บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ขอนแก่น, มหาวิทยาลัย. ที่ระลึกในการเสด็จพระราชดำเนินประกอบพิธีเปิดมหาวิทยาลัยขอนแก่น 20 ธันวาคม 2510. พระนคร: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, 2510.

____. มหาวิทยาลัยขอนแก่นครบรอบ 10 ปี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงสยามการพิมพ์, 2517.

ขอนแก่น, มหาวิทยาลัย. กองแผนงาน. รายงานประจำปีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2525. ขอนแก่น: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2526. (อัดสำเนา).

เขียน ธีระวิทย์. สถาปนิกผู้สร้างทฤษฎีการเมืองตะวันตก จากแม็คคีเอเวลลี่ ถึงรูสโซ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิชาการ, 2523.

คณะกรรมการวางพื้นฐานการปฏิบัติการศึกษา. การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ, 2517.

จรูญ สุภาพ. หลักรัฐศาสตร์ ฉบับพิสดาร แนวทฤษฎีและประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช. การเมืองกับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2523.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. พูดเรื่องอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์, 2526.

ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

สมยศ นาวีการ และ ผุสดี รุมาคม. องค์การ ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.

โสภณ ปภาพจน์. การพัฒนาองค์การ แนวคิดและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2521.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อินทร์ ศรีคุณ. การบริหารงานวิชาการ ภาวะผู้นำ และเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา นครราชสีมา วิทยาลัยครูนครราชสีมา, 2522. (อัดสำเนา).

บทความ

กมล สมวิเชียร. "วัฒนธรรมการเมืองไทยกับการพัฒนาทางการเมือง." ใน วรรณไวทยากร, หน้า 63-64 สุลักษณ์ ศิวลักษณ์, บรรณาธิการ. พระนคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

เกษม สุวรรณกุล. "การบริหารงานมหาวิทยาลัย." วารสารอุดมศึกษา 62 (เมษายน 2525): 3.

ชาติชาย ณ เชียงใหม่. "ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจกับปรากฏการณ์ทางการเมืองของไทย นับตั้งแต่ พ.ศ.2475 ถึงปัจจุบัน." วารสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 4 (มิถุนายน-ธันวาคม 2518): 60-62.

ปรัชญา เวสารัช และ อรุณ รักธรรม. "อำนาจและอิทธิพลในองค์การ." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 19 (ตุลาคม 2522): 517.

ประกอบ คุปรัตน์. "การมีผลประโยชน์เข้าเกี่ยวข้องในสถาบันอุดมศึกษา: แนวทางการวิเคราะห์." ใน การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา, หน้า 8-11. ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และ บุญรอด ลาภะสัมปันโน, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. (อัดสำเนา).

"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2521." ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ 95 (21 กรกฎาคม 2521): 41.

เพ็ญศรี วายวานนท์. "ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการมหาวิทยาลัย" วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 4 (ตุลาคม 2523): 639-640.

"สัมภาษณ์ ศจ.ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน. รักษาการอธิการบดี มช.คนใหม่." วิทยาศาสตร์ มช. 1 (มีนาคม 2521): 8.

วุฒิชัย จำนงค์. "อำนาจจากเบื้องล่าง." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 14 (เมษายน 2517): 271-281.

อุทัย เลาหวิเชียร. "องค์การและการบริหารงานในมหาวิทยาลัย." วารสารพัฒน-บริหารศาสตร์ 3 (กรกฎาคม 2517): 407.

เอกสารอื่น ๆ

ประกอบ คุปรัตน์. "อำนาจและการบริหารสถาบันอุดมศึกษา." เอกสารประกอบคำสอนวิชาสังคมวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. (อัดสำเนา)

สุชาดา กระเพชรปาณี. "มูลฐานอำนาจการนิเทศของนักวิชาการ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ภาษาอังกฤษ

Books

Berelson, B. and Steiner, G.A. Human Behavior. New York: Harcourt, Brace & World, 1964.

Berle, Adolf. Power. New York: Harcourt, Brace & World, 1969.

Blau, Peter M. An Organization of Academic Work. New York: John Wiley & Sons, 1973.

Boles, Harold W. and Davenport, James A. Introduction to Education Leadership. New York: Harper and Row, 1975.

Donnelly, J.J., Gibson, J.L., and Ivancevich, J.M. Fundamentals of Management. rev. ed. Austin, Tas: Business Pub., 1975.

Filly, A.C., House, R.J. and Kerr, S. Managerial Process and Organizational Behavior. 2d ed. Gleuese, Ill.: Yeott Foresmen, 1976.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. New York: McGraw-Hill, 1971.

Guilford, J.P. Fundamental Statistics in Psychology and Education. 5d ed. Tokyo: McGraw-Hill Book Co., 1973.

Kipnis, D. The Powerholders. Chicago: University of Chicago Press, 1976.

Knezevich, Stephen J. Administration of Public Education. New York: Harper & Row, 1969.

Ladd & Lipset. The Divided Academic. New York: McGraw-Hill Book Company, 1975.

Lawless, David J. Effective Management: Social Psychology Approach. New Jersey: Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1962.

Lasswell, Harold, and Kaplan, Abraham. Power and Society: A Framwork for Political Inquiry. New Haven: Yale University Press, 1951.

Luthans, Fred. Organization Behavior. 3d ed. Tokyo: McGraw-Hill Book Co., 1981.

McClelland, David C. Power: The Inner Experience. New York: Irvington Publishers, Inc., 1975.

McFarland, D.E. Management: Principles and Practices. New York: Macmillan, 1974.

Morgenthau, Hans J. Politics among Nations. New York: Alfred A. Knopt, 1953.

Richman, B. and Farmer, R.N. Leadership, Goals, and Power in Higher Education. San Francisco: Jossey-Bass, 1974.

Robbins, Stephen P. Organization Behavior. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1979.

Russell, Bertrand. Power: A New Social Analysis. New York: Norton, 1938.

Simon, H.A. Administrative Behavior. New York: Macmillan, 1957.

Smith, Patriecia C., Kendall, Lorne M. and Hulin, Charles L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.

Stogdill, Ralp M. Handbook of Leadership. New York: The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., Inc., 1974.

Weber, M. The Theory of Social and Economic Organization. New York: Free Press and Falcon's Wing Press, 1947.

Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design 2d ed. Tokyo: McGraw-Hill Book Co., 1971.

Articles

Bachman, Jerald G., Powers David G., and Marcus, Philip M. "Bases of Supervisory Power: A Comparative Study in Five Organizational Setting." In Control in Organizations, pp. 229-238. Edited by Arnold S. Tannenbaum. New York: McGraw-Hill Book Co., 1968.

Bierstedt, Robert. "An Analysis of Social Power." American Sociological Review (December 1950): 735.

French, J.R.P., Jr., and Raven, B. "The Base of Social Power." In Group Dynamics, pp.259-270. Edited by D. Vartwrigh and A. Zander. New York: Harper & Row, 1960.

Grimes, A.J. "Authority, Power, Influence and Social Control: A Theoretical Synthesis." Academy of Management Review (October 1978): 725.

Laing, J. "Power, Dependence, and Interpersonal Comparisons of Utility in N. Persons Supergames." In J.McGuire (ed.) Contemporary Management. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1974.

McCall, George J. and Simon, J.L. "The Exchange and Power in Interaction" Identities and Interactions. New York: The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., Inc., 1966.

Nord, W.R. "Dream of Humanization and the Realities of Power." Academy of Management Review. (July 1978): 675.

Petit, T. "Alternative Approaches to Power, Influences, and Authority." In J. McGuire (ed.), Contemporary Management. Englewood, N.J.: Prentice-Hall, 1974.

Picher, J. "Power, Influence, and Authority." In J. McGuire (ed.), Contemporary Management. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1974.

Schopler, J. "Social Power." In Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 2, Lenard BerKowitz (ed.) New York: Academic, 1965, pp. 177-218.

Shetty, Y.K. "Managerial Power and Organizational Effectiveness: A Contingency Analysis." Journal of Management Studies, May 1978: 178-181.

Other Materials

Adam, David R. "Organizational Control Structures and Bases of Power in University Departments and their Faculty Job Satisfaction and Professional Ourput Correlation." Disseertation Abstracts International 36 (December 1975): 3428-A.

Cachur, Thomas John. "A Study of Rerationships between the Job Satisfaction of Secondary School Subordinate Admins-tators and their Perceptions of the Bases of Power of their Principals." Dissertation Abstracts International 40 (May 1980):

Cobb, Anthony T. "Informal Influence in the Formal Organization: Psychological, Situational and Power Base Correlates of Work Unit Member Influence." Disseertation Abstracts International 38 (March 1978): 5577-A.

Copes, Leonard Paul. "The Relationship between the Teacher's Perception of the Bases of Power Used by Selected Secondary Principals and the Management Systems of their Schools." Dissertation Abstracts International 43 (January 1983): 2173-A.

Kappelman, Susan Kirchem. "Teachers' Perceptions of Principals' Bases of Power in Relation to Principals' Styles of Leadership." 42 (December 1981): 2405-A.

McCallum, Mary A. "Power to Lead: A Case Study of the Rise and Fall of an Individuals Authority to Initiate Collective Action Within a Formal Organization." Dissertation Abstracts International 38 (December 1977): 3191-A.

Natemeyer, Watter E. "An Empirical Investigation of the Relationships between Leader Behavior, Leader Power Bases, and Subordinate Performance and Satisfaction." Dissertation Abstracts International 36 (December 1975): 3973-A.

Ring Rose, Carol K. "An Exploratory Study of the Relationship between the Teacher's Perception of the Bases of Power Used by Selected Elementary Principals, the Management Systems of their Schools, and Selected Characteristics of the Principals." Dissertation Abstracts International 38 (July 1977): 59-A.

Sharplin, Arther D. "Power Base Effectiveness Perceptions: An Empirical Study." Dissertation Abstracts International 38 (June 1978): 7436-A.

Stachowicz, Mitchell Anthony. "A Study of the Relationship between the Special Education Teacher's Perception of the Bases of Power Used by Selected Elementary Principals and Coordinators of Special Education and the Management System within the School." Dissertation Abstracts International 43 (July 1982): 42-A.

Stefferrud, John A. "Perceptions of Power and Authority at the University of Arkansus." Dissertation Abstracts International 36 (December 1975): 3459-A.

Sullivan, Edward Joseph. "Relationship of the Elementary School Principal's Perception of Dominant Base of Power and Degree of Independence to Degree of Participatory Management." Dissertation Abstracts International 42 (January): 2961-2962-A.

ภาคผนวก ก.

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1 กันยายน 2526

เรื่อง ขอความกรุณาตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ ข้าราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ด้วยกระผม นายทวีชัย บุญเติม นิสิตภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "Compliance To Supervisor's Power By Personnel in Khon Kaen University" ซึ่งมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุปรัตน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย คาดว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งในแง่ทฤษฎี ตลอดจนการประยุกต์ผลการวิจัย เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

กระผมจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมกับจดหมายนี้ โดยไม่ต้องลงชื่อ คำตอบที่ท่านตอบไม่มีผิดหรือถูก และจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านแต่ประการใด การเสนอข้อมูลจะกระทำในรูปของกลุ่มบุคคลเท่านั้น

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ทวีชัย บุญเติม

(นายทวีชัย บุญเติม)

นิสิตภาควิชาอุดมศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1: สถานภาพผู้ตอบ

โปรดเขียน ✓ หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านลงใน ☐

1. สังกัด ภาควิชา/กอง.....

2. วุฒิสูงสุดที่ได้รับ
   - ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   - ☐ 3. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
   - ☐ 4. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

3. ตำรงตำแหน่งในสายงาน
   - ☐ 1. บุคลากร สาย ก.
   - ☐ 2. บุคลากร สาย ข.
   - ☐ 3. บุคลากร สาย ก.

4. ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนี้ เป็นระยะเวลา
   - ☐ 1. น้อยกว่า 4 ปี
   - ☐ 2. 4 – 8 ปี
   - ☐ 3. 8 – 12 ปี
   - ☐ 4. มากกว่า 12 ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

ในการที่บุคคลที่จะเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามอำนาจของผู้บังคับบัญชานั้น ย่อมต้องมีเหตุผลต่าง ๆ กัน ข้อความต่อไปนี้เป็นเหตุผลทั่วไปที่บุคคลยอมเชื่อฟังและปฏิบัติตามอำนาจของผู้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม

"อำนาจ"	ของผู้บังคับบัญชา ในที่นี้หมายถึง อิทธิพลหรือความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายไปในทิศทางที่ต้องการ
"ผู้บังคับบัญชา"	ในที่นี้หมายถึงใครก็ได้ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการ มิได้หมายถึงเฉพาะผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งนั้นๆ อยู่ในขณะนี้เท่านั้น

โปรดอ่านและพิจารณาว่า ในแต่ละข้อความนั้นเป็นเหตุผลที่ท่านเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามอำนาจผู้บังคับบัญชาเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงตามระดับความคิดเห็นของท่านโดย

หมายเลข 4	มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
หมายเลข 3	มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
หมายเลข 2	มีความหมายว่า ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
หมายเลข 1	มีความหมายว่า ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

กรุณาตอบทุกข้อ เนื่องจากถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งไป จะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ อนึ่ง การตอบข้อความเหล่านี้จะใช้ในงานวิจัยเท่านั้น ไม่เป็นผลกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน จึงหวังว่าท่านคงแสดงความรู้สึกจากใจจริง

4 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 = เห็นด้วย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้าพเจ้าเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะ	ระดับความเห็น			
	4	3	2	1
1. บุคคลนั้นสามารถขึ้นเงินเดือนให้ข้าพเจ้าได้				
2. บุคคลนั้นเป็นผู้บังคับบัญชาที่ถูกต้องตามกฎหมายของข้าพเจ้า				
3. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตาม ข้าพเจ้าอาจจะไม่ได้รับความเป็นธรรม				
4. บุคคลนั้นมีรางวัลพิเศษให้แก่ข้าพเจ้า				
5. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามบุคคลนั้นสามารถจะทำให้ข้าพเจ้าถูกออกจากงานหรือถูกย้ายได้				
6. บุคคลนั้นกับข้าพเจ้ามีความสนิทสนมกันเป็นพิเศษ				
7. บุคคลนั้นอยู่ที่นี่มาก่อนข้าพเจ้า				
8. บุคคลนั้นมีวุฒิทางการศึกษาสูง				
9. ยอมรับว่าบุคคลนั้นมีประสบการณ์มากกว่าข้าพเจ้า				
10. บุคคลนั้นเป็นเพศชาย				
11. บุคคลนั้นเป็นบุคคลที่ข้าพเจ้าสามารถพึ่งได้				
12. บุคคลนั้นมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกับข้าพเจ้า				
13. ข้าพเจ้าเชื่อถือในความสามารถทางวิชาการของบุคคลนั้น				
14. บุคคลนั้นชู่เข็ญให้ข้าพเจ้าปฏิบัติตาม				
15. บุคคลนั้นสามารถอำนวยเกียรติยศชื่อเสียงให้แก่ข้าพเจ้าได้				
16. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามบุคคลนั้นสามารถจะทำให้ข้าพเจ้าถูกตัดเงินเดือนได้				
17. ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ				
18. บุคคลนั้นเป็นผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามานาน				

4=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3=เห็นด้วย 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้าพเจ้าเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะ	ระดับความเห็น 4	3	2	1
19. บุคคลนั้นมีผลงานดีเด่นเป็นที่เชื่อถือ				
20. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามบุคคลนั้นอาจจะพูดให้ข้าพเจ้าเสียกำลังใจ				
21. ข้าพเจ้ากับบุคคลนั้นเป็นเพื่อนรักกันมานาน				
22. บุคคลนั้นมีอายุมากกว่าข้าพเจ้า				
23. บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ใหม่และทันต่อเหตุการณ์เสมอ				
24. บุคคลนั้นเป็นคนฉลาดและมีสติปัญญาดี				
25. บุคคลนั้นมีลักษณะนิสัยที่คล้ายคลึงกับข้าพเจ้า				
26. บุคคลนั้นให้การชมเชยข้าพเจ้า				
27. ต้องการให้บุคคลนั้นรักและมีทัศนคติที่ดีต่อข้าพเจ้า				
28. บุคคลนั้นมีตำแหน่งทางวิชาการสูง				
29. บุคคลนั้นสามารถให้การสนับสนุนแก่ข้าพเจ้าในหน้าที่การงาน				
30. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามข้าพเจ้าอาจจะถูกบุคคลนั้นกลั่นแกล้งหรือให้ร้าย				
31. ข้าพเจ้าอยากจะเหมือนบุคคลนั้น				
32. บุคคลนั้นเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน				
33. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามข้าพเจ้าอาจจะถูกบุคคลนั้นตำหนิ				
34. บุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าข้าพเจ้า				
35. บุคคลนั้นได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ				
36. บุคคลนั้นสามารถหาทุนหรือให้โอกาสข้าพเจ้าไปศึกษาต่อชั้นสูงได้				
37. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามบุคคลนั้นสามารถจะทำให้ข้าพเจ้าไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน				

4=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3=เห็นด้วย 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้าพเจ้าเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะ	ระดับความเห็น			
	4	3	2	1
38. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามบุคคลนั้นจะไม่ให้การสนับสนุนข้าพเจ้าในหน้าที่การงาน				
39. บุคคลนั้นได้รับมอบอำนาจหน้าที่มาจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงกว่าข้าพเจ้า				
40. บุคคลนั้นเป็นญาติของข้าพเจ้า				
41. บุคคลนั้นมาจากสถาบันเดียวกันกับข้าพเจ้า				
42. บุคคลนั้นเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่แนะนำข้าพเจ้า				
43. บุคคลนั้นมีบรรดาศักดิ์สูงกว่าข้าพเจ้า				
44. บุคคลนั้นมาจากภูมิภาคเดียวกันกับข้าพเจ้า				
45. บุคคลนั้นสามารถทำให้ข้าพเจ้าเลื่อนขั้นตำแหน่งได้				
46. เกรงว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามข้าพเจ้าอาจจะถูกบุคคลนั้นทำร้ายร่างกายได้				
47. บุคคลนั้นมีสถานภาพทางสังคมหรือทางเศรษฐกิจสูงกว่าข้าพเจ้า				
48. บุคคลนั้นเป็นผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจหรือผู้ที่ข้าพเจ้าเคารพ				
49. บุคคลนั้นทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ มาก่อนข้าพเจ้า				
50. บุคคลนั้นสามารถให้ความช่วยเหลือพิเศษแก่ข้าพเจ้าได้				

ตอนที่ 3

ต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับงานในภาควิชา/กอง หรือแผนกของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแต่ละข้อจบ ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมายลงใน....ทางขวามือ ซึ่งเป็นคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน โดย

เครื่องหมาย ✓	มีความหมายว่า "ใช่" (สอดคล้องกับความรู้สึก)
เครื่องหมาย ?	มีความหมายว่า "ไม่แน่ใจ" (ตัดสินใจไม่ได้)
เครื่องหมาย ×	มีความหมายว่า "ไม่ใช่" (ไม่สอดคล้องกับความรู้สึก)

กรุณาทำทุกข้อ เนื่องจากถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งไปจะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ อนึ่ง เนื่องจากข้อความเหล่านี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด จึงหวังว่าท่านคงแสดงความรู้สึกจากใจจริง

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้อย่างไร?

งานของท่านมีลักษณะต่อไปนี้

1. เป็นที่ประทับใจ.....
2. เป็นกิจวัตรจำเจ.....
3. เป็นที่น่าพอใจ.....
4. น่าเบื่อ.....
5. ดี.....
6. สร้างสรร.....
7. ได้รับการยกย่อง.....
8. ร้อน.....
9. งานน่าสนุก.....
10. เป็นประโยชน์.....
11. น่าเหนื่อย.....
12. ถูกสุขลักษณะ.....
13. ทาทายความสามารถ.....
14. ต้องยืนเป็นประจำ.....
15. อัดอั้นตันใจ.....
16. พื้น ๆ.....
17. ไม่รู้จักจบสิ้น.....
18. ประสบความสำเร็จ.....

✓ = ใช่	? = ไม่แน่ใจ	× = ไม่ใช่

ผู้บังคับบัญชามีลักษณะต่อไปนี้

1. ขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้า.....
2. เอาใจยาก.....
3. ไม่สุภาพ.....
4. ชมเมื่อทำงานดี.....
5. มีลูกเล่น.....
6. มีบทบาทสำคัญ.....
7. ทันสมัย.....
8. ไม่ให้นิเทศหรือแนะนำเพียงพอ..
9. อารมณ์เสียง่าย.....
10. ติดตามผลงานและบอกให้รู้.....
11. น่ารำคาญ.....
12. หัวดื้อ.....
13. รู้จักงานดี.....
14. เลว.....
15. ฉลาด.....
16. ให้อิสระในการทำงาน.....
17. คอยช่วยเหลือเมื่อต้องการ.....
18. ขี้เกียจ.....

เพื่อนร่วมงาน มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. คอยให้กำลังใจ.....
2. น่าเบื่อ.....
3. ช้า.....
4. รักความก้าวหน้า.....
5. โง่เขลา.....
6. มีความรับผิดชอบดี.....
7. รวดเร็ว.....
8. รอบรู้หรือปราดเปรื่อง.....
9. ชอบสร้างศัตรู.....
10. พูดมากเกินไป.....
11. ฉลาด.....
12. ขี้เกียจ.....
13. ไม่น่าชื่นชม.....
14. ชอบยุ่งเรื่องส่วนตัว.....
15. กระตือรือร้น.....
16. มีความสนใจแคบ.....
17. จริงใจต่อกัน.....
18. หาตัวยาก.....

✓ = ใช่	? = ไม่แน่ใจ	× = ไม่ใช่

<u>รายได้และผลประโยชน์อื่น ๆ จากมหาวิทยาลัย</u> มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เพียงพอสำหรับใช้จ่ายปกติ.....
2. ได้รับส่วนแบ่งอย่างยุติธรรม.....
3. แทบไม่พอยาไส้.....
4. เลว.....
5. มากพอที่จะฟุ่มเฟือยได้.....
6. ไม่ค่อยแน่นอน.....
7. ไม่คุ้มกับที่ทำงาน.....
8. จ่ายให้อย่างสูง.....
9. จ่ายให้น้อยไป.....

<u>การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง</u> มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ให้โอกาสก้าวหน้าเป็นอย่างดี.....
2. โอกาสก้าวหน้าค่อนข้างจำกัด.....
3. พิจารณาความก้าวหน้าตามความสามารถ.....
4. ตำแหน่งงานไม่ก้าวหน้า.....
5. มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งได้ดี.....
6. นโยบายการเลื่อนขั้นขาดความยุติธรรม.....
7. การเลื่อนขั้นตำแหน่งไปอย่างช้า ๆ .....
8. ได้เลื่อนขั้นตามปกติ.....
9. โอกาสการเลื่อนขั้นค่อนข้างดี.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ข.

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่อยู่ในสายงานต่าง ๆ

มูลฐานอำนาจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การให้คุณ	ระหว่างกลุ่ม	2	2143.25	1071.63	34.91**
	ภายในกลุ่ม	942	28915.35	30.70	
	รวม	944	31058.60		
การบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	5551.31	2775.66	99.59**
	ภายในกลุ่ม	942	26202.89	27.87	
	รวม	944	31754.20		
ชอบธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3184.50	1592.25	78.44**
	ภายในกลุ่ม	942	19123.30	20.30	
	รวม	944	22307.80		
อ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	2	113.81	56.91	2.57
	ภายในกลุ่ม	942	20675.39	22.18	
	รวม	944	21009.10		
ผู้เชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	2	587.44	293.72	9.98**
	ภายในกลุ่ม	942	27734.66	29.44	
	รวม	944	28322.10		

**P < .01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยบูลฐานอำนาจแต่ละประเภทของบุคลากรแต่ละสายงานด้วยวิธีของ นิวแมน คูลส์ (Newman-Kuels Test)

ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบูลฐานอำนาจการให้คุณของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน		ค	ข	ก
	ค่าเฉลี่ย	22.34	21.60	19.08
ค	22.34	-	0.74	3.26**
ข	21.60		-	2.52**

**P < .01

ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบูลฐานอำนาจการบังคับของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน		ค	ข	ก
	ค่าเฉลี่ย	21.63	19.38	16.34
ค	21.63	-	2.25**	5.29**
ข	19.38		-	3.04**

**P < .01

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน		ค	ข	ก
	ค่าเฉลี่ย	26.86	25.12	22.96
ค	26.86	–	1.74**	3.90**
ข	25.12		–	2.16**

**P < .01

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน		ค	ข	ก
	ค่าเฉลี่ย	28.55	28.48	27.05
ค	28.55	–	0.07	1.50**
ข	28.48		–	1.43**

**P < .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่อยู่ในสาขาวิชาต่างๆ

มูลฐานอำนาจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การให้คุณ	ระหว่างกลุ่ม	2	42.53	21.26	0.71
	ภายในกลุ่ม	323	9646.21	29.86	
	รวม	325	9688.74		
การบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.15	4.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	323	6916.62	21.41	
	รวม	325	6925.77		
ชอบธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	60.59	30.29	1.65
	ภายในกลุ่ม	323	5931.39	18.36	
	รวม	325	5992.98		
อ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	2	46.29	23.14	1.01
	ภายในกลุ่ม	323	7410.55	22.94	
	รวม	325	7456.84		
ผู้เชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	2	300.02	150.01	5.09**
	ภายในกลุ่ม	323	9515.07	29.46	
	รวม	325	9815.09		

**P < .01

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรสาขาวิชาต่าง ๆ

สาขาวิชาต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	มนุษย์/สังคม	วิทย์/ชีวภาพ	วิทย์/เทคโน
		27.83	27.04	25.53
มนุษย์/สังคม	27.83	-	0.79	2.30**
วิทย์/ชีวภาพ	27.04		-	2.51**

**P < .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่อยู่ในหน่วยงานขนาดต่างกัน

มูลฐานอำนาจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การให้คุณ	ระหว่างกลุ่ม	3	303.70	101.23	3.14
	ภายในกลุ่ม	941	30340.10	32.24	
	รวม	944	30643.80		
การบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	1290.22	430.07	13.23**
	ภายในกลุ่ม	941	30463.98	32.37	
	รวม	944	31754.20		
ชอบธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1191.31	397.10	17.7**
	ภายในกลุ่ม	941	21116.49	22.44	
	รวม	944	22307.80		
อ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	3	227.67	75.89	3.52
	ภายในกลุ่ม	941	20288.72	21.56	
	รวม	944	20516.39		
ผู้เชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	325.58	108.53	3.75
	ภายในกลุ่ม	941	27236.11	28.94	
	รวม	944	27561.69		

**P < .01

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจการบังคับของบุคลากรในหน่วยงานขนาดต่าง ๆ

ขนาดหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	ใหญ่มาก 20.88	ใหญ่ 19.37	กลาง 18.66	เล็ก 18.45
ใหญ่มาก	20.88	–	1.51**	2.22**	2.43**
ใหญ่	19.37		–	0.71*	0.92*
กลาง	18.66			–	0.21

*P < .05

**P < .01

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากรในหน่วยงานขนาดต่าง ๆ

ขนาดหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	ใหญ่มาก 26.26	ใหญ่ 25.09	เล็ก 24.78	กลาง 24.59
ใหญ่มาก	26.26	–	1.17**	1.48**	1.67**
ใหญ่	25.09		–	0.31	0.50
เล็ก	24.78			–	0.19

**P < .01

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีคุณวุฒิต่างกัน

มูลฐานอำนาจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การให้คุณ	ระหว่างกลุ่ม	3	4109.84	1369.95	47.83**
	ภายในกลุ่ม	941	26948.76	28.64	
	รวม	944	31058.60		
การบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	8036.81	2678.94	106.31**
	ภายในกลุ่ม	941	23717.39	25.20	
	รวม	944	31754.20		
ชอบธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	6003.69	2001.23	115.48**
	ภายในกลุ่ม	941	16304.11	17.33	
	รวม	944	22307.80		
อ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	3	908.09	302.70	14.17**
	ภายในกลุ่ม	941	20101.01	21.36	
	รวม	944	21009.1		
ผู้เชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	1764.69	588.23	20.84**
	ภายในกลุ่ม	941	26557.41	28.22	
	รวม	944	28322.10		

**P < .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจการให้คุณของบุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ

คุณวุฒิ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าป.ตรี 22.68	ป.ตรี 21.19	ป.โท 18.70	ป.เอก 17.51
ต่ำกว่าป.ตรี	22.68	–	1.49*	3.98**	5.17**
ป.ตรี	21.19		–	2.49**	3.68**
ป.โท	18.70			–	1.19

*P < .05

**P < .01

ตารางที่ 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจการบังคับของบุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ

คุณวุฒิ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าป.ตรี 22.03	ป.ตรี 18.89	ป.โท 16.03	ป.เอก 15.10
ต่ำกว่าป.ตรี	22.03	–	3.14**	6.00**	6.93**
ป.ตรี	18.89		–	2.89**	3.79**
ป.โท	16.03			–	0.93

**P < .01

ตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ

คุณวุฒิ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าป.ตรี 27.32	ป.ตรี 24.67	ป.โท 22.54	ป.เอก 22.15
ต่ำกว่าป.ตรี	27.32	–	2.65**	4.78**	5.17**
ป.ตรี	24.67		–	2.13**	2.52**
ป.โท	22.54			–	0.39

**P < .01

ตารางที่ 30 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอ้างอิงของบุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ

คุณวุฒิ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าป.ตรี 20.15	ป.ตรี 19.53	ป.โท 18.68	ป.เอก 18.33
ต่ำกว่าป.ตรี	20.15	–	0.62	1.47*	1.82*
ป.ตรี	19.53		–	0.85	1.20
ป.โท	18.68			–	0.35

*P < .05

ตารางที่ 31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรคุณวุฒิต่าง ๆ

คุณวุฒิ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าป.ตรี 28.84	ป.ตรี 27.95	ป.โท 26.97	ป.เอก 26.05
ต่ำกว่าป.ตรี	28.84	–	0.89	1.87*	2.79**
ป.ตรี	27.95		–	0.98	1.90*
ป.โท	26.97			–	0.92

*P < .05

**P < .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

มูลฐานอำนาจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การให้คุณ	ระหว่างกลุ่ม	3	315.84	105.28	3.29
	ภายในกลุ่ม	941	30113.82	32.00	
	รวม	944	30429.66		
การบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	303.84	101.28	3.07
	ภายในกลุ่ม	941	31048.11	32.99	
	รวม	944	31351.95		
ชอบธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1382.94	460.98	20.73**
	ภายในกลุ่ม	941	20924.86	22.24	
	รวม	944	22307.80		
อ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	3	193.41	64.47	2.96
	ภายในกลุ่ม	941	20493.61	21.78	
	รวม	944	20687.02		
ผู้เชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	317.64	105.88	3.74
	ภายในกลุ่ม	941	26636.66	28.31	
	รวม	944	26954.30		

**P < .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมูลฐานอำนาจอันชอบธรรมของบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

ประสบการณ์	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 4 ปี 25.81	มากกว่า 12 ปี 24.76	8–12 ปี 24.50	4–8 ปี 24.29
น้อยกว่า 4 ปี	25.81	–	1.05*	1.31*	1.52*
มากกว่า 12 ปี	24.76		–	0.26	0.47
8 – 12 ปี	24.50			–	0.21

*P < .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่สายงานต่างกัน

ความพอใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
งาน	ระหว่างกลุ่ม	2	15991.40	7995.7	69.64**
	ภายในกลุ่ม	942	108157.60	114.82	
	รวม	944	124149.00		
ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	2585.88	1292.94	8.67**
	ภายในกลุ่ม	942	140416.12	149.06	
	รวม	944	143002.00		
เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1365.31	682.66	4.05
	ภายในกลุ่ม	942	158786.69	168.56	
	รวม	944	160152.00		
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	2892.18	1446.09	36.77**
	ภายในกลุ่ม	942	37051.32	39.33	
	รวม	944	39943.50		
การเลื่อนขั้น	ระหว่างกลุ่ม	2	6444.16	3222.08	83.13**
	ภายในกลุ่ม	942	36510.44	38.76	
	รวม	944	42954.60		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	1125.91	562.96	51.41**
	ภายในกลุ่ม	942	10316.89	10.95	
	รวม	944	11442.80		

**P < .01

ตารางที่ 35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจลักษณะงานของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน	ค่าเฉลี่ย	ก 34.98	รวม 29.24	ข 26.93	ค 25.99
ก	34.98	–	5.74**	8.05**	8.99**
รวม	29.24		–	2.31*	3.25**
ข	26.93			–	0.94

*P < .05

**P < .01

ตารางที่ 36 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน	ค่าเฉลี่ย	ก 36.06	รวม 33.69	ข 33.30	ค 32.17
ก	36.06	–	2.37*	2.86*	3.89**
รวม	33.69		–	0.49	1.52
ข	33.20			–	1.03

*P < .05

**P < .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจรายได้และผลประโยชน์อื่นของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน		ก	ข	รวม	ค
	ค่าเฉลี่ย	13.47	11.27	11.24	9.64
ก	13.47	–	2.20**	2.23**	3.83**
ข	11.27		–	0.03	1.63**
รวม	11.24			–	1.60*

*P < .05

**P < .01

ตารางที่ 38 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจการเลื่อนขั้นของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน		ก	รวม	ค	ข
	ค่าเฉลี่ย	14.23	10.62	8.65	8.21
ก	14.23	–	3.61**	5.58**	6.02**
รวม	10.62		–	1.97**	2.41**
ค	8.65			–	0.44**

**P < .01

ตารางที่ 39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพอใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละสายงาน

สายงาน	ค่าเฉลี่ย	ก 132.56	รวม 117.76	ข 115.30	ค 108.06
ก	132.56	–	14.80**	17.26**	24.50**
รวม	117.76		–	2.46**	9.70**
ข	115.30			–	7.24**

**P < .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรโดยส่วนรวมในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

	ให้คุณ	บังคับบัญชา	ชอบธรรม	อ้างอิง	ความเชี่ยวชาญ
ให้คุณ	-	.653**	.628**	.630**	.461**
บังคับบัญชา		-	.561**	.376**	.186**
ชอบธรรม			-	.426**	.512**
อ้างอิง				-	.463**
ความเชี่ยวชาญ					-

**P < .01

ตารางที่ 41 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรโดยส่วนรวม

	งาน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	รายได้	เลื่อนชั้น	รวม
งาน	-	.397**	.322**	.311**	.430**	.717**
ผู้บังคับบัญชา		-	.406**	.224**	.375**	.748**
เพื่อนร่วมงาน			-	.201**	.265**	.707**
รายได้				-	.419**	.503**
เลื่อนชั้น					-	.640**

**P < .01

ตารางที่ 42 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากรสายงาน ก. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

	ให้คุณ	บังคับบัญชา	ชอบธรรม	อ้างอิง	ความเชี่ยวชาญ
ให้คุณ	-	.669	.662**	.678**	.468**
บังคับบัญชา		-	.489**	.451**	.129*
ชอบธรรม			-	.425**	.461**
อ้างอิง				-	.503**
ความเชี่ยวชาญ					-

*P < .05

**P < .01

ตารางที่ 43 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านต่างๆของบุคลากรสายงาน ก. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

	งาน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อร่วมงาน	รายได้	เลื่อนชั้น	รวม
งาน	-	.395**	.335**	.204**	.341**	.689**
ผู้บังคับบัญชา		-	.484**	.136**	.344**	.757**
เพื่อนร่วมงาน			-	.160**	.282**	.752**
รายได้				-	.356**	.431**
เลื่อนชั้น					-	.613**

**P < .01

ตารางที่ 44 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท ของบุคลากรสายงาน ข. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

	ให้คุณ	บังคับ	ชอบธรรม	อ้างอิง	ความเชี่ยวชาญ
ให้คุณ	-	.760**	.619**	.625**	.270**
บังคับบัญชา		-	.560**	.520**	.104
ชอบธรรม			-	.467**	.385**
อ้างอิง				-	.359**
ความเชี่ยวชาญ					-

**P < .01

ตารางที่ 45 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ข. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

	งาน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	รายได้	เลื่อนชั้น	รวม
งาน	-	.351**	.292**	.133	.281**	.657**
ผู้บังคับบัญชา		-	.295**	.268**	.444**	.757**
เพื่อนร่วมงาน			-	.185**	.269**	.696**
รายได้				-	.341**	.488**
เลื่อนชั้น					-	.624**

**P < .01

ตารางที่ 46 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจ 5 ประเภทของบุคลากร สายงาน ค. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

	ให้คุณ	บังคับ	ชอบธรรม	อ้างอิง	ความเชี่ยวชาญ
ให้คุณ	-	.551**	.575**	.618**	.499**
บังคับบัญชา		-	.472**	.310**	.176**
ชอบธรรม			-	.434**	.571**
อ้างอิง				-	.453**
ความเชี่ยวชาญ					-

**P < .01

ตารางที่ 47 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร สายงาน ค. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

	งาน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	รายได้	เลื่อนชั้น	รวม
งาน	-	.371**	.324**	.304**	.360**	.688**
ผู้บังคับบัญชา,		-	.384**	.205*	.332**	.741**
เพื่อนร่วมงาน			-	.204*	.247*	.711**
รายได้				-	.381**	.468**
เลื่อนชั้น					-	.578**

*P < .05

** < .01

ภาคผนวก ค.

การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย

การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย แสดงได้ดังแผนภูมิที่ 9

แผนภูมิที่ 7 แผนภูมิสายงานของมหาวิทยาลัย

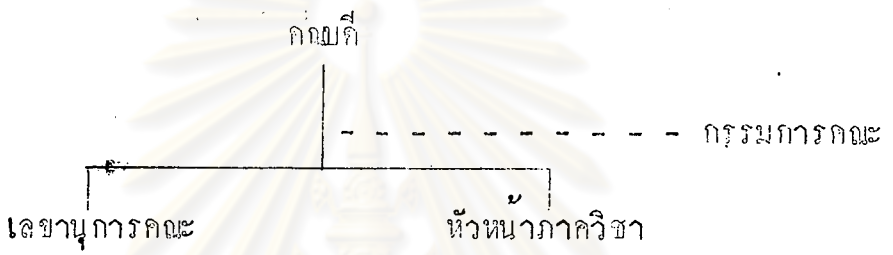
หมายเหตุ มหาวิทยาลัยบางแห่งไม่มีสภาคณาจารย์

สภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคคลที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติของแต่ละสถาบัน กรรมการส่วนใหญ่เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ประกอบด้วยผู้บริหารในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันนั้น อันได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการศูนย์หรือสถาบัน ซึ่งมีอำนาจมีจำนวนได้ถึง 20 คน นอกจากนี้ยังมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกจำนวนไม่เกิน 10 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบางคนเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยหลายแห่ง

อธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย และเป็นกรรมการโดยตำแหน่งของสภามหาวิทยาลัย ในบางมหาวิทยาลัยอธิการบดีดำรงตำแหน่งเป็นรองนายกสภามหาวิทยาลัยด้วย มหาวิทยาลัยและสถาบันหลายแห่งแบ่งส่วนราชการสำนักงานอธิการบดีออกเป็น กองวิชาการ กองวางแผนและพัฒนา กองกิจการนักศึกษา และกองบริการสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ โดยการเสนอแนะจากอธิการบดี

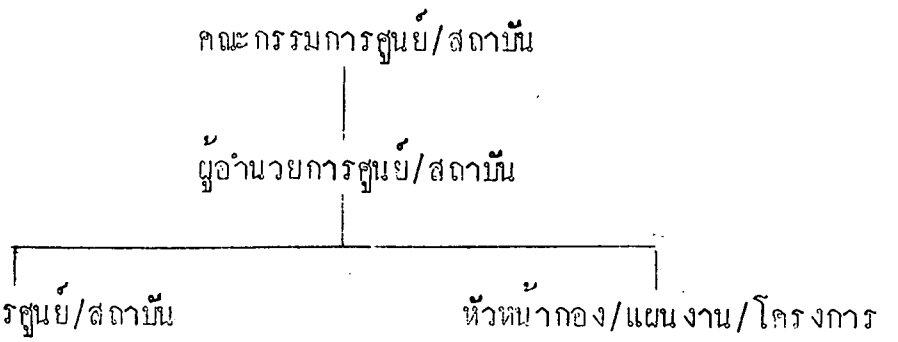
คณบดีเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานภายในคณะ และเป็นประธานกรรมการคณะ ซึ่งกรรมการคณะนี้ประกอบด้วยหัวหน้าภาควิชาเป็นส่วนใหญ่ กรรมการคณะเป็นองค์กรบริหารและให้คำปรึกษาในกิจการต่าง ๆ ของคณะ หัวหน้าภาควิชาอยู่ใต้การบังคับบัญชาของคณบดี การแบ่งส่วนราชการในคณะ แสดงได้ดังแผนภูมิที่ 10

แผนภูมิที่ 8 การแบ่งส่วนราชการในคณะ



ผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าบริหารงานศูนย์ สถาบัน มหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ หลายแห่งจัดตั้งศูนย์ขึ้นเพื่อให้บริการทางด้านวิชาการแก่คณะต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ศูนย์คอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ยังมีสถาบันการวิจัยทางวิทยาการต่าง ๆ เช่น สถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถาบันไทยคดีกษา ในแต่ละศูนย์หรือสถาบันจะมีคณะกรรมการการพิเศษเป็นผู้วางนโยบายทั่วไปให้แก่ผู้อำนวยการ การแบ่งส่วนราชการของศูนย์หรือสถาบันแสดงในแผนภูมิที่ 11

แผนภูมิที่ 9 การแบ่งส่วนราชการของศูนย์/สถาบัน



ภาคผนวก ง.

ข้อมูล เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประวัติและความเป็นมา

เมื่อปี พ.ศ.2484 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล โดยมีรัฐบาล จอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการดำริเริ่มจัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดอุบลราชธานี แต่ได้เกิดสงครามอาเซียบูรพา ดังนั้นการดำริจัดตั้งมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดอุบลราชธานีจึงสลายตัวไปโดยปริยาย

ในปี พ.ศ.2489 ได้มีการดำริที่จะตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นในส่วนภูมิภาค คือ มหาวิทยาลัยภาคเหนือ มหาวิทยาลัยภาคใต้ และมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในปี พ.ศ.2525 คณะกรรมการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ได้มีมติให้จัดตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงทางด้านวิศวกรรมศาสตร์และเกษตรศาสตร์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือขึ้นที่จังหวัดขอนแก่น และให้ชื่อสถาบันแห่งนี้ว่า "Khon Kaen Institute of Technology" (K.I.T.) ต่อมาเพื่อให้สอดคล้องกับการขอความช่วยเหลือเงินทุนพิเศษสหประชาชาติ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ จึงมอบให้สภาการศึกษาแห่งชาติเป็นเจ้าของโครงการ และเปลี่ยนชื่อสถาบันแห่งนี้ว่า มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำหรับการเลือกสถานที่ตั้งมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้ ได้เลือกสถานที่ 4 แห่ง คือ สถานพยาบาลสีฐาน บ้านเป้าโนนสมบูรณ์ สถานีบำรุงพันธุ์สัตว์ท่าพระ และบ้านคำแก่นคูณ ตำบลสำราญ ในที่สุดคณะกรรมการได้ตกลงเลือกบ้านสีฐานเป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัย

ในปี พ.ศ.2505 คณะกรรมการจัดหาที่ตั้งมหาวิทยาลัยภายในรัศมี 10 กิโลเมตร ห่างจากตัวเมืองขอนแก่น และได้ตกลงให้จัดตั้งที่บ้านสีฐาน บ้านหนองแวงและบ้านมอดินแดง รัฐบาลจึงได้จัดสรรที่ดินบริเวณดังกล่าวประมาณ 5,000 ไร่

ในปี พ.ศ.2507 เริ่มรับนักศึกษารุ่นแรกเข้าเรียนในคณะเกษตรศาสตร์

(จำนวน 49 คน) และคณะวิศวกรรมศาสตร์ (จำนวน 58 คน) โดยฝากศึกษาอยู่ที่คณะวิทยาศาสตรการแพทย์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหานครกรุงเทพ-ธนบุรี ส่วนทางด้านจังหวัดขอนแก่น ก็ตั้งสำนักงานจัดตั้งมหาวิทยาลัยตะวันออกเฉียงเหนือ มีหน่วยจัดตั้งมหาวิทยาลัยอยู่ที่บ้านสีฐาน ทำการเปิดป่าถนนและก่อสร้างตึกวิทยาศาสตร์ขึ้นเป็นครั้งแรก

ในปี พ.ศ.2508 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติให้ตั้งคณะกรรมการจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยมี ฯพณฯ พจน์ สารสิน เป็นประธานคณะกรรมการ ได้รับนักศึกษารุ่น 2 โดยจัดการสอนเอง แต่อาศัยสถานที่คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และคณะรัฐมนตรีมีมติให้มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีชื่อใหม่ว่า "มหาวิทยาลัยขอนแก่น" ตามชื่อเมืองที่ตั้ง

ในวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2509 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงถือเป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัย จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี และนายกสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในขณะนั้นได้ประชุมสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแต่งตั้งให้

1. ฯพณฯ พจน์ สารสิน เป็นอธิการบดี

2. ศาสตราจารย์พิมล กลกิจ เป็นรองอธิการบดีรักษาการคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ อักษรศาสตร์ และรักษาการคณบดีคณะเกษตรศาสตร์

3. ดร.วิทยา เพียรวิจิตร เป็นผู้รักษาการคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ในปีนี้จึงได้ย้ายนักศึกษาที่ฝากเรียนมาเรียน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้เสด็จพระราชดำเนินมาเปิดมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ในวันที่ 20 ธันวาคม 2510 จึงนับว่าเป็นวันสำคัญยิ่งในประวัติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อแรกเริ่มมี 3 คณะ คือ คณะเกษตรศาสตร์ คณะ

วิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์-อักษรศาสตร์ (ขณะนั้นยังไม่ได้รับนักศึกษา แต่ทำการสอนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ให้แก่นักศึกษาคณะเกษตร-ศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์)

ปี พ.ศ.2512 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ขึ้นอีกคณะหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูปริญญา สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตอนปลายและระดับประถมศึกษา

ปี พ.ศ.2514 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตพยาบาลระดับปริญญา ให้บำบัดความขาดแคลนพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปี พ.ศ.2516 คณะวิทยาศาสตร์-อักษรศาสตร์ เปิดรับนักศึกษาเป็นปีแรก ในสาขาวิทย่าศาสตร์

ปี พ.ศ.2517 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ขึ้น เพื่อผลิตแพทย์ปริญญา เป็นการบำบัดการขาดแคลนแพทย์ และเพื่อช่วยให้บรรลุถึงเป้าหมายของแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปี พ.ศ.2518 คณะวิทยาศาสตร์-อักษรศาสตร์ เปิดรับนักศึกษาเข้าศึกษาในสาขาบรรณารักษศาสตร์ ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาอักษรศาสตรบัณฑิตทางบรรณารักษศาสตร์ อ.บ.(บรรณารักษศาสตร์)

ปี พ.ศ.2519 คณะพยาบาลศาสตร์เปิดรับนักศึกษาเข้าศึกษาในสาขาศิลป-ศาสตรบัณฑิตพยาบาล (ศศ.บ.) เป็นปีแรก เพื่อสนับสนุนพยาบาลระดับปริญญาพยาบาลมาศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการบริการการพยาบาลตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข

ปี พ.ศ.2521 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดตั้งคณะมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์ และคณะเทคนิคการแพทย์

ปี พ.ศ.2523 มหาวิทยาลัยขอนแก่น เปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีเพิ่มอีก 2 คณะ คือคณะสาธารณสุขศาสตร์และคณะทันตแพทยศาสตร์

ในปลายปีเดียวกัน ได้จัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ขึ้น และเปิดรับนักศึกษารุ่นแรกในปี พ.ศ.2525

สำหรับระดับปริญญาโทนั้น ได้มีการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยขึ้น เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2521 และเปิดรับนักศึกษารุ่นแรกเมื่อปีการศึกษา 2523 จำนวน 14 คน ใน 3 สาขาวิชาคือ จิตวิทยาการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา และวิศวกรรมโครงสร้าง ในปัจจุบันบัณฑิตวิทยาลัยเปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาโทเพิ่มขึ้นอีก 8 สาขาวิชาคือ หลักสูตรและการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา วิศวกรรม-ทรัพยากรแหล่งน้ำ วิศวกรรมไฟฟ้า ฟิสิกส์และสัตวศาสตร์

สัญญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นคือรูปพระธาตุพนม ซึ่งเป็นปูชนียสถานอันสำคัญและศักดิ์สิทธิ์แห่งภาคอีสานประดิษฐานอยู่เหนือขอนไม้แก่น สองข้างมีเทวดาอันเชิญมิ่งขวัญสิริมงคลจากองค์พระธาตุพนมประทานสู่สถาบันแห่งนี้ พื้นหลังแบ่งเป็น 3 ช่อง หมายถึงคุณธรรมของนักศึกษา ได้แก่

1. วิทยา คือความรู้ดี
2. จริยา คือความประพฤติ
3. ปัญญา คือความฉลาดเกิดแต่เรียนและคิด

(ตามแนวความคิดเห็นของพระยาอนุมานราชธน)

- ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น "ต้นกาลพฤกษ์"
- สีประจำมหาวิทยาลัย "สีอิฐ"
- วันสถาปนามหาวิทยาลัย 25 มกราคม (วันประกาศใช้พระราช-บัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น)

<u>ปณิธานของมหาวิทยาลัย</u>

มหาวิทยาลัยขอนแก่นก่อตั้งขึ้นเพื่อที่จะเป็นศูนย์รวมความคิดทางวิชาการ และเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งที่จะให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งในทางการศึกษา ทางเศรษฐกิจและสังคม

การบริหารงานของมหาวิทยาลัย

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2521 มาตรา 4 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย สามารถบริหารงานได้เองโดยที่สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด เป็นผู้ควบคุมการดำเนินงาน บริหารมหาวิทยาลัยทั้งหมด การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น แสดงในแผนภูมิที่ 10

แผนภูมิที่ 10 แสดงการบริหารงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2521 มาตรา 13 ประกอบด้วย

1. นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

2. กรรมการสภามหาวิทยาลัย โดยตำแหน่งได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และประธานกรรมการส่งเสริมกิจกรรมมหาวิทยาลัย

3. กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย มีจำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน

อำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ.2521 มาตรา 15 คือ มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. วางนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐในส่วนรวม และในส่วนที่เกี่ยวกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. จัดวางระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

3. อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง อนุปริญญาและประกาศนียบัตร

4. พิจารณาเสนอจัดตั้ง รวม และยุบเลิกบัณฑิตวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น รวมทั้งการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว

5. อนุมัติการรับเข้าสมทบหรือยกเลิกการสมทบ ซึ่งสถาบันการศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัย

6. พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดีและพิจารณาถอดถอนอธิการบดี

7. พิจารณาแต่งตั้งและถอดถอนรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ-วิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และหัวหน้าภาควิชา รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองของตำแหน่งดังกล่าวถ้ามี

8. พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ รวมทั้งแต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์

9. จัดวางระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

10. พิจารณาอนุมัติงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

11. ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือเพื่อให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

12. หน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2521 มาตรา 18 ให้มีอธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และจำให้มีรองอธิการบดีคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย และตามมาตรา 21 อธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

2. รับปรึกษาและให้ความเห็นแก่คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น และผู้อำนวยการหรือหัวหน้าผู้รับผิดชอบในสถาบันการศึกษาชั้นสูง หรือสถาบันวิจัยอื่นที่เข้าสมทบกับมหาวิทยาลัย

3. ควบคุมบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

4. รักษาระเบียบวินัย และส่งเสริมกิจการนักศึกษา

5. วินิจฉัย สั่งการเพื่อป้องกันหรือยุติการดำเนินกิจการภายในมหาวิทยาลัยที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดี หรือที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ

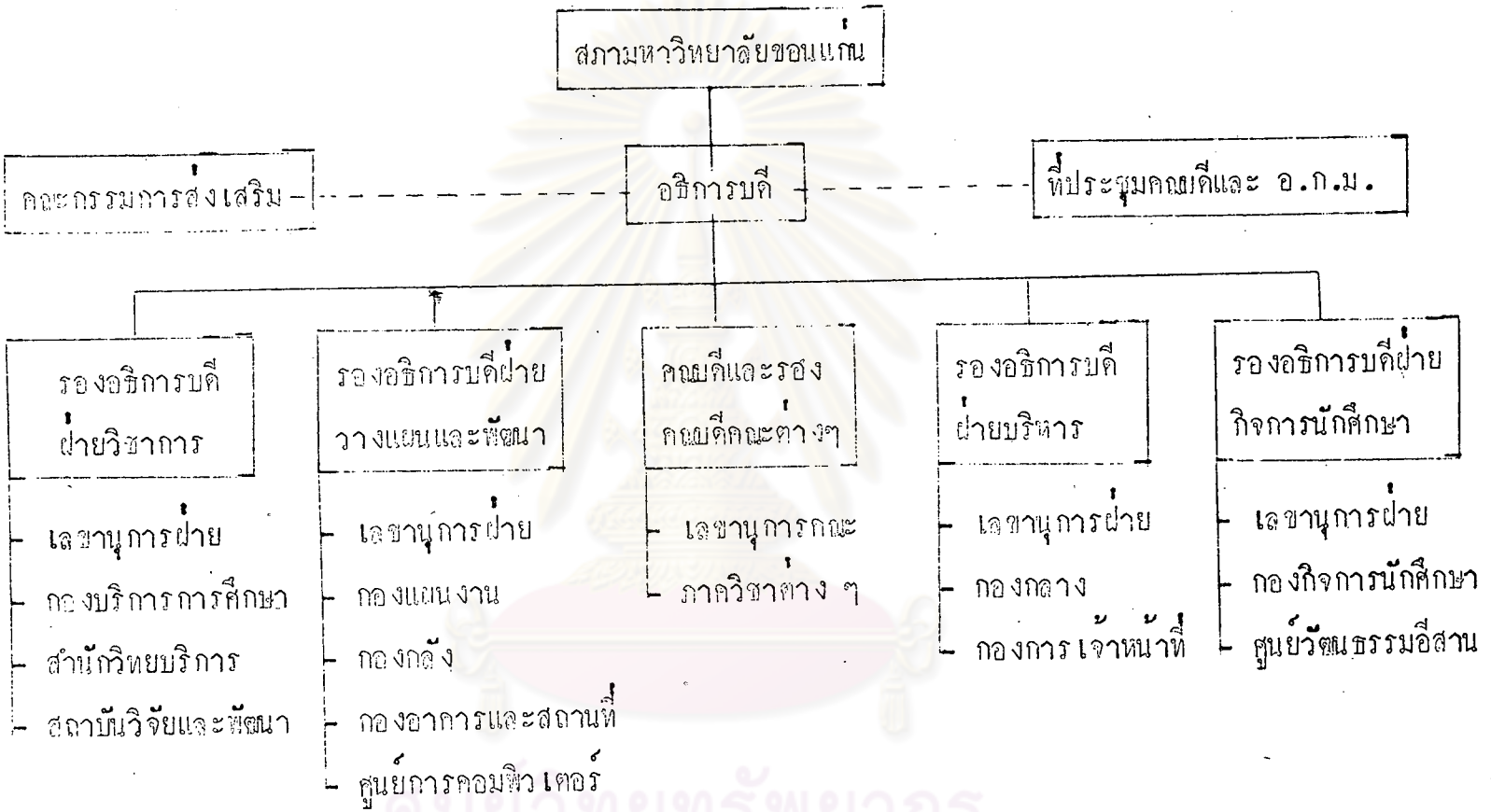
6. เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป

7. เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น แบ่งสายงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

แผนภูมิที่ 11 แผนภูมิการบริหารงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น



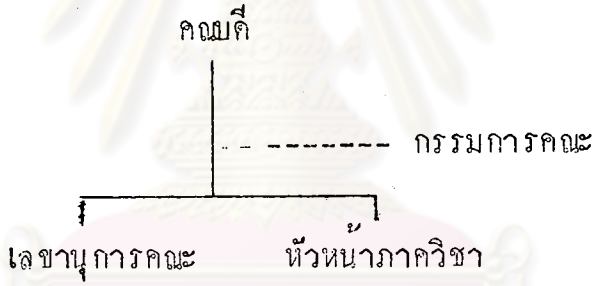
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 12 การแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

และสำหรับการบริหารงานภายในคณะ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2521 มาตรา 26 กำหนดให้ในคณะหนึ่งมีคณบดีคนหนึ่งเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบงานของคณะ และจะให้มีรองคณบดีคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีจะมอบหมาย และคณบดีเป็นประธานกรรมการคณะ ซึ่งกรรมการคณะนี้ประกอบด้วยหัวหน้าภาควิชาเป็นส่วนใหญ่ กรรมการคณะเป็นองค์การบริหารในเรื่องวิชาการและให้คำปรึกษาในกิจการต่าง ๆ ของคณะ หัวหน้าภาควิชาอยู่ใต้การบังคับบัญชาของคณบดี และตามมาตรา 29 หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบงานของภาควิชา ดังแผนภูมิที่ 15

แผนภูมิที่ 13 การบริหารงานของคณะ



ปัจจุบันมหาวิทยาลัยขอนแก่นแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 12 คณะ 1 สถาบัน และ 2 สำนัก ดังนี้คือ

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะวิทยาศาสตร์
3. คณะเกษตรศาสตร์
4. คณะวิศวกรรมศาสตร์
5. คณะศึกษาศาสตร์
6. คณะแพทยศาสตร์
7. คณะพยาบาลศาสตร์
8. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
9. คณะเทคนิคการแพทย์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

10. คณะสาธารณสุขศาสตร์
11. คณะทันตแพทยศาสตร์
12. คณะเภสัชศาสตร์
13. บัณฑิตวิทยาลัย
14. สำนักวิทยบริหาร
15. สถาบันวิจัยและพัฒนา

สำนักงานอธิการบดี แบ่งหน่วยงานย่อยออกเป็น 7 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่

1. กองกลาง
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองแผนงาน
5. กองบริการการศึกษา
6. กองอาคารสถานที่
7. กองกิจการศึกษา
8. ศูนย์บริการคอมพิวเตอร์

คณะวิทยาศาสตร์ แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี และ 5 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาชีววิทยา
3. ภาควิชาเคมี
4. ภาควิชาธรณีวิทยา
5. ภาควิชาคณิตศาสตร์
6. ภาควิชาฟิสิกส์

คณะเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี และ 7 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาปฐพีศาสตร์
3. ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ภาควิชาพืชศาสตร์
5. ภาควิชาผลิตภัณฑ์เกษตร
6. ภาควิชาสัตวศาสตร์
7. ภาควิชากีฏวิทยาและโรคพืช
8. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร

<u>คณะวิศวกรรมศาสตร์</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี และ 5 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
3. ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
4. ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร
5. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
6. ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล

<u>คณะศึกษาศาสตร์</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี โรงเรียนสาธิต และ 7 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. โรงเรียนสาธิต
3. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
4. ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา
5. ภาควิชาการเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. ภาควิชาการมัธยมศึกษา
7. ภาควิชาพลศึกษา
8. ภาควิชาการประถมศึกษา
9. ภาควิชาวิจัยและประเมินผล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>คณะแพทยศาสตร์</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คลังเลือดกลาง และ 19 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. โรงพยาบาลศรีนครินทร์
3. คลังเลือดกลาง
4. ภาควิชากายวิภาคศาสตร์
5. ภาควิชาจุลชีววิทยา
6. ภาควิชาชีวเคมี
7. ภาควิชาปาราสิตวิทยา
8. ภาควิชาพยาธิวิทยา
9. ภาควิชาเภสัชวิทยา
10. ภาควิชาสรีรวิทยา
11. ภาควิชากุมารเวชศาสตร์
12. ภาควิชาจักษุวิทยา
13. ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
14. ภาควิชานิติเวชศาสตร์
15. ภาควิชารังสีวิทยา
16. ภาควิชาวิสัญญีวิทยา
17. ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน
18. ภาควิชาศัลยศาสตร์
19. ภาควิชาสูตินารีเวชศาสตร์
20. ภาควิชาโสต ศอ นาสิก ลาริงซ์วิทยา
21. ภาควิชาออร์โธปิดิกส์ และเวชศาสตร์ฟื้นฟู
22. ภาควิชาอายุรศาสตร์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>คณะพยาบาลศาสตร์</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี และ 7 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาพื้นฐานการพยาบาล
3. ภาควิชาพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์
4. ภาควิชาการพยาบาลแม่และเด็ก
5. ภาควิชาพยาบาลจิตเวชศาสตร์
6. ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์
7. ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์
8. ภาควิชาการศึกษาวิจัยและการบริหารการพยาบาล

<u>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี และ 4 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาภาษาต่างประเทศ
3. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์
4. ภาควิชามนุษยศาสตร์
5. ภาควิชาสังคมศาสตร์

<u>คณะเทคนิคการแพทย์</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี และ 4 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาจุลชีววิทยาคลินิก
3. ภาควิชาเคมีคลินิก
4. ภาควิชาจุลชีววิทยาคลินิก
5. ภาควิชาภูมิคุ้มกันวิทยาคลินิก

<u>คณะสาธารณสุขศาสตร์</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี และ 6 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข
3. ภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขาภิบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ภาควิชาระบาดวิทยา
5. ภาควิชาโภชนวิทยา
6. ภาควิชาสุขศึกษา
7. ภาควิชาชีวสถิติและประชากรศาสตร์

<u>คณะทันตแพทยศาสตร์</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดีและ 8 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักงานคณบดี
2. ภาควิชาทันตกรรมจัดฟัน
3. ภาควิชาทันตกรรมสำหรับเด็ก
4. ภาควิชาชีววิทยาช่องปาก
5. ภาควิชาทันตกรรมชุมชน
6. ภาควิชาทันตกรรมบูรณะ
7. ภาควิชาพยาธิศัลยวิทยาช่องปาก
8. ภาควิชาทันตกรรมประดิษฐ์
9. ภาควิชาปริทันต์วิทยา

<u>คณะเภสัชศาสตร์</u> แบ่งเป็นสำนักคณบดี และ 4 ภาควิชา ได้แก่

1. สำนักคณบดี
2. ภาควิชาเภสัชกรรม
3. ภาควิชาเภสัชเคมี
4. ภาควิชาเภสัชชุมชน
5. ภาควิชาเภสัชอุตสาหกรรม

<u>บัณฑิตวิทยาลัย</u> แบ่งเป็นสำนักงานคณบดี หน่วยงานย่อย ได้แก่

- คณะกรรมการการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ

<u>สำนักวิทยาบริการ</u> แบ่งเป็น 5 หน่วยงานย่อย ได้แก่

1. สำนักงานเลขานุการ
2. ฝ่ายหอสมุดมหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ฝ่ายโสตทัศนศึกษา
4. ฝ่ายผลิตเอกสาร
5. ฝ่ายศูนย์หนังสือ

<u>สถาบันวิจัยและพัฒนา</u> แบ่งเป็นหน่วยงานย่อย ได้แก่

1. สำนักงานเลขานุการ
2. โครงการแม่บทของสถาบัน
3. โครงการกณะต่าง ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

นายทวีชัย บุญเติม เกิดวันที่ 21 กันยายน พ.ศ.2493 ณ ตำบลบ้านกอก อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2516 เข้ารับราชการที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งแต่ พ.ศ.2519 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย