คือผู้บริหารระดับสูงมีร้อยละ 3.03 และผู้บริหารระดับรองมีร้อยละ 2.97 ดังปรากฏ
รายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 วิธีการที่ใช้ในการวินิจฉัยสั่งการเรื่องสำคัญ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. เรียกประชุมให้ผู้รวม งานส่วนมากเห็นด้วย เสียก่อน จึงวินิจฉัย สั่งการ	12	36.36	91	67.41	103	61.31
ข. วินิจฉัยสั่งการไปก่อน แล้วจึงแจ้งให้อาจารย์ ทราบ	1	3.03	4	2.97	5	2.98
ค. ตั้งคณะกรรมการ เฉพาะเรื่องเข้าร่วม วินิจฉัยสั่งการ	15	45.46	27	20.00	42	25.00

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ง. วินิจฉัยสั่งการไปโดย ลำพังตามอำนาจหน้าที่ ที่มีอยู่	5	15.15	13	9.62	18	10.71
รวม	33	100	135	100	168	100

2.4.2 การมอบหมายงาน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 90.91 วางแผนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจึงมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ ร้อยละ 6.06 วางแผนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นบางส่วนเท่านั้น ร้อยละ 3.03 มอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นบางส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องวางแผนร่วมกัน ผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานเองทุกอย่าง ไม่มีเลย ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 73.33 จะวางแผนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ ร้อยละ 14.81 วางแผนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นบางส่วนเท่านั้น ร้อยละ 8.89 มอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นบางส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องวางแผนร่วมกัน และร้อยละ 2.97 ทำงานเองทุกอย่างโดยไม่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเลย

เมื่อเปรียบเทียบวิธีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองแล้ว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ของทั้ง 2 ระดับใช้วิธีการเดียวกัน คือ ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 90.91 และผู้บริหารระดับรองร้อยละ 73.33 ใช้วิธีวางแผนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจึงมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานเองทุกอย่างไม่มี แต่ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 2.97 ทำงานเองทุกอย่าง ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. วางแผนร่วมกันแล้ว มอบอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบให้	30	90.91	99	73.33	129	76.79
ข. วางแผนร่วมกันแล้ว มอบหมายเป็นบางส่วน เท่านั้น	2	6.06	20	14.81	22	13.10
ค. มอบหมายอำนาจหน้าที่ เป็นบางส่วนโดยไม่ ต้องวางแผนร่วมกัน	1	3.03	12	8.89	13	7.74
ง. ไม่ต้องมอบหมายงาน เพราะท่านทำเอง ทุกอย่าง	-	-	4	2.97	4	2.37
รวม	33	100	135	100	168	100

2.4.3 วิธีการมอบหมายงาน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับวิธีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 39.40 ทำเป็นหนังสือให้เซ็นรับทราบคำสั่ง ร้อยละ 30.30 สั่งผ่านผู้ใต้บังคับบัญชาระดับรองลงไป และ ร้อยละ 27.27 ไปหาผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วส่งด้วยตนเอง ผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.63 ไปหาผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วส่งด้วยตนเอง ร้อยละ 27.41 ทำเป็นหนังสือให้เซ็นรับทราบคำสั่ง

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ร้อยละ 39.40 ทำเป็นหนังสือให้เซ็นรับทราบคำสั่งและร้อยละ 27.27 ไปหาเขาแล้วส่งควยตนเอง ส่วนผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.63 ไปหาเขาแล้วส่งควยตนเอง ร้อยละ 27.41 ทำเป็นหนังสือให้เซ็นรับทราบคำสั่ง ผู้บริหารทั้งสองระดับส่วนน้อยคือ ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 3.03 และผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 11.11 เรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาสั่งเองโดยตรง ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 วิธีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. เรียกมาสั่งเองโดยตรง	1	3.03	15	11.11	16	9.52
ข. ไปหาเขาแล้วส่งควย ตนเอง	9	27.27	67	49.63	76	45.24
ค. สั่งผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับรองลงไป	10	30.30	16	11.85	26	15.48
ง. ทำเป็นหนังสือให้เซ็น รับทราบคำสั่ง	13	39.40	37	27.41	50	29.76
รวม	33	100	135	100	168	100

2.4.4 การได้รับคำสั่ง เมื่อวิเคราะห์เพื่อดูว่าผู้บริหารได้รับคำสั่งจากใครบ้าง จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 69.70 ได้รับคำสั่งจากรองอธิการบดีมากที่สุด ร้อยละ 30.30 ได้รับคำสั่งจากอธิการบดี ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 59.25 ได้รับคำสั่งจากคณบดีหรือรองคณบดี ร้อยละ 34.07 ได้รับคำสั่งจากรองอธิการบดี ร้อยละ 3.71 ได้รับคำสั่งจากผู้ที่อยู่สูงกว่า และร้อยละ 2.97 ได้รับคำสั่งจากอธิการบดี

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ได้รับคำสั่งจากรองอธิการบดี รองลงมาได้รับคำสั่งจากอธิการบดี ส่วนผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ได้รับคำสั่งจากคณบดีหรือรองคณบดี รองลงมาได้รับคำสั่งจากรองอธิการบดี ผู้บริหารระดับรองที่ได้รับคำสั่งโดยตรงจากอธิการบดีมีน้อยมาก คือร้อยละ 2.97 เท่านั้น ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 26 ตารางที่ 26 คำตอบเกี่ยวกับการได้รับคำสั่ง

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. อธิการบดี	10	30.30	4	2.97	14	8.33
ข. รองอธิการบดี	23	69.70	46	34.07	69	41.07
ค. คณบดีหรือรองคณบดี	-	-	80	59.25	80	47.62
ง. ใครก็ได้ที่อยู่สูงกว่า	-	-	5	3.71	5	2.98
รวม	33	100	135	100	168	100

2.4.5 การติดตามผลงาน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับการติดตามผลงาน เมื่อได้ออกคำสั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 45.45 กำหนดวันเวลาที่แน่นอนที่จะต้องรายงานเมื่อส่งงานทุกเรื่อง ร้อยละ 42.42 กำหนดวันเวลาที่แน่นอนที่จะต้องรายงานผลเมื่อส่งงานเฉพาะเรื่องที่สำคัญและร้อยละ 9.09 เพียงแต่สั่งว่าถ้าเสร็จเมื่อใดให้มารายงานผลแล้วคอยติดตามดูเป็นบางโอกาส ผู้บริหารระดับสูงส่วนน้อยเพียงร้อยละ 3.03 ที่ไม่มีการติดตามผลเพราะไว้วางใจได้ ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 37.03 กำหนดวันเวลาที่แน่นอนที่จะต้องรายงานผลเมื่อส่งงานเฉพาะเรื่องที่สำคัญ ร้อยละ 28.89 เพียงแต่สั่งว่าถ้าเสร็จเมื่อใดให้มารายงานผลแล้วคอยติดตามดูเป็นบางโอกาส ร้อยละ 27.41 กำหนดวันเวลาที่แน่นอนที่จะต้องรายงานเมื่อส่งงานทุกเรื่องและส่วนน้อย ร้อยละ 6.67 ไม่ต้องติดตามผลเพราะไว้วางใจได้

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่กำหนดวันเวลาที่แน่นอนที่จะต้องรายงานผลเมื่อส่งงานทุกเรื่อง ส่วนผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่กำหนดวันเวลาที่แน่นอนที่จะต้องรายงานผลเมื่อส่งงานเฉพาะเรื่องที่สำคัญ ผู้บริหารทั้งสองระดับส่วนน้อยมากที่ไม่มีการติดตามผลงาน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การติดตามผลงานเมื่อได้ออกคำสั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. กำหนดวันเวลาที่แน่นอน ที่จะต้องรายงานเมื่อ ส่งงานทุกเรื่อง	15	45.45	37	27.41	52	30.95

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข. กำหนดวันเวลาที่แน่นอน ที่จะต้องรายงานผล เมื่อสั่งงานเฉพาะ เรื่องที่สำคัญ	14	42.42	50	37.03	64	38.10
ค. เพียงแต่สั่งว่าถ้าเสร็จ เมื่อใดให้มารายงานผล แล้วคอยติดตามดูเป็น บางโอกาส	3	9.09	39	28.89	42	25.00
ง. ไม่ต้องการติดตามผลเพราะ ไว้วางใจได้เสมอ	1	3.03	9	6.67	10	5.95
รวม	33	100	135	100	168	100

2.4.6 ปัญหาในการมอบหมายงาน เมื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ผู้บริหารประสบในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.61 ประสบปัญหาในเรื่องงานที่มอบให้มักไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ร้อยละ 30.30 ไม่ประสบปัญหาอะไรเลย และร้อยละ 6.06 ประสบปัญหาในเรื่องผู้รับมอบหมายงานมักทำไม่ตรงตามคำสั่ง ผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.19 ไม่ประสบปัญหาเลยในการสั่งงาน ร้อยละ 42.22 ประสบปัญหาในเรื่องงานที่มอบให้มักไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ และร้อยละ 8.14 ประสบปัญหาในเรื่องผู้รับมอบหมายงานมักทำไม่ตรงตามคำสั่ง

เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ประสบปัญหาในเรื่องงานที่มอบให้มักไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด ส่วนผู้บริหารระดับรองส่วนใหญ่ไม่ประสบปัญหาในการสั่งงานเลย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ปัญหาที่ผู้บริหารประสบในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. ผู้รับมอบหมายมักจะมาถามใหม่อยู่เสมอ	1	3.03	6	4.45	7	4.17
ข. งานที่มอบให้มักไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	20	60.61	57	42.22	77	45.83
ค. ผู้รับมอบหมายงานมักทำไม่ตรงตามคำสั่ง	2	6.06	11	8.14	13	7.74
ง. ไม่ประสบปัญหาเลย	10	30.30	61	45.19	71	42.26
รวม	33	100	135	100	168	100

2.4.7 วิธีการปฏิบัติของผู้บริหาร เมื่อผู้บังคับบัญชาเสนอความเห็นขึ้นมา เมื่อวิเคราะห์วิธีการปฏิบัติของผู้บริหาร เมื่อผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มและเสนอความเห็นมา จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 45.46 เสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อที่ประชุมเพื่อขอความเห็น ร้อยละ 30.30 รับไว้พิจารณาในโอกาสต่อไป และร้อยละ 24.24 เสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงต่อไป ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 51.86 เสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อที่ประชุมเพื่อขอความเห็น ร้อยละ 25.19 เสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อผู้

บังคับบัญชาในระดับสูงต่อไป และร้อยละ 14.81 รับไว้พิจารณาในโอกาสต่อไป

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้งสองระดับมีการปฏิบัติเช่นเดียวกัน คือ เมื่อมีผู้เสนอความคิดเห็นมา ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับก็เสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อที่ประชุมเพื่อขอความเห็น ผู้บริหารระดับสูงที่จะตัดสินใจสั่งให้ทำหรือไม่ให้ทำทันทีเลยไม่มี ส่วนผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 8.14 ที่ตัดสินใจสั่งให้ทำหรือไม่ให้ทำทันทีเมื่อมีผู้เสนอความคิดเห็น ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 วิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติ เมื่อผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มและเสนอความคิดเห็น

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. ตัดสินใจสั่งให้ทำหรือไม่ให้ทำทันที	-	-	11	8.14	11	6.55
ข. เสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อที่ประชุมเพื่อขอความเห็น	15	45.46	70	51.86	85	50.60
ค. เสนอความคิดเห็นนั้น ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป	8	24.24	34	25.19	42	25.00
ง. รับไว้พิจารณาในโอกาสต่อไป	10	30.30	20	14.81	30	17.85
รวม	33	100	135	100	168	100

2.5 พฤติกรรมทางด้านการประสานงาน

2.5.1 การติดต่อประสานงาน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมในด้านการติดต่อประสานงานกับวิทยาเขตอื่น จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 36.37 ตอบว่า ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาเขตเป็นผู้ติดต่อประสานงานด้วยตนเอง ร้อยละ 24.24 ตั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงานขึ้นโดยเฉพาะ และร้อยละ 21.21 มีหนังสือราชการไปติดต่อประสานงานเท่านั้น ผู้บริหารระดับสูงที่ไม่เคยมีการติดต่อกับวิทยาเขตอื่นไม่มีเลย ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 29.63 ตอบว่า ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาเขตเป็นผู้ติดต่อประสานงานด้วยตนเอง ร้อยละ 25.19 มีหนังสือราชการไปติดต่อประสานงาน และร้อยละ 22.97 ตอบว่า ผู้ใดเป็นเจ้าของเรื่องที่จะติดต่อ ก็ให้ติดต่อเองเป็นการส่วนตัว ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 9.62 ไม่เคยมีการติดต่อกับวิทยาเขตอื่นเลย

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้งสองระดับตอบเหมือนกัน คือ ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาเขตเป็นผู้ติดต่อประสานงานด้วยตนเอง ผู้บริหารระดับสูงที่ไม่เคยมีการติดต่อกับวิทยาเขตอื่นไม่มีเลย แต่ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 9.62 ไม่เคยมีการติดต่อกับวิทยาเขตอื่นเลย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 การติดต่อประสานงานกับวิทยาเขตอื่น

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. ตั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงานขึ้นโดยเฉพาะ	8	24.24	17	12.59	25	14.89
ข. ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาเขตเป็นผู้ติดต่อประสานงานด้วยตนเอง	12	36.37	40	29.63	52	30.95

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค. ผู้ใดเป็นเจ้าของ เรื่องที่จะติดต่อก็ให้ ติดต่อเองเป็นการ ส่วนตัว	6	18.18	31	22.97	37	22.02
ง. มีหนังสือราชการไป ติดต่อประสานงาน เท่านั้นก็พอ	7	21.21	34	25.19	41	24.40
จ. ไม่เคยมีการติดต่อ กับวิทยาเขตอื่นเลย	-	-	13	9.62	13	7.74
รวม	33	100	135	100	168	100

2.5.2 การสร้างความสัมพันธ์ เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการสร้าง
ความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 84.85 ใช้วิธีการเข้าร่วม
ประชุมสัมมนาทางวิชาการ ร้อยละ 9.09 ให้ยืมวัสดุอุปกรณ์การสอน หรืออาคารสถานที่
ของมหาวิทยาลัย และร้อยละ 6.06 จัดโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ ผู้บริหารระดับรอง
ร้อยละ 85.92 ใช้วิธีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ร้อยละ 8.89 ให้ยืมวัสดุ
อุปกรณ์การสอน หรืออาคารสถานที่ของมหาวิทยาลัยและร้อยละ 3.71 จัดโครงการ
แลกเปลี่ยนอาจารย์

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง
จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับใช้วิธีการเหมือนกันในการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบัน

อื่น คือ เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการและให้ยืมวัสดุอุปกรณ์การสอน หรืออาคารสถานที่ของมหาวิทยาลัย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 31

ตารางที่ 31 การสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	28	84.85	116	85.92	144	85.71
ข. จัดโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์	2	6.06	5	3.71	7	4.17
ค. รับนักศึกษาจากสถาบันอื่นเข้าเรียนเป็นครั้งคราว	-	-	2	1.48	2	1.19
ง. ให้ยืมวัสดุอุปกรณ์การสอน หรืออาคารสถานที่ของมหาวิทยาลัย	3	9.09	12	8.89	15	8.93
รวม	33	100	135	100	168	100

2.5.3 การประสานงานภายในมหาวิทยาลัย เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะพบว่าผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 48.48 เห็นว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยไม่ค่อยประสานงานกันทำให้ล่าช้า ร้อยละ 42.42 เห็นว่าหน่วยงานย่อยต่าง ๆ มีการประสานงานกันดีและร้อยละ 9.09 ตอบว่า การทำงานคู่สืบสวนวายไม่ค่อยเป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้บริหารระดับรอง

ร้อยละ 37.78 เห็นว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยไม่ค่อยประสานงานกันทำให้ล่าช้า อีกร้อยละ 37.78 เห็นว่าหน่วยงานย่อยต่าง ๆ มีการประสานงานกันดี และร้อยละ 18.52 ตอบว่าการทำงานकुसंबन्धनหน่วยไม่ค่อยเป็นระเบียบเรียบร้อย

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง ในเรื่องการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นคล้ายคลึงกัน คือ เกือบครึ่งหนึ่งเห็นว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยไม่ค่อยประสานงานกันทำให้ล่าช้า อีกเกือบครึ่งหนึ่งเห็นว่าหน่วยงานย่อยต่าง ๆ มีการประสานงานกันดี และมีเป็นจำนวนน้อยที่ตอบว่าการทำงานकुसंबन्धनหน่วย ไม่ค่อยเป็นระเบียบเรียบร้อย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. หน่วยงานย่อยต่าง ๆ มีการประสานงานกันดี	14	42.42	51	37.78	65	38.69
ข. หน่วยงานแต่ละหน่วย ไม่ค่อยประสานงานกัน ทำให้ล่าช้า	16	48.48	51	37.78	67	39.88
ค. บุคคลในหน่วยงาน ส่วนใหญ่ไม่ถูกกันเป็น ส่วนตัวทำให้งานล่าช้า	-	-	8	5.92	8	4.76

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ง. การทำงานคู่สืบสวน วุ่นวายไม่ค่อยเป็น ระเบียบเรียบร้อย	3	9.09	25	18.52	28	16.67
รวม	33	100	135	100	168	100

2.6 พฤติกรรมทางด้านการรายงาน

2.6.1 วิธีการที่ผู้ไต่บังคับบัญชาจะเข้าพบผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการที่ผู้ไต่บังคับบัญชาจะเข้าพบผู้บริหาร จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 100 ให้ผู้ไต่บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลา ผู้บริหารระดับรองร้อยละ 97.78 ให้ผู้ไต่บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลา และร้อยละ 1.48 ให้เข้าพบได้ตามวันเวลาที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูง กับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้งสองระดับตอบเหมือนกัน คือ ให้ผู้ไต่บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลา ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 33

ตารางที่ 33 วิธีการที่ผู้ไต่บังคับบัญชาจะเข้าพบผู้บริหาร

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. เข้าพบได้ตลอดเวลา	33	100	132	97.78	165	98.21

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข. ต้องแจ้งความจำนงให้ เลขาฯ หรือคนสนิท ของท่านทราบเสียก่อน เพื่อพิจารณาเรื่องราว และความสำคัญก่อนหลัง	-	-	1	0.74	1	.60
ค. เข้าพบได้ตามวันเวลา ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	-	-	2	1.48	2	1.19
ง. ให้ทำรายงานเกี่ยวกับ เรื่องที่จะพบเป็นลาย- ลักษณ์อักษรแล้วส่งผ่าน ตามลำดับชั้น	-	-	-	-	-	-
รวม	33	100	135	100	168	100

2.6.2 การรายงานปัญหาแก่ผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการรายงานปัญหาให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทราบ จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 66.67 ทำเป็นบันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น ร้อยละ 18.18 เข้ารายงานด้วยวาจาเมื่อมีโอกาส และร้อยละ 12.12 ทำเป็นบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชาสูงสุดโดยตรงเพื่อมิให้ซักถามผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 69.63 ทำเป็นบันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น ร้อยละ 28.15 เข้ารายงานด้วยวาจาเมื่อมีโอกาส

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองในเรื่องการรายงานปัญหาให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทราบ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารทั้งสองระดับปฏิบัติเหมือนกัน คือส่วนใหญ่ทำเป็นบันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น และเข้ารายงานด้วยวาจาเมื่อมีโอกาส ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 34

ตารางที่ 34 วิธีการรายงานปัญหาให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทราบ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. บันทึกเสนอตามลำดับ ชั้นขึ้นไป	22	66.67	94	69.63	116	69.04
ข. บันทึกเสนอผู้บังคับบัญชา สูงสุดโดยตรงเพื่อมิให้ ชักช้า	4	12.12	1	0.74	5	2.98
ค. เข้ารายงานด้วยวาจา ได้เมื่อมีโอกาส	6	18.18	38	28.15	44	26.19
ง. รอไว้เสนอเวลาที่มีการ ประชุม	1	3.03	2	1.48	3	1.79
รวม	33	100	135	100	168	100

2.6.3 การแจ้งเรื่องจากหน่วยเหนือให้อาจารย์ทราบ เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับวิธีการแจ้งเรื่องราวจากหน่วยเหนือให้อาจารย์ทราบ จะพบว่าผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 90.91 ส่งหนังสือเวียนให้เซ็นรับทราบ ร้อยละ 6.06 ประชุมอาจารย์ทั้งหมดเพื่อแจ้งข่าว และร้อยละ 3.03 ทักประกาศไว้ให้ทุกคนได้อ่าน ผู้บริหาร

ระดับรอง ร้อยละ 60.00 ส่งหนังสือเวียนให้เซ็นรับทราบ ร้อยละ 20.75 บอกล่าว
ควยวาจาเป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ และร้อยละ 11.11 ประชุมอาจารย์ทั้งหมด
เพื่อแจ้งข่าว

เมื่อเปรียบเทียบค่าคอมของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง
จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับส่วนใหญ่ใช้วิธีเดียวกัน คือ ส่งหนังสือเวียนให้เซ็น
รับทราบคำสั่ง ผู้บริหารระดับสูงที่ใช้วิธีการบอกล่าวควยวาจาเป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็น
ทางการไม่มีเลย ส่วนผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 20.75 ใช้วิธีการบอกล่าวควยวาจา
เป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 35

ตารางที่ 35 วิธีการแจ้งเรื่องราวจากหน่วยเหนือให้อาจารย์ทราบ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. มีหนังสือเวียนให้เซ็น รับทราบ	30	90.91	81	60.00	111	66.07
ข. ประชุมอาจารย์ทั้งหมด เพื่อแจ้งข่าว	2	6.06	15	11.11	17	10.12
ค. คิดประกาศไว้ให้ทุกคน ได้อ่าน	1	3.03	11	8.14	12	7.14
ง. บอกล่าวควยวาจา เป็นรายบุคคลอย่างไม่ เป็นทางการ	-	-	28	20.75	28	16.67
รวม	33	100	135	100	168	100

2.7 พฤติกรรมทางด้านการจัดงบประมาณเงิน

2.7.1 เกณฑ์การจัดทำคำขอของงบประมาณ เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดทำคำขอของงบประมาณ จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 54.54 ขอตามโครงการที่ได้รับอนุมัติไว้แล้ว ร้อยละ 42.42 ขอเพิ่มขึ้นตามจำนวนวัสดุอุปกรณ์หรือค่าใช้จ่ายที่เคยขาดแคลนในปีก่อนและร้อยละ 3.03 ขอตามประมาณการของตนเองโดยยังไม่มีโครงการแน่นอน ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 44.45 ขอตามโครงการที่ได้รับอนุมัติไว้แล้ว ร้อยละ 43.70 ขอเพิ่มขึ้นตามจำนวนวัสดุอุปกรณ์หรือค่าใช้จ่ายที่เคยขาดแคลนในปีก่อน และร้อยละ 11.11 ขอตามประมาณการของตนเองโดยยังไม่มีโครงการแน่นอน

เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรอง จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับมีหลักเกณฑ์ในการจัดทำคำขอของงบประมาณเหมือนกัน คือ ส่วนใหญ่จะขอตามโครงการที่ได้รับอนุมัติไว้แล้ว รองลงมาจะขอเพิ่มขึ้นตามจำนวนวัสดุอุปกรณ์หรือค่าใช้จ่ายที่เคยขาดแคลนในปีก่อนมีผู้บริหารจำนวนน้อยมากที่ขอตามประมาณการของตนเองหรือขอเท่าเดิมตามงบประมาณที่เคยขอในปีก่อน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 36

ตารางที่ 36 เกณฑ์ในการจัดทำคำขอของงบประมาณ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. ขอตามโครงการที่ได้รับอนุมัติไว้แล้ว	18	54.54	60	44.45	78	46.43
ข. ขอเพิ่มขึ้นตามจำนวนวัสดุอุปกรณ์หรือค่าใช้จ่ายที่เคยขาดแคลนในปีก่อน	14	42.42	59	43.70	73	43.45

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค. ขอเท่าเทียมตามงบประมาณที่เคยขอในปีก่อน	-	-	1	0.74	1	.60
ง. ขอตามประมาณการของท่านเองโดยยังไม่จำเป็นต้องมีโครงการแนวนอน	1	3.03	15	11.11	16	9.52
รวม	33	100	135	100	168	100

2.7.2 ความเข้าใจในระเบียบการเงิน เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับความเข้าใจระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงิน จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 63.64 เข้าใจดีแต่เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบ ร้อยละ 18.18 เข้าใจบางเรื่อง และอีกร้อยละ 18.18 เข้าใจดีทุกเรื่อง ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 58.52 เข้าใจดีแต่เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบ ร้อยละ 37.03 เข้าใจบางเรื่องและร้อยละ 4.45 เข้าใจดีทุกเรื่อง

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองในเรื่องความเข้าใจระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงิน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นคล้ายคลึงกัน คือ ส่วนใหญ่เข้าใจดีแต่เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบ รองลงมาเข้าใจบางเรื่อง ผู้บริหารที่ไม่เข้าใจระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินไม่มีเลย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ความเข้าใจระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงิน

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. เข้าใจดีทุกเรื่อง	6	18.18	6	4.45	12	7.14
ข. เข้าใจดีแต่เฉพาะเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับงานใน ความรับผิดชอบ	21	63.64	79	58.52	100	59.53
ค. เข้าใจบางเรื่อง	6	18.18	50	37.03	56	33.33
ง. ไม่เข้าใจเลย	-	-	-	-	-	-
รวม	33	100	135	100	168	100

2.7.3 การปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำคำของบประมาณ เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมเกี่ยวกับการปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำคำของบประมาณ จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 60.60 ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ร้อยละ 39.40 ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชามาก ผู้บริหารระดับสูงที่ไม่ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีเลย ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 45.19 ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด อีกร้อยละ 45.19 ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชามากและร้อยละ 8.88 ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย

เมื่อเปรียบเทียบคำตอบของผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับรองเกี่ยวกับการปรึกษาอาจารย์หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำคำของบประมาณ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับปฏิบัติคล้ายกัน คือ ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดและปรึกษามาก ผู้บริหารระดับสูงที่ไม่ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีเลย ผู้บริหารระดับรอง ร้อยละ 0.74 ไม่ได้ปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเลย ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 38

ตารางที่ 38 การปรึกษาอาจารย์หรือผู้ใ้บังคับบัญชาในการทำค่าของงบประมาณ

พฤติกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. มากที่สุด	20	60.60	61	45.19	81	48.21
ข. มาก	13	39.40	61	45.19	74	44.05
ค. น้อย	-	-	12	8.88	12	7.14
ง. ไม่ได้ปรึกษาเลย	-	-	1	0.74	1	0.06
รวม	33	100	135	100	168	100

ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

3.1 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต

ผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ และค่าคะแนนเฉลี่ยยังแสดงว่า ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารในระดับปานกลางและมาก ส่วนผู้บริหารระดับรองมีส่วนร่วมในกิจกรรมในระดับน้อยและปานกลางค่อนข้างน้อย ดังปรากฏในตารางที่ 39

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต

กิจกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		t.
	จำนวน 33 คน		จำนวน 135 คน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.97	0.81	1.93	1.12	** 15.69
2. การวางแผนพัฒนาระยะที่ 4 (2520-2524) ของมหาวิทยาลัย	3.61	1.02	2.09	1.23	** 7.60
3. การจัดหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาบรรจุแต่งตั้งเป็นคณาจารย์	3.79	0.95	2.41	1.23	** 8.11
4. การพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ	3.91	0.72	2.17	1.18	** 12.42
5. การพิจารณาเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์	4.06	0.82	1.98	1.12	** 12.23
6. การพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่คณาจารย์	2.97	1.19	1.47	0.83	** 7.14
7. คำเนิการพัฒนาคณาจารย์	3.30	0.88	1.93	1.05	** 8.56
8. จัดสวัสดิการแก่คณาจารย์	2.79	0.88	1.89	1.00	** 5.62
9. จัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่	2.70	1.02	1.95	1.06	** 3.94
10. แนะนำการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ใหม่	3.27	0.88	2.53	1.14	** 5.28
11. ชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ใหม่	3.39	0.86	2.48	1.15	** 5.35
12. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำงบประมาณประจำปี	3.73	0.72	2.93	1.24	** 5.71
13. การเสนอของบประมาณประจำปี	4.09	0.52	3.48	1.12	** 6.77
14. การพิจารณาของบประมาณประจำปี	3.85	0.94	2.43	1.27	** 8.35

กิจกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		t.
	จำนวน 33 คน		จำนวน 135 คน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
15. การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินใน วิทยาเขต	2.73	1.38	1.47	0.86	** 5.47
16. ชี้แจงการใช้จ่ายเงินของวิทยาเขต ให้อาจารย์ทราบ	2.55	1.18	1.49	0.91	** 5.04

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนกลาง คือ ประธานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา
ผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต
ในส่วนกลางคือ ประธานมิตร บางเขน ปทุมวัน และพลศึกษา มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการ
บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกข้อยกเว้นข้อ 9, 10, 11
และค่าคะแนนเฉลี่ยยังแสดงว่าผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารในระดับ
ปานกลางและมาก ส่วนผู้บริหารระดับรองมีส่วนร่วมในกิจกรรมน้อย มี 2 ข้อ คือข้อ 12,
13 ที่ผู้บริหารระดับรองมีส่วนร่วมในกิจกรรมปานกลาง ดังปรากฏในตารางที่ 40

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในสวนกลาง คือ ประธานมิตร
บางเขน ปทุมวัน และพลศึกษา

กิจกรรม	ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 14 คน		ผู้บริหารระดับรอง จำนวน 65 คน		t.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. การกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.79	0.70	1.82	
2. การวางแผนพัฒนาในระยะที่ 4 (2520-2524) ของมหาวิทยาลัย	3.57	0.85	1.77	1.04	**7.20
3. การจัดหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาบรรจุแต่งตั้งเป็นคณาจารย์	3.93	1.00	2.40	1.28	**5.10
4. การพิจารณาว่าเห็นใจความดีความชอบ	3.79	0.70	1.97	1.38	**7.58
5. การพิจารณาเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์	3.93	0.73	2.02	1.14	**8.68
6. การพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่คณาจารย์	2.64	1.22	1.42	0.77	**3.69
7. คำเนิการพัฒนาบุคลากร	3.43	0.85	1.92	1.02	**6.04
8. จัดสวัสดิการแก่บุคลากร	2.71	0.61	1.78	0.91	**5.16
9. จัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่	2.57	1.02	1.88	1.07	2.37
10. แนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่	3.00	0.78	2.46	1.13	2.25
11. ชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่	3.14	1.06	2.35	1.16	2.54

กิจกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		t.
	จำนวน 14 คน		จำนวน 65 คน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
12. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำ งบประมาณประจำปี	3.79	0.70	2.66	1.25	**4.91
13. การเสนอของบประมาณประจำปี	4.07	0.47	3.26	1.19	**4.76
14. การพิจารณาของบประมาณประจำปี	3.79	0.70	2.25	1.30	**5.70
15. การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินใน วิทยาเขต	2.64	1.50	1.38	0.80	**3.07
16. ชี้แจงการใช้จ่ายเงินของวิทยาเขต ให้อาจารย์ทราบ	2.43	1.22	1.35	0.84	**3.27

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนภูมิภาค คือ บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา
ผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต
ในส่วนภูมิภาคคือ บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา มีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง
การบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 12, 13
และค่าคะแนนเฉลี่ยยังแสดงว่า ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารในระดับ
ปานกลางและมาก ส่วนผู้บริหารระดับรองมีส่วนร่วมในกิจกรรมในระดับน้อยและปานกลาง
ดังปรากฏในตารางที่ 41

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตในส่วนภูมิภาค คือ บางแสน
พนมโลก มหาสารคาม และสงขลา

กิจกรรม	ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 19 คน		ผู้บริหารระดับรอง จำนวน 72 คน		t.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. การกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย	4.11	0.88	1.94	
2. การวางแผนพัฒนาระยะที่ 4 (2520-2524) ของมหาวิทยาลัย	3.63	1.16	2.39	1.33	**4.13
3. การจัดหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาบรรจุแต่งตั้งเป็นคณาจารย์	3.68	0.95	2.38	1.20	**5.20
4. การพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ	4.00	0.75	2.21	1.15	**9.42
5. การพิจารณาเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์	4.16	0.90	2.04	1.12	**9.63
6. การพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่คณาจารย์	3.32	1.21	1.56	0.89	**6.06
7. คำเนิการพัฒนาคณากร	3.22	0.92	1.96	1.11	**5.47
8. จัดสวัสดิการแก่คณากร	2.74	0.87	2.03	1.09	**3.22
9. จัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่	2.89	1.05	2.03	1.03	**3.30
10. แนะนำการปฏิบัติงานแก่คณากรใหม่	3.47	0.90	2.19	1.15	**5.81
11. ชี้ทางนโยบายการปฏิบัติงานแก่คณากรใหม่	3.53	0.90	2.60	1.16	**4.22

กิจกรรม	ผู้บริหารระดับสูง		ผู้บริหารระดับรอง		t.
	จำนวน 19 คน		จำนวน 72 คน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
12. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำ งบประมาณประจำปี	3.68	0.75	3.21	1.16	2.47
13. การเสนอของบประมาณประจำปี	4.11	0.57	3.68	1.03	2.15
14. การพิจารณาของบประมาณประจำปี	3.89	1.10	2.60	1.14	**4.77
15. การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินใน วิทยาเขต	2.79	1.32	1.65	0.97	**3.67
16. ชี้แจงการใช้จ่ายเงินของวิทยาเขต ให้อาจารย์ทราบ	2.63	1.16	1.67	0.98	**3.42

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงวิทยาเขตใน
ส่วนกลาง และวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาเขตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิกาศมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมทางการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เลย และค่า
คะแนนเฉลี่ยยังแสดงว่า ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาเขตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิกาศมี
ส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารในระดับปานกลางและมาก ดังปรากฏในตารางที่ 42

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของ
ผู้บริหารระดับสูง วิทยาเขตใน ส่วนกลางและวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

กิจกรรม	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง จำนวน 14 คน		วิทยาเขตในส่วน ภูมิภาค จำนวน 19 คน		t.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. การกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.79	0.70	4.11	
2. การวางแผนพัฒนา ระยะที่ 4 (2520-2524) ของมหาวิทยาลัย	3.57	0.85	3.63	1.16	0.16
3. การจัดหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามา บรรจุแต่งตั้งเป็นคณาจารย์	3.93	1.00	3.68	0.95	0.73
4. การพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ	3.79	0.70	4.00	0.75	0.82
5. การพิจารณาเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทาง วิชาการของคณาจารย์	3.93	0.73	4.16	0.90	0.78
6. การพิจารณาดงโทษทางวินัยแก่ คณาจารย์	2.64	1.22	3.32	1.21	1.59
7. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.43	0.85	3.22	0.92	0.67
8. จัดสวัสดิการแก่บุคลากร	2.71	0.61	2.74	0.87	0.10
9. จัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้ามาทำงาน ใหม่	2.57	1.02	2.89	1.05	0.88
10. แนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่	3.00	0.78	3.47	0.90	1.57
11. ชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ใหม่	3.14	1.06	3.53	0.90	1.14

กิจกรรม	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง		วิทยาเขตในส่วน ภูมิภาค		t.
	จำนวน 14 คน		จำนวน 19 คน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
12. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำ งบประมาณประจำปี	3.79	0.70	3.68	0.75	0.43
13. การเสนอของบประมาณประจำปี	4.07	0.47	4.11	0.57	0.21
14. การพิจารณาของบประมาณประจำปี	3.79	0.70	3.89	1.10	0.30
15. การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินใน วิทยาเขต	2.64	1.50	2.79	1.32	0.30
16. ชี้แจงการใช้จ่ายเงินของวิทยาเขต ให้อาจารย์ทราบ	2.43	1.22	2.63	1.16	0.42

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของผู้บริหารระดับรอง วิทยาเขต
ในส่วนกลางและวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

ผู้บริหารระดับรองของวิทยาเขตในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกข้อ
ยกเว้นข้อ 1, 3, 5 และ 7 และค่าคะแนนเฉลี่ยยังแสดงว่า ผู้บริหารระดับรองมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมทางการบริหารในระดับปานกลางและน้อย ดังปรากฏในตารางที่ 43

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของ
ผู้บริหารระดับรอง วิทยาเขตใน ส่วนกลางและวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

กิจกรรม	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง		วิทยาเขตใน ส่วน ภูมิภาค		t.
	จำนวน 63 คน		จำนวน 72 คน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย	1.77	0.97	1.94	1.21	2.39
2. การวางแผนพัฒนา ระยะที่ 4 (2520- 2524) ของมหาวิทยาลัย	1.73	1.02	2.39	1.33	**7.67
3. การจัดหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามา บรรจุแต่งตั้งเป็นคณาจารย์	2.36	1.29	2.38	1.20	0.25
4. การพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ	1.92	1.37	2.21	1.15	**2.69
5. การพิจารณาเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทาง วิชาการของคณาจารย์	1.96	1.12	2.04	1.12	1.51
6. การพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ คณาจารย์	1.36	0.70	1.56	0.89	**3.57
7. คำเนินการพัฒนาคณาจารย์	1.87	0.99	1.96	1.11	2.43
8. จัดสวัสดิการแก่คณาจารย์	1.74	0.88	2.03	1.09	**4.83
9. จัดปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้ามาทำงาน ใหม่	1.84	1.07	2.03	1.03	**2.97
10. แนะนำการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ใหม่	2.44	1.15	2.19	1.15	**4.63
11. ชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานแก่คณาจารย์ ใหม่	2.33	1.18	2.60	1.16	**4.22

กิจกรรม	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง		วิทยาเขตในส่วน ภูมิภาค		t.
	จำนวน 63 คน		จำนวน 72 คน		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
12. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำ งบประมาณประจำปี	2.63	1.26	3.21	1.16	**6.90
13. การเสนอของบประมาณประจำปี	3.23	1.19	3.68	1.03	**4.89
14. การพิจารณาของบประมาณประจำปี	2.19	1.27	2.60	1.14	**4.71
15. การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินใน วิทยาเขต	1.39	0.81	1.65	0.97	**5.20
16. ชี้แจงการใช้จ่ายเงินของวิทยาเขต ให้อาจารย์ทราบ	1.36	0.85	1.67	0.98	**7.95

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูง และระดับรอง
ของวิทยาเขตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ค่าเอฟ (F-test) พบว่า
ผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของวิทยาเขตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏในตาราง
ที่ 45 และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารแต่ละกลุ่ม จะพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ย
ของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาเขตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของ
ผู้บริหารระดับรองของวิทยาเขตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่ม
ผู้บริหารระดับสูง จะพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารระดับสูงของวิทยาเขตในส่วนกลางเล็กน้อย เมื่อเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับรอง จะพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารระดับรองของวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารระดับรองของวิทยาเขตในส่วนกลางเล็กน้อย ดังปรากฏในตารางที่ 44 เมื่อใช้ค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแตกต่างของผู้บริหารแต่ละกลุ่ม จะพบว่า ผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของวิทยาเขตในส่วนกลางมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาเขตในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาเขตในส่วนกลางและผู้บริหารระดับรองของวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารระดับรองของวิทยาเขตในส่วนกลางและผู้บริหารระดับสูงของวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารระดับรองของวิทยาเขตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏในตารางที่ 46

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารระดับสูงและระดับรองของวิทยาเขต ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
ระดับสูง	กลุ่มที่ 1 $\bar{X} = 53.28$ $SD = 7.66$ $N = 14$	กลุ่มที่ 3 $\bar{X} = 55.84$ $SD = 9.50$ $N = 19$
	กลุ่มที่ 2 $\bar{X} = 32.15$ $SD = 11.93$ $N = 63$	กลุ่มที่ 4 $\bar{X} = 36.45$ $SD = 12.43$ $N = 72$
ระดับรอง		

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารของ ผู้บริหารระดับสูง และระดับรองของวิทยาเขตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

แหล่ง	SS	df	MS	F
1. ระหว่างกลุ่ม (BG)	11607.73	3	3869.24	32.95**
2. ภายในกลุ่ม (WG)	19255.67	164	117.41	
3. รวม (total)	30863.40	167		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบความแตกต่างของผู้บริหารแต่ละกลุ่ม โดยใช้ค่าที (t-test)

กลุ่มที่	1	2	3	4
1		6.60**	.84	5.03**
2			8.46**	2.49*
3				6.65**
4				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย