หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษางานของคณบดี ปัญหาการบริหารงานของคณบดี และเพื่อเสนอแนะงานที่ควรจะเป็นของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางและการบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percent) ของแต่ละรายการ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์งานของคณบดีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ งานด้านบริหารทั่วไป งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารบุคลากร งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา และงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมงานของคณบดีทั้ง 5 ด้าน โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithemetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริหารคณะและสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นคณบดี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percent)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของงานคณบดีทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ คณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ และคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของคณบดีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัญหาเกี่ยวกับตัวคณบดีเอง โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithemetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ในการหาค่าสถิติต่าง ๆ

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ควรหรือน่าจะเป็นของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	40	57.1
หญิง	30	42.9
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	-	-
30-40 ปี	21	30.0
41-50 ปี	20	28.6
มากกว่า 50 ปี	29	41.4
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1	1.4
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	50	71.4
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	19	27.1
4. ประเทศที่สำเร็จการศึกษา		
ประเทศไทย	20	28.5
ประเทศสหรัฐอเมริกา	47	67.1
ประเทศอังกฤษ	1	1.4
ประเทศฟิลิปปินส์	2	2.8
ประเทศอิตาลี	2	2.8

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
5. วิชาเอกของปริญญาที่ได้รับสูงสุด		
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู	9	12.9
สาขาวิชามนุษยศาสตร์ ศาสนา และเทววิทยา	4	5.7
สาขาวิชาประยุกต์และวิจิตรศิลป์	-	-
สาขาวิชานิติศาสตร์	5	7.1
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	30	42.9
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	3	4.3
สาขาวิชาแพทย์ศาสตร์และวิชาเกี่ยวข้องกับสุขภาพ	11	15.7
สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์	8	11.4
สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ และการประมง	-	-
6. ประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านบริหารในสถาบันอุดมศึกษา		
น้อยกว่า 5 ปี	6	8.6
5-10 ปี	16	22.9
11-15 ปี	14	20.0
มากกว่า 15 ปี	34	48.6
7. ภาระงานด้านการสอน		
สอน	65	92.9
ไม่ได้สอน	5	7.1
8. คาบที่สอนต่อสัปดาห์		
น้อยกว่า 3 คาบ	14	20.0
3-6 คาบ	42	60.0
มากกว่า 6 คาบ	10	14.3
ไม่ระบุ	4	5.7

จากตารางที่ 4 คณบดีเป็นเพศชายมีจำนวนมากกว่าเพศหญิง คิดเห็นร้อยละ 57.1 ด้านอายุ มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมามีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 น้อยที่สุดมีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด มีวุฒิปริญญาโท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมามีวุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 27.1 น้อยที่สุด มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.4 และประเทศที่สำเร็จการศึกษา สำเร็จจากประเทศสหรัฐอเมริกามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาสำเร็จจากประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 28.5 น้อยที่สุดสำเร็จจากประเทศอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 1.4 สาขาวิชาเอกของปริญญาที่ได้รับสูงสุด สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาเป็นสาขาวิชาแพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 15.7 น้อยที่สุด สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 4.3 ด้านประสบการณ์ทางการสอนหรือทางการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา มีประสบการณ์ทางการสอนหรือทางการบริหารในสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมามีประสบการณ์ทางการสอนหรือทางการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 น้อยที่สุด มีประสบการณ์ทางการสอนหรือทางการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.6

ด้านภาระงานสอน พบว่า คณบดีมีภาระงานสอนมากที่สุด คิดเห็นร้อยละ 92.9 และไม่ได้สอนคิดเป็นร้อยละ 7.1 ส่วนจำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ สอน 3-6 คาบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา น้อยกว่า 3 คาบ คิดเป็นร้อยละ 20.0 ไม่ระบุจำนวนคาบที่สอน คิดเป็นร้อยละ 5.7

ตารางที่ 5 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
9. ตำแหน่งบริหารก่อนเป็นคณบดี		
อธิการบดี	-	-
รองอธิการบดี	3	4.5
ผู้ช่วยอธิการบดี	1	1.4
อธิบดี	2	2.9
รองอธิบดี	1	1.4
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	2	2.9
ผู้อำนวยการ	8	11.4
รองผู้อำนวยการ	1	1.4
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	-	-
ผู้จัดการ	3	4.3
คณบดี	5	7.1
รองคณบดี	7	10.0
ผู้ช่วยคณบดี	5	7.1
เลขานุการคณะ	2	2.9
หัวหน้าภาควิชา	11	15.7
หัวหน้าแผนก	1	1.4
หัวหน้าสาขาวิชา	4	5.7
อาจารย์	11	15.7
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส	1	1.4
ไม่ระบุ	2	2.9

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
10. หน่วยงานที่สังกัดก่อนเป็นคณบดี		
หน่วยงานราชการ	24	34.3
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	1	1.4
หน่วยงานเอกชน	41	58.6
องค์การระหว่างประเทศ	2	2.9
ไม่ระบุ	2	2.9
11. วิธีการดำรงตำแหน่งคณบดี		
แต่งตั้ง	60	85.7
สรรหา	4	5.7
เลือกตั้ง	1	1.4
ขอให้รับเป็น	5	7.1
12. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งคณบดีปัจจุบันมาแล้ว		
น้อยกว่า 3 ปี	36	51.4
3-5 ปี	18	25.7
6-8 ปี	14	20.0
มากกว่า 8 ปี	2	2.9

จากตารางที่ 5 ด้านตำแหน่งบริหารก่อนเป็นคณบดี พบว่า คณบดีเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.7 รองลงมา เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 11.4 น้อยที่สุด เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี รองอธิบดี รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก และผู้ช่วยเจ้าอาวาส คิดเป็นร้อยละ 1.4 และสังกัดหน่วยงานเอกชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาสังกัดหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 34.3 และน้อยที่สุดสังกัดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 1.4 ด้านวิธีการดำรงตำแหน่ง คณบดีดำรงตำแหน่งโดยวิธีการแต่งตั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาโดยวิธีการขอให้รับเป็น คิดเป็นร้อยละ 5.7 น้อยที่สุดโดยวิธีการเลือกตั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.4 และได้ดำรงตำแหน่งคณบดีปัจจุบันมาแล้ว 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 น้อยที่สุด ดำรงตำแหน่งคณบดีปัจจุบันมาแล้วมากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 6 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
13. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	47	67.1
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	10	14.3
รองศาสตราจารย์	7	10.0
ศาสตราจารย์	6	8.6
14. สายงานการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อ		
อธิการบดี	51	72.9
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	19	27.1
15. การปฏิบัติหน้าที่		
เต็มเวลา	60	85.7
บางเวลา	10	14.3
16. ภาควิชาในสังกัดคณะวิชา		
น้อยกว่า 5 ภาควิชา	46	65.7
5-9 ภาควิชา	19	27.1
10-14 ภาควิชา	5	7.1
มากกว่า 14 ภาควิชา	-	-
17. อาจารย์ในสังกัดคณะวิชา		
น้อยกว่า 15 คน	27	38.6
15-34 คน	27	38.6
35-55 คน	9	12.9
มากกว่า 55 คน	7	10.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
18. นักศึกษาในสังกัดคณะวิชา		
น้อยกว่า 500 คน	42	60.0
500-1000 คน	8	11.4
1001-1500 คน	7	10.0
มากกว่า 1500 คน	13	18.6

จากตารางที่ 6 ด้านตำแหน่งทางวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมามีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 14.3 น้อยที่สุด มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 8.6 ด้านสายงานบังคับบัญชา มีสายงานบังคับบัญชาขึ้นตรงอธิการบดีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.9 น้อยที่สุด ขึ้นตรงรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 27.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า คณบดีมาปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7 น้อยที่สุด ปฏิบัติหน้าที่บางเวลา คิดเป็นร้อยละ 14.3 ด้านภาควิชาในสังกัดคณะวิชา มีภาควิชาในสังกัดคณะวิชา มากที่สุด น้อยกว่า 5 ภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมามีภาควิชาในสังกัดคณะวิชา 5.9 ภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 27.1 น้อยที่สุดมีภาควิชาในสังกัดคณะวิชา 10-14 ภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 7.1 ด้านอาจารย์ในสังกัดคณะมีอาจารย์ในสังกัดคณะวิชา มากที่สุด น้อยกว่า 15 คน และ 15-34 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมามีอาจารย์ในสังกัดคณะวิชา 35-55 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 น้อยที่สุด มีอาจารย์ในสังกัดคณะวิชามากกว่า 55 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีนักศึกษาในสังกัดคณะวิชามากที่สุด น้อยกว่า 500 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมามีนักศึกษาในสังกัดคณะวิชา 500-1000 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 น้อยที่สุด มีนักศึกษาในสังกัดคณะวิชา 1001-1500 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตอนที่ 2

ผลการวิเคราะห์งานของคณบดีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ งานด้านบริหารทั่วไป งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารบุคลากร งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา และงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ปรากฏผลดังตารางที่ 7-11

ตารางที่ 7 งานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ		ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ	2.69	0.55	2.90	0.35
2. กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน	2.84	0.47	2.91	0.28
3. ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี	2.41	0.63	2.50	0,58
4. ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.34	0.66	2.34	0.63
5. ประชาสัมพันธ์คณะให้นักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ รู้จัก	1.90	0.78	2.17	0.68
6. ให้การต้อนรับผู้มาขอเข้านบหรือแขกของคณะ	2.10	0.75	2.14	0.69
7. เข้าร่วมกิจกรรมของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.23	0.66	2.23	0.66
8. เป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง	2.36	0.72	2.30	0.69
9. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ	2.57	0.65	2.59	0.58
10. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ของคณะ	2.59	0.65	2.57	0.58
11. ดูแลให้มีการจัดทำรายงานกิจการคณะเพื่อเสนออธิการบดี	2.01	0.81	2.10	0.68
12. เป็นผู้แทนคณะในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างคณะและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ	1.93	0.79	2.00	0.70

จากตารางที่ 7 พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป ที่อยู่ในระดับที่ปฏิบัติมาก มีจำนวน 4 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติมากอันดับแรกคือ กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน ($\bar{X}$ = 2.84) อันดับสองคือ กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ ($\bar{X}$ = 2.69) อันดับสามคือ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ของคณะ ($\bar{X}$ = 2.59) ระดับปฏิบัติปานกลางมีจำนวน 6 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลางอันดับแรกคือ ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี ($\bar{X}$ = 2.41) อันดับสอง คือ เป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 2.36) อันดับสาม คือ ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 2.34)

ส่วนในด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานของคณบดีที่มีความสำคัญมาก มีจำนวน 4 รายการ รายการที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน ($\bar{X}$ = 2.91) อันดับสองคือ กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายของคณะ ($\bar{X}$ = 2.90) อันดับสาม คือ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ ($\bar{X}$ = 2.59) งานของคณบดีที่มีความสำคัญปานกลาง มีจำนวน 7 รายการ รายการที่มีความสำคัญปานกลางอันดับแรกคือ ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 2.34) อันดับสองคือ เป็นกรรมการวิชาการและกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 2.30) อันดับสาม คือ เข้าร่วมกิจกรรมของภาควิชาในสังกัดคณะ ($\bar{X}$ = 2.23)

ตารางที่ 8 งานด้านบริหารวิชาการ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ		ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
13. วางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.47	0.68	2.73	0.51
14. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.66	0.54	2.80	0.40
15. ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ	2.46	0.67	2.66	0.59
16. เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณางานวิชาการของคณะ	2.50	0.70	2.61	0.57
17. สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.67	0.65	2.86	0.49
18. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.41	0.71	2.71	0.57
19. สอนนักศึกษาในชั้นเรียน	2.13	0.78	2.24	0.60
20. ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.64	0.59	2.80	0.47
21. ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในคณะ	2.06	0.70	2.29	0.62
22. เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน	1.29	0.76	1.57	0.71
23. รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ	2.80	0.44	2.87	0.38
24. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.40	0.67	2.67	0.58
25. ประสานงานกับคณะกรรมการขอเปิดดำเนินการหลักสูตรและการรับรองมาตรฐานการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ของทบวงมหาวิทยาลัย	2.27	0.85	2.50	0.63
26. เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์	1.63	0.85	2.04	0.73
27. ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออาจารย์ในการทำวิจัย หรือเข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน	1.70	0.89	2.07	0.79
28. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ของคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.24	0.69	2.43	0.63

จากตารางที่ 8 พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการที่อยู่ในระดับปฏิบัติมากมีจำนวน 5 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติมากอันดับแรกคือ รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ ($\bar{X}$ = 2.80) อันดับสอง คือ สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ ($\bar{X}$ = 2.67) อันดับสาม คือ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ ($\bar{X}$ = 2.66) งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลางมีจำนวน 9 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง อันดับแรก คือ วางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ ($\bar{X}$ = 2.47) อันดับสอง คือ ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ ($\bar{X}$ = 2.46) อันดับสาม คือ ติดตามและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของคณะ ($\bar{X}$ = 2.41) ส่วนงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการที่อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย มีจำนวนเพียงรายการเดียว คือ เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 2.29)

สำหรับในด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการที่มีความสำคัญมาก มีจำนวน 10 รายการ รายการที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับแรกคือ รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ ($\bar{X}$ = 2.87) อันดับสอง สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ ($\bar{X}$ = 2.86) อันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ และควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ ($\bar{X}$ = 2.80) งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการที่มีความสำคัญปานกลาง มีจำนวน 6 รายการ รายการที่มีความสำคัญปานกลางเป็นอันดับแรก คือ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ของคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม ($\bar{X}$ = 2.43) อันดับสอง คือ ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในคณะ ($\bar{X}$ = 2.29) อันดับสาม คือ สอนนักศึกษาในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 2.24)

ตารางที่ 9 งานด้านบริหารบุคลากร

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ		ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
29. วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.47	0.70	2.66	0.63
30. สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ	2.66	0.56	2.69	0.55
31. เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี	2.50	0.79	2.44	0.73
32. จัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของคณะ	1.80	0.84	2.03	0.74
33. มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.49	0.68	2.56	0.58
34. แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ	2.46	0.76	2.43	0.58
35. ประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ	2.47	0.65	2.66	0.56
36. วางโครงการและกำกับดูแลโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้การปรึกษาแก่นักศึกษา	2.26	0.67	2.61	0.52
37. พิจารณาการจัดส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	2.34	0.74	2.50	0.56
38. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.51	0.56	2.71	0.49
39. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.03	0.80	2.51	0.65
40. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะ	1.94	0.85	2.24	0.67
41. ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.73	0.88	2.09	0.76
42. ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ	2.34	0.74	2.56	0.58
43. พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	2.41	0.77	2.69	0.55

จากตารางที่ 9 พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติมาก มีจำนวน 3 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติมากอันดับแรก คือ สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ ($\bar{X}$ = 2.69) อันดับสอง คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 2.51) และเสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์ละเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง มีจำนวน 12 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลางอันดับแรก คือ มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ ($\bar{X}$ = 2.49) อันดับสองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ และประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ ($\bar{X}$ = 2.47) อันดับสาม คือ แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ ($\bar{X}$ = 2.46)

ส่วนในด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากรที่มีความสำคัญมากมีจำนวน 10 รายการ รายการที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับแรกคือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 2.71) อันดับสองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ และพิจารณาเสนอความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ($\bar{X}$ = 2.69) อันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ และประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ ($\bar{X}$ = 2.66) งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากรที่มีความสำคัญปานกลาง มีจำนวน 5 รายการ รายการที่มีความสำคัญปานกลางอันดับแรก คือ เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี ($\bar{X}$ = 2.44) อันดับสอง คือ แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ ($\bar{X}$ = 2.43) อันดับสาม คือ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะ ($\bar{X}$ = 2.24)

ตารางที่ 10 งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ		ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
44. จัดให้มีคณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะ	1.90	0.98	2.30	0.69
45. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเสนอแนะการบริหารงานคณะ	1.70	0.89	1.97	0.82
46. จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ	2.31	0.81	2.44	0.69
47. ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.70	0.95	2.10	0.82
48. เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาทั้งในและนอกสถานที่	1.77	0.76	2.09	0.72
49. ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.63	0.87	1.91	0.76
50. ให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ	2.30	0.71	2.44	0.56
51. ดูแลให้มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่นักศึกษา	1.83	0.90	2.09	0.81
52. จัดหาทุนการศึกษาให้นักศึกษาในคณะ	1.69	0.96	1.96	0.88
53. เผยแพร่ชื่อเสียงของนักศึกษาที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี	1.99	0.83	2.36	0.59
54. จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา	2.31	0.73	2.43	0.67
55. จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และจริยธรรมนักศึกษา	1.96	0.81	2.46	0.63
56. กำกับดูแลระเบียบวินัย การปกครองนักศึกษาในคณะ	2.11	0.79	2.33	0.65
57. จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา	2.10	0.93	2.34	0.78
58. จัดหารายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งงานในสาขาวิชาที่คณะเปิดสอน	1.71	0.99	2.26	0.86
59. จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการให้กับศิษย์เก่าของคณะ	0.79	0.87	1.59	0.84
60. จัดให้มีโครงการติดตามผลบัณฑิตของคณะ	1.27	1.03	2.01	0.91

จากตารางที่ 10 พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษาที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง มีจำนวน 5 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลางเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ และจัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา ($\bar{X}$ = 2.31) อันดับสอง คือ ให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ ($\bar{X}$ = 2.30) อันดับสาม กำกับดูแลระเบียบวินัยการปกครองนักศึกษาในคณะ ($\bar{X}$ = 2.11) งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษาที่อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย มีจำนวน 12 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติน้อยอันดับแรก คือ จัดให้มีโครงการติดตามผลบัณฑิตของคณะ ($\bar{X}$ = 1.27) อันดับสอง คือ จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการให้กับศิษย์เก่าของคณะ

สำหรับในด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษาที่มีความสำคัญปานกลาง มีจำนวน 17 รายการ รายการที่มีความสำคัญปานกลางเป็นอันดับแรก คือ จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและจริยธรรมนักศึกษา ($\bar{X}$ = 2.46) อันดับสองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ และให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ ($\bar{X}$ = 2.44) อันดับสาม คือ จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา ($\bar{X}$ = 2.43)

ตารางที่ 11 งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ		ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
61. พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.23	1.01	2.49	0.81
62. ดูแลจัดทำงบประมาณของคณะ	2.07	1.08	2.30	0.89
63. จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ	1.10	1.01	1.73	0.99
64. อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ	1.70	1.21	2.10	1.02
65. จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ	1.39	1.09	2.07	1.00
66. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ	1.47	1.11	1.93	0.95

จากตารางที่ 11 พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง มีจำนวน 3 รายการ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลางเป็นอันดับแรก คือ พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ ($\bar{X}$ = 2.23) อันดับสองคือ ดูแลการจัดทำงบประมาณของคณะ ($\bar{X}$ = 2.07) อันดับสามคือ อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ ($\bar{X}$ = 1.70) งานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณที่ปฏิบัติน้อยมี 3 รายการคือ รายการที่อยู่ในระดับปฏิบัติน้อยเป็นอันดับแรกคือ ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ ($\bar{X}$ = 47) อันดับสอง คือ จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ ($\bar{X}$ = 1.39) อันดับสาม คือ จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ ($\bar{X}$ = 1.10)

สำหรับในด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณที่มีความสำคัญปานกลาง มีจำนวน 6 รายการ รายการที่มีความสำคัญปานกลางเป็นอันดับแรก คือ พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ ($\bar{X}$ = 2.49) อันดับสอง คือ ดูแลการจัดทำงบประมาณของคณะ ($\bar{X}$ = 2.30) อันดับสาม คือ อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ ($\bar{X}$ = 2.10)

ตอนที่ 3

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของงานของคณบดี และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานคณะ ปรากฏผลดังตารางที่ 12-14

ตารางที่ 12 งานของคณบดี

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ		ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ก. งานด้านบริหารทั่วไป	2.40	0.73	2.49	0.70
ข. งานด้านบริหารวิชาการ	2.81	0.46	2.93	0.31
ค. งานด้านบริหารบุคลากร	2.41	0.60	2.49	0.53
ง. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา	1.83	0.83	2.19	0.64
จ. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ	1.53	1.05	2.00	0.85

จากตารางที่ 12 พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการมีระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}$ = 2.81) งานด้านบริหารบุคลากรมีระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.41) รองลงมาคือ งานด้านบริหารทั่วไป ($\bar{X}$ = 2.40) งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา ($\bar{X}$ = 1.83) และงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ($\bar{X}$ = 1.53)

สำหรับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ งานด้านบริหารวิชาการมีความสำคัญมาก ($\bar{X}$ = 2.93) งานด้านบริหารทั่วไป และงานด้านบริหารบุคลากร มีความสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 2.49) รองลงมาคือ งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา ($\bar{X}$ = 2.19) และงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ($\bar{X}$ = 2.00)

ตารางที่ 13 ข้อสังเกตของคณบดีเกี่ยวกับงานบริหารคณะที่ได้จากคำถามปลายเปิด

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. คณบดีควรมีอิสระในการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน	11	26.83
2. คณบดีควรมีศาสตร์และศิลปในการบริหารงาน	9	21.95
3. คณบดีควรมีการประสานงาน ความร่วมมือ และการสื่อสารที่ดี	6	14.63
4. คณบดีควรมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ	4	9.76
5. คณบดีควรมีการบริหารงานเป็นทีมหรืออยู่ในรูปของคณะกรรมการ	2	4.89
6. คณบดีควรสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในคณะ	2	4.89
7. การถูกควบคุมจากหน่วยงานของรัฐมากเกินไป	2	4.89
8. อาจารย์มีภาระงานสอนมากทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมคณะน้อยลง	1	2.44
9. อาจารย์เรียกร้องสิทธิบางประการมากเกินไป	1	2.44
10. อาจารย์มีวุฒิภาวะน้อย	1	2.44
11. อาจารย์มีอัตราการเข้าออกสูง	1	2.44
12. ขาดข้อมูลประกอบการตัดสินใจและการพัฒนาคณะฯ	1	2.44
	41	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า งานบริหารคณะที่คณบดีให้ข้อสังเกต 4 อันดับแรก ได้แก่ คณบดีควรมีอิสระในการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน คณบดีควรมีศาสตร์และศิลปในการบริหารงาน คณบดีควรมีการประสานงาน ความร่วมมือ และการสื่อสารที่ดี และคณบดีควรมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ

ตารางที่ 14 ข้อคิดเห็นของคณบดีเกี่ยวกับคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเป็นคณบดีที่ได้จากคำถามปลายเปิด

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. เป็นที่ยอมรับและศรัทธาในเรื่องความรู้ความสามารถทางวิชาการและการบริหาร ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	16	26.67
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดีและการปรับตัว	11	18.33
3. เสียสละ อดทน ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	9	15.00
4. มีความเป็นผู้นำ และมีบารมี	7	11.67
5. มีคุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	7	11.67
6. มีคุณวุฒิ วัยวุฒิ และประสบการณ์	4	6.67
7. กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบ และเด็ดขาด	3	5.00
8. เป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ	3	5.00
	60	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเป็นคณบดี 4 อันดับแรก ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับและศรัทธาในเรื่องความรู้ความสามารถทางวิชาการและการบริหาร ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย มีมนุษยสัมพันธ์ดี และการปรับตัว เสียสละ อดทน ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีความเป็นผู้นำ และมีบารมี

ตอนที่ 4

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของงานคณบดี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ คณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารและคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์ ปรากฏผลดังตารางที่ 15-49

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป จำแนกตามเพศ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	ชาย N = 40		หญิง N =30			ชาย N = 40		หญิง N = 30		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
1. กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ	2.70	0.52	2.67	0.61	0.25	2.95	0.22	2.83	0.46	1.4
2. กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน	2.78	0.58	2.93	0.25	-1.40	2.90	0.30	2.93	0.25	-0.4
3. ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี	2.48	0.55	2.33	0.71	0.94	2.55	0.50	2.43	0.68	0.8
4. ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.33	0.69	2.37	0.62	-0.26	2.33	0.66	2.37	0.62	-0.2
5. ประชาสัมพันธ์คณะให้นักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ รู้จัก	1.93	0.83	1.87	0.73	0.31	2.15	0.77	2.20	0.55	-0.3
6. ให้การต้อนรับผู้มาขอเข้าพบหรือแขกของคณะ	2.00	0.82	2.23	0.63	-1.30	20.3	0.73	2.30	0.60	-1.6
7. เข้าร่วมกิจกรรมของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.17	0.59	2.30	0.75	-0.78	2.18	0.59	2.30	0.75	-0.7
8. เป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง	2.28	0.75	2.47	0.68	-1.10	2.25	0.71	2.37	0.67	-0.7
9. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ	2.43	0.75	2.77	0.43	-2.24*	2.48	0.67	2.73	0.45	-1.8
10. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ของคณะ	2.60	0.63	2.57	0.68	0.21	2.53	0.59	2.63	0.57	-0.7
11. ดูแลให้มีการจัดทำรายงานกิจการคณะเพื่อเสนออธิการบดี	1.98	.077	2.06	0.87	-0.47	2.03	0.62	2.20	0.76	-1.0
12. เป็นผู้แทนคณะในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างคณะและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ	1.88	0.65	2.17	0.75	-1.75	2.40	0.71	2.57	0.63	-1.0

*$p < .05$

**$p < .01$

จากตารางที่ 15 งานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ ส่วนเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิงแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ จำแนกตามเพศ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ ชาย N = 40 $\bar{X}$	S.D.	หญิง N = 30 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ ชาย N = 40 $\bar{X}$	S.D.	หญิง N = 30 $\bar{X}$	S.D.	t
13. วางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.40	0.70	2.57	0.62	-1.02	2.68	0.53	2.80	0.48	-1.0
14. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.55	0.60	2.80	0.40	-1.97*	2.72	0.45	2.90	0.30	-1.8
15. ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ	2.45	0.75	2.46	0.57	-0.10	2.60	0.67	2.73	0.45	-0.9
16. เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณางานวิชาการของคณะ	2.48	0.72	2.53	0.68	-0.34	2.58	0.59	2.67	0.55	-0.66
17. สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.68	0.61	2.67	0.71	0.05	2.85	0.43	2.87	0.57	-0.14
18. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.40	0.63	2.43	0.82	-0.19	2.73	0.45	2.70	0.70	0.18
19. สอนนักศึกษาในชั้นเรียน	2.28	0.78	1.93	0.74	1.85	2.35	0.66	2.10	0.48	1.75
20. ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.65	0.58	2.63	0.62	0.12	2.85	0.36	2.73	0.58	1.03
21. ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในคณะ	2.08	0.70	2.03	0.72	0.24	2.23	0.62	2.36	0.62	-0.95
22. เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน	1.30	0.76	1.27	0.79	0.18	1.58	0.71	1.57	0.73	0.05
23. รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ	2.75	0.49	2.87	0.35	-1.11	2.83	0.45	2.93	0.25	-1.19
24. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.28	0.75	2.57	0.50	-1.84	2.60	0.67	2.77	0.43	-1.19
25. ประสานงานกับคณะกรรมการขอเปิดดำเนินการหลักสูตรและการรับรองมาตรฐานการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ของทบวงมหาวิทยาลัย	2.23	0.80	2.33	0.92	-0.52	2.45	0.67	2.57	0.63	-0.76
26. เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์	1.65	0.83	1.60	0.89	0.24	1.97	0.77	2.13	0.68	-0.90
27. ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออาจารย์ในการทำวิจัย หรือเข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน	1.75	0.87	1.63	0.93	0.54	2.05	0.75	2.10	0.85	-0.26
28. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ของคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.25	0.74	2.23	0.63	0.10	2.40	0.71	2.47	0.51	-0.44

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 16 งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เปรียบเทียบตามเพศ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิงแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร จำแนกตามเพศ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	ชาย		หญิง			ชาย		หญิง		
	N = 40		N = 30			N = 40		N = 30		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
29. วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.50	0.68	2.43	0.73	0.39	2.68	0.62	2.63	0.67	0.2
30. สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ	2.75	0.49	2.53	0.63	1.62	2.75	0.49	2.60	0.62	1.1
31. เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี	2.53	0.82	2.46	0.78	0.30	2.43	0.78	2.47	0.68	-0.2
32. จัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของคณะ	1.78	0.86	1.83	0.83	-0.28	2.08	0.76	1.97	0.72	0.6
33. มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.38	0.74	2.63	0.56	-1.60	2.58	0.59	2.53	0.57	0.3
34. แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ	2.38	0.81	2.57	0.68	-1.05	2.45	0.55	2.40	0.62	0.3
35. ประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ	2.35	0.70	2.63	0.56	-1.83	2.60	0.59	2.73	0.52	0.9
36. วางโครงการและกำกับดูแลโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้การปรึกษาแก่นักศึกษา	2.20	0.76	2.33	0.55	-0.82	2.58	0.55	2.67	0.48	-0.7
37. พิจารณาการจัดส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	2.33	0.69	2.36	0.81	-0.23	2.45	0.60	2.57	0.50	-0.8
38. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.48	0.55	2.57	0.57	-0.68	2.70	0.52	2.73	0.45	-0.2
39. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	20.8	0.83	1.97	0.77	0.56	2.50	0.72	2.53	0.57	-0.2
40. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะ	1.83	0.84	2.10	0.84	-1.35	2.20	0.72	2.30	0.60	-0.6
41. ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.80	0.88	1.63	0.89	0.78	2.03	0.77	2.17	0.75	-0.7
42. ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ										
43. พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	2.25	0.74	2.47	0.73	-1.22	2.58	0.50	2.53	0.68	0.30

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 17 พบว่า งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร เปรียบเทียบตามเพศ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิงแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา จำแนกตามเพศ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	ชาย		หญิง			ชาย		หญิง		
	N = 40		N = 30			N = 40		N = 30		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
44. จัดให้มีคณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะ	1.83	1.06	2.00	0.87	-0.74	2.23	0.77	2.40	0.56	-1.0
45. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเสนอแนะการบริหารงานคณะ	1.68	0.86	1.73	0.94	0.27	1.95	0.71	2.00	0.95	-0.2
46. จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ	2.28	0.78	2.36	0.85	-0.47	2.38	0.71	2.53	0.68	-0.9
47. ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.63	0.98	1.80	0.93	-0.93	2.03	0.86	2.02	0.76	-0.8
48. เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาทั้งในและนอกสถานที่	1.83	0.81	1.70	0.70	0.67	2.03	0.80	2.17	0.59	-0.8
49. ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.65	0.89	1.60	0.86	0.24	1.93	0.80	1.90	0.71	0.1
50. ให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ	2.30	0.72	2.30	0.70	0.00	2.45	0.68	2.43	0.63	0.1
51. ดูแลให้มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่นักศึกษา	1.83	0.90	1.83	0.91	-0.04	2.10	0.81	2.07	0.83	0.1
52. จัดหาทุนการศึกษาให้นักศึกษาในคณะ	1.68	0.97	1.70	0.95	-0.11	1.85	0.89	2.10	0.85	-1.1
53. เผยแพร่ชื่อเสียงของนักศึกษาที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี	2.03	0.77	1.93	0.91	0.46	2.35	0.58	2.37	0.62	-0.6
54. จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา	2.13	0.76	2.57	0.63	-2.60*	2.35	0.74	2.53	0.57	-1.13
55. จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และจริยธรรมนักศึกษา	1.93	0.86	2.00	0.74	-0.38	2.43	0.64	2.50	0.63	-0.49
56. กำกับดูแลระเบียบวินัย การปกครองนักศึกษาในคณะ	2.05	0.82	2.20	0.76	-0.78	2.28	0.68	2.40	0.62	-0.79
57. จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา	2.05	0.99	2.16	0.87	-0.51	2.27	0.78	2.43	0.77	-0.84
58. จัดหารายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งงานในสาขาวิชาที่คณะเปิดสอน	1.60	0.93	1.87	1.07	-1.11	2.25	0.84	2.27	0.91	-0.08
59. จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการให้กับศิษย์เก่าของคณะ	0.73	0.85	0.87	0.90	-0.67	1.55	0.93	1.63	0.72	-0.41
60. จัดให้มีโครงการติดตามผลบัณฑิตของคณะ	1.18	1.15	1.40	1.00	-0.90	1.88	1.02	2.20	0.71	-1.49

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 18 งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา เปรียบเทียบตามเพศ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิงแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ จำแนกตามเพศ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	ชาย		หญิง			ชาย		หญิง		
	N = 40		N = 30			N = 40		N = 30		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
61. พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.23	1.07	2.23	0.94	-0.03	2.53	0.85	2.43	0.77	0.46
62. ดูแลจัดทำงบประมาณของคณะ	2.20	1.09	1.90	1.06	1.15	2.33	0.94	2.27	0.83	0.27
63. จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ	1.23	1.05	0.93	0.94	1.20	1.78	1.00	1.67	0.99	0.45
64. อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ	1.78	1.27	1.60	1.13	0.60	2.00	1.16	2.23	0.81	-0.94
65. จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ	1.53	1.22	1.20	0.89	1.23	2.13	1.14	2.00	0.79	0.52
66. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ	1.58	1.52	1.33	1.61	0.90	1.90	1.06	1.97	0.81	-0.29

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 19 งานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เปรียบเทียบตามเพศ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบงานคณบดีในด้านรวม จำแนกตามเพศ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	ชาย N = 40		หญิง N = 30			ชาย N = 40		หญิง N = 30		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
ก. งานด้านบริหารทั่วไป	2.40	0.71	2.40	0.77	0.00	2.55	0.60	2.40	0.81	0.89
ข. งานด้านบริหารวิชาการ	2.85	0.48	2.77	0.43	0.75	0.93	0.35	2.93	0.25	-0.11
ค. งานด้านบริหารบุคลากร	2.40	0.63	2.43	0.57	-0.23	2.50	0.51	2.47	0.57	0.26
ง. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา	1.80	0.85	1.87	0.82	-0.33	2.10	0.67	2.30	0.60	-1.29
จ. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ	1.60	1.23	1.43	0.94	0.66	2.07	0.92	1.90	0.76	0.85

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 20 งานของคณบดี เปรียบเทียบตามเพศ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านความสำคัญของงาน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานในทุก ๆ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป จำแนกตามอายุ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t
1. กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ	2.57	0.60	2.73	0.53	-1.13	2.76	0.44	2.95	0.29	-2.2
2. กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน	2.90	0.30	2.82	0.53	0.72	2.90	0.30	2.92	2.77	-0.1
3. ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี	2.38	0.59	2.43	0.65	-0.29	2.38	0.59	2.55	0.58	-1.1
4. ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.33	0.73	2.34	0.63	-0.08	2.33	0.73	2.35	0.60	-0.0
5. ประชาสัมพันธ์คณะให้นักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ รู้จัก	1.81	0.75	1.94	0.80	-0.63	2.05	0.59	2.22	0.72	-1.0
6. ให้การต้อนรับผู้มาขอเข้าพบหรือแขกของคณะ	1.86	0.91	2.20	0.65	-1.81	2.00	0.71	2.20	0.68	-1.1
7. เข้าร่วมกิจกรรมของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.19	0.75	2.24	0.63	-0.31	2.19	0.75	2.24	0.63	-0.3
8. เป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง	2.43	0.81	2.33	0.69	0.54	2.33	0.73	2.29	0.68	0.2
9. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ	2.62	0.74	2.55	0.61	0.40	2.62	0.59	2.57	0.58	0.3
10. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ของคณะ	2.33	0.80	2.69	0.55	-2.19*	2.48	0.60	2.61	0.67	-0.4
11. ดูแลให้มีการจัดทำรายงานกิจการคณะเพื่อเสนออธิการบดี	1.90	0.89	2.06	0.78	-0.74	2.05	0.74	2.12	0.67	-0.4
12. เป็นผู้แทนคณะในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างคณะและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ	1.86	0.85	1.96	0.76	-0.49	2.00	0.84	2.00	0.65	0.0

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 21 งานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เปรียบเทียบตามอายุระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุมากกว่า 40 ปีแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ จำแนกตามอายุ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t
13. วางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.38	0.81	2.51	0.62	-0.73	2.67	0.58	2.76	0.48	-0.6
14. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.52	0.62	2.71	0.50	-1.37	2.76	0.44	2.81	0.39	-0.5
15. ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ	2.38	0.74	2.49	0.65	-0.62	2.62	0.59	2.67	0.59	-0.3
16. เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณางานวิชาการของคณะ	2.42	0.87	2.53	0.62	-0.56	2.52	0.68	2.65	0.52	-0.8
17. สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.62	0.74	2.69	0.62	-0.44	2.81	0.51	2.88	0.48	-0.5
18. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.38	0.74	2.42	0.71	-0.25	2.67	0.58	2.73	0.57	-0.4
19. สอนนักศึกษาในชั้นเรียน	2.05	0.74	2.16	0.80	-0.57	2.24	0.44	2.24	0.66	-0.0
20. ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.52	0.68	2.69	0.55	-1.11	2.67	0.58	2.86	0.41	-1.5
21. ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในคณะ	1.95	0.67	2.10	0.71	-0.82	2.33	0.58	2.27	0.64	0.4
22. เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน	1.19	0.75	1.33	0.77	-0.68	1.48	0.60	1.61	0.76	0.7
23. รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ	2.86	0.36	2.78	0.47	0.71	2.81	0.40	2.90	0.37	-0.9
24. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.24	0.63	2.47	0.68	-1.33	2.48	0.81	2.76	0.43	-1.8
25. ประสานงานกับคณะกรรมการขอเปิดดำเนินการหลักสูตรและการรับรองมาตรฐานการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ของทบวงมหาวิทยาลัย	2.43	0.87	2.20	0.84	1.01	2.62	0.59	2.44	0.65	1.0
26. เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์	1.29	0.71	1.76	0.87	-2.26*	1.90	0.77	2.10	0.71	-1.0
27. ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออาจารย์ในการทำวิจัย หรือเข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน	1.52	0.87	1.78	0.90	-1.09	2.05	0.81	2.08	0.79	-0.1
28. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ของคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.14	0.79	2.86	0.65	0.79	2.29	0.72	2.49	0.58	-1.2

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 22 งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เปรียบเทียบตามอายุระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานในเรื่อง เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารวิชาการ เปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร จำแนกตามอายุ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t
29. วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.47	0.51	2.47	0.77	0.04	2.57	0.51	2.69	0.68	0.74
30. สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ	2.62	0.67	2.67	0.52	-0.37	2.67	0.66	2.69	0.51	0.19
31. เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี	2.48	0.82	2.51	0.79	-0.16	2.43	0.81	2.45	0.71	-0.11
32. จัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของคณะ	1.81	0.87	1.80	0.84	0.06	2.14	0.73	1.98	0.75	0.84
33. มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.43	0.75	2.51	0.65	0.46	2.52	0.62	2.58	0.58	-0.31
34. แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ	2.38	0.87	2.49	0.71	-0.55	2.33	0.66	2.47	0.54	-0.90
35. ประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ	2.38	0.74	2.51	0.61	-0.76	2.71	0.56	2.63	0.57	0.55
36. วางโครงการและกำกับดูแลโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้การปรึกษาแก่นักศึกษา	2.05	0.74	2.34	0.63	-1.73	2.53	0.62	2.65	0.48	-0.95
37. พิจารณาการจัดส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	2.14	0096	2.43	0.61	-1.49	2.48	0.68	2.51	0.51	-0.23
38. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.52	0.60	2.51	0.55	0.09	2.62	0.50	2.75	0.48	-1.07
39. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.86	0.91	2.10	0.74	-1.18	2.43	0.68	2.55	0.65	-0.72
40. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะ	1.43	0.93	2.16	0.72	-3.59**	2.00	0.78	2.35	0.60	-2.03*
41. ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.38	0.87	1.88	0.86	-2.22*	1.90	0.83	2.16	0.72	-1.32
42. ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ	2.29	0.85	2.37	0.70	-0.42	2.52	0.51	2.57	0.61	-0.31
43. พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	2.14	1.01	2.53	0.61	-1.97	2.43	0.75	2.80	0.41	-2.66**

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 23 งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร เปรียบเทียบตามอายุระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลของคณะ และในเรื่อง จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง จัดให้กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะ และในเรื่องพิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา จำแนกตามอายุ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t
44. จัดให้มีคณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะ	1.57	1.03	2.04	0.94	-1.87	2.10	0.77	2.39	0.64	-1.65
45. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเสนอแนะการบริหารงานคณะ	1.52	0.87	1.78	0.90	-1.09	1.90	0.83	2.00	0.82	-0.44
46. จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ	2.19	0.93	2.37	0.76	-0.84	2.38	0.74	2.47	0.68	-0.49
47. ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.33	0.91	1.86	0.94	-2.16*	2.00	0.71	2.14	0.87	-0.67
48. เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาทั้งในและนอกสถานที่	1.57	0.87	1.86	0.71	-1.44	1.95	0.81	2.14	0.68	-1.02
49. ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.38	0.92	1.73	0.84	-1.57	1.95	0.67	1.90	0.80	0.27
50. ให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ	2.38	0.67	2.27	0.73	0.62	2.38	0.59	2.47	0.68	-0.52
51. ดูแลให้มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่นักศึกษา	1.71	1.10	1.87	0.81	0.69	2.10	0.89	2.08	0.79	0.06
52. จัดหาทุนการศึกษาให้นักศึกษาในคณะ	1.43	0.87	1.80	0.98	-1.49	2.00	0.84	1.94	0.90	0.27
53. เผยแพร่ชื่อเสียงของนักศึกษาที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี	1.86	0.91	2.04	0.80	-0.85	2.29	0.46	2.39	0.64	0.66
54. จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา	2.29	0.78	2.33	0.72	-0.21	2.57	0.60	2.36	0.70	1.17
55. จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และจริยธรรมนักศึกษา	1.90	0.70	1.98	0.85	-0.35	2.57	0.51	2.41	0.67	0.99
56. กำกับดูแลระเบียบวินัย การปกครองนักศึกษาในคณะ	2.91	0.63	2.12	0.86	-0.13	2.33	0.48	2.33	0.72	0.04
57. จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา	1.81	0.87	2.22	0.94	-1.73	2.34	0.89	2.39	0.73	-0.74
58. จัดหารายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งงานในสาขาวิชาที่คณะเปิดสอน	1.57	1.03	1.78	0.99	0.78	2.24	0.90	2.26	0.86	-0.12
59. จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการให้กับศิษย์เก่าของคณะ	0.81	0.81	0.77	0.90	0.15	1.52	0.81	1.61	0.86	-0.40
60. จัดให้มีโครงการติดตามผลบัณฑิตของคณะ	1.33	1.02	1.25	1.05	0.33	2.10	0.94	1.97	0.90	0.49

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 24 งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา เปรียบเทียบตามอายุระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในเรื่องความสำคัญของงานด้านบริการกิจการนักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ จำแนกตามอายุ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t
61. พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ	1.47	1.11	2.47	0.87	-3.25**	2.19	0.87	2.61	0.76	-2.04*
62. ดูแลจัดทำงบประมาณของคณะ	1.43	1.17	2.35	0.93	-3.51**	2.00	1.00	2.43	0.82	-1.88
63. จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ	0.71	0.84	1.27	1.03	-2.15*	1.71	1.00	1.73	1.00	-0.80
64. อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ	1.48	1.16	1.98	1.12	-3.14**	1.76	1.14	2.24	0.95	-1.84
65. จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ	0.81	0.93	1.63	1.07	-3.05**	1.95	0.92	2.12	1.03	-0.65
66. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ	0.86	1.11	1.73	1.02	-3.22**	1.81	0.98	1.98	0.95	-0.68

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 25 งานของคณบดีบริหารการเงินและงบประมาณ เปรียบเทียบตามอายุระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องจัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ ดูแลการจัดทำงบประมาณของคณะ อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบงานของคณบดีในด้านรวม จำแนกตามอายุ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 40 ปี N = 21 $\bar{X}$	S.D.	40 ปีขึ้นไป N = 49 $\bar{X}$	S.D.	t
ก. งานด้านบริหารทั่วไป	2.43	0.68	2.39	0.76	0.21	2.38	0.59	2.53	0.74	-0.82
ข. งานด้านบริหารวิชาการ	2.76	0.44	2.84	0.48	-0.62	2.90	0.30	2.94	0.32	-0.42
ค. งานด้านบริหารบุคลากร	2.33	0.48	2.44	0.65	-0.73	2.38	0.50	2.53	0.54	-1.08
ง. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา	1.62	0.74	1.92	0.86	-1.39	2.14	0.57	2.02	0.68	-0.36
จ. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ	1.05	1.02	1.73	1.00	-2.62*	1.81	0.87	2.08	0.84	-1.23

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 26 งานของคณบดี เปรียบเทียบตามอายุ ระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดี เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี กับคณบดีที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหาร

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t
1. กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ	2.41	0.66	2.81	0.44	-2.99**	2.72	0.55	2.98	0.14	-1.98*
2. กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน	2.77	0.43	2.88	0.49	-0.84	2.91	0.29	2.92	0.28	-0.10
3. ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี	2.36	0.73	2.44	0.58	-0.46	2.22	0.61	2.63	0.53	-2.77*
4. ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.32	0.72	2.35	0.64	-0.21	2.27	0.63	2.38	0.64	0.62
5. ประชาสัมพันธ์คณะให้นักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ รู้จัก	1.77	0.87	1.96	0.74	-0.92	2.05	0.72	2.23	0.66	-1.05
6. ให้การต้อนรับผู้มาขอเข้านบหรือแขกของคณะ	2.00	0.93	2.14	0.65	-0.76	2.09	0.75	2.17	0.66	-0.43
7. เข้าร่วมกิจกรรมของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.05	0.84	2.31	0.55	-1.85	2.05	0.84	2.31	0.55	-1.58
8. เป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง	2.41	0.85	2.33	0.66	0.40	2.27	0.82	2.31	0.62	0.22
9. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ	2.45	0.80	2.63	0.57	-1.02	2.55	0.60	2.60	0.57	-0.39
10. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ของคณะ	2.41	0.85	2.67	0.52	-1.56	2.41	0.67	2.65	0.53	-1.61
11. ดูแลให้มีการจัดทำรายงานกิจการคณะเพื่อเสนออธิการบดี	1.86	0.89	2.08	0.77	-1.06	2.00	0.82	2.14	0.62	-0.83
12. เป็นผู้แทนคณะในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างคณะและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ	1.82	0.91	1.98	0.73	-0.79	1.86	0.83	2.06	0.63	-1.10

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 27 งานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เปรียบเทียบตามประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน หรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างคณบดีที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่มีประสบการณ์ 40 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายของคณะ ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหาร

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t
13. วางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.32	0.89	2.54	0.54	-1.29	2.68	0.65	2.75	0.44	0.52
14. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.45	0.67	2.75	0.44	-2.20*	2.77	0.43	2.81	0.39	-0.38
15. ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ	2.45	0.74	2.46	0.65	-0.02	2.64	0.58	2.66	0.60	-0.02
16. เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณางานวิชาการของคณะ	2.32	0.89	2.58	2.58	-1.49	2.50	0.74	2.67	0.48	-1.13
17. สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.50	0.91	2.75	0.48	-1.50	2.68	0.78	2.94	0.25	-2.07
8. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.27	0.94	2.48	0.58	-1.13	2.59	0.80	2.77	0.43	-1.23
19. สอนนักศึกษาในชั้นเรียน	2.14	0.83	2.13	0.76	0.06	2.18	0.51	2.27	0.64	-0.57
20. ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.59	0.59	2.66	0.60	-0.50	2.77	0.43	2.81	0.49	-0.33
21. ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในคณะ	2.05	0.72	2.05	0.70	-0.90	2.23	0.69	2.31	0.59	-0.53
22. เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน	1.22	0.81	1.31	0.75	-0.43	1.41	0.59	1.65	0.76	-1.29
23. รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ	2.77	0.43	2.81	0.45	-0.35	2.82	0.40	2.90	0.37	-0.80
24. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.14	0.64	2.52	0.65	-2.30*	2.50	0.80	2.75	0.44	-1.69
25. ประสานงานกับคณะกรรมการขอเปิดดำเนินการหลักสูตรและการรับรองมาตรฐานการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ของทบวงมหาวิทยาลัย	2.36	0.90	2.23	0.83	0.61	2.41	0.73	2.54	0.58	-0.81
26. เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์	1.41	0.85	1.73	0.84	-1.47	2.05	0.90	2.04	.065	0.02
27. ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออาจารย์ในการทำวิจัย หรือเข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน	1.64	0.95	1.73	0.87	-0.40	2.14	0.83	2.04	0.77	0.47
28. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ของคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.18	0.73	2.27	0.68	-0.50	2.27	0.70	2.50	0.58	-1.42

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 28 งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เปรียบเทียบตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างคณบดีที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีที่มีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ และส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาน้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 10 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหาร

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t
29. วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.32	0.72	2.54	0.68	-1.25	2.50	0.74	2.73	0.58	-1.41
30. สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ	2.59	0.66	2.69	0.51	-0.67	2.55	0.67	2.75	0.48	-1.45
31. เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี	2.36	0.90	2.56	0.74	-0.97	2.22	0.81	2.54	0.68	-1.68
32. จัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของคณะ	1.64	0.95	1.88	0.79	-1.10	1.91	0.87	2.08	0.68	-0.91
33. มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.36	0.79	2.54	0.62	-1.02	2.59	0.67	2.54	0.54	0.33
34. แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ	2.40	0.85	2.47	0.71	-0.36	2.32	0.65	2.48	0.55	-1.08
35. ประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ	2.23	0.75	2.58	0.58	-2.17*	2.68	0.65	2.65	0.53	-1.81
36. วางโครงการและกำกับดูแลโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้การปรึกษาแก่นักศึกษา	2.05	0.72	2.35	0.64	-1.81	2.64	0.58	2.06	0.49	0.24
37. พิจารณาการจัดส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	2.00	0.93	2.50	0.58	-2.75**	2.45	0.67	2.52	0.51	-0.46
38. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.36	0.58	2.58	0.54	-1.54	2.68	0.48	2.73	0.49	-0.38
39. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	1.77	0.67	2.15	0.74	-1.85	2.55	0.74	2.50	0.62	0.27
40. จัดให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.55	0.96	2.12	0.73	-2.78**	2.05	0.72	2.33	0.63	-1.69
41. ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.27	0.83	1.94	0.84	-3.10**	1.73	0.83	2.25	0.67	-2.82**
42. ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ	2.05	0.95	2.48	0.58	-2.35*	2.45	0.74	2.60	0.49	-1.00
43. พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	2.05	1.00	2.58	0.58	-3.85**	2.55	0.74	2.75	0.44	-1.45

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 29 งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร เปรียบเทียบตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างคณบดีที่เคยมีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่เคยมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี พบว่า คณบดีมีระดับปฏิบัติงานด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง ประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง พิจารณาการจัดส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ และพิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร

สำหรับในด้านความสำคัญของงาน ด้านบริหารบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาน้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 10 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรในคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t
44. จัดให้มีคณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะ	1.45	1.01	2.10	0.91	-2.69**	2.00	0.76	2.44	0.62	-2.57*
45. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเสนอแนะการบริหารงานคณะ	1.41	0.85	1.83	0.88	-1.88	1.91	0.75	2.00	0.85	-0.43
46. จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ	2.09	1.02	2.42	0.68	-1.58	2.27	0.88	2.52	0.58	-1.40
47. ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.23	1.02	1.92	0.85	-2.96**	1.91	0.87	2.19	0.79	-1.33
48. เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาทั้งในและนอกสถานที่	1.68	0.84	1.81	0.73	-0.66	1.95	0.79	2.15	0.68	-1.04
49. ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.50	0.86	1.69	0.88	-0.83	2.05	0.58	1.85	0.83	0.98
50. ให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ	2.32	0.72	2.29	0.71	0.14	2.41	0.59	2.46	0.68	-0.29
51. ดูแลให้มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่นักศึกษา	1.77	0.97	1.85	0.88	-0.35	2.14	0.77	2.06	0.84	0.35
52. จัดหาทุนการศึกษาให้นักศึกษาในคณะ	1.55	0.96	1.75	0.96	-0.83	1.91	0.92	1.98	0.86	-0.31
53. เผยแพร่ชื่อเสียงของนักศึกษาที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี	2.00	0.87	1.98	0.81	0.10	2.27	0.55	2.40	0.61	-0.81
54. จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา	2.14	0.83	2.40	0.68	-1.38	2.36	0.66	2.46	0.68	-0.54
55. จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และจริยธรรมนักศึกษา	1.86	0.77	2.00	0.83	-0.65	2.41	0.66	2.48	0.62	-0.43
56. กำกับดูแลระเบียบวินัย การปกครองนักศึกษาในคณะ	2.14	0.64	2.10	0.86	0.16	2.32	0.65	2.33	0.66	-0.09
57. จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา	1.68	0.89	2.29	0.90	-2.64	2.09	0.87	2.45	0.71	-1.86
58. จัดหารายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งงานในสาขาวิชาที่คณะเปิดสอน	1.50	0.96	1.81	1.00	-1.22	2.09	0.97	2.33	0.81	-1.09
59. จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการให้กับศิษย์เก่าของคณะ	0.73	0.70	0.81	0.94	-0.38	1.50	0.86	1.63	0.84	-0.57
60. จัดให้มีโครงการติดตามผลบัณฑิตของคณะ	1.14	1.00	1.33	1.06	-0.74	1.91	1.11	2.06	0.81	-0.65

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 30 งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา เปรียบเทียบตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่าง คณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาน้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 10 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง จัดให้คณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะและประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา น้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่มีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 10 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง จัดให้มีคณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะเพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอนและด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	N = 22		N = 48			N = 22		N = 48		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
61. พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ	1.61	1.18	2.50	0.80	-3.60**	2.32	0.89	2.56	0.77	-1.17
62. ดูแลจัดทำงบประมาณของคณะ	1.55	1.26	2.31	0.90	-2.90**	2.09	0.97	2.40	0.84	-1.34
63. จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ	0.68	0.84	1.29	1.03	-2.43*	1.77	0.87	1.71	1.05	0.25
64. อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ	1.27	1.28	1.90	1.13	-2.05*	2.09	1.07	2.10	1.02	0.05
65. จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ	0.91	1.11	1.60	1.03	-2.57*	2.09	1.02	2.06	1.00	0.11
66. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ	1.00	1.16	1.69	1.04	-2.49*	1.86	0.94	1.96	0.97	-0.38

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 31 งานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เปรียบเทียบตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาน้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 10 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องจัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ และดูแลจัดทำงบประมาณของคณะ

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา น้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 10 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบงานของคณบดีในด้านรวม จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์ด้านการสอนและด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ น้อยกว่า 10 ปี N = 22 $\bar{X}$	S.D.	10 ปีขึ้นไป N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t
ก. งานด้านบริหารทั่วไป	2.22	0.87	0.48	0.65	-1.35	2.45	0.80	2.50	0.65	-0.25
ข. งานด้านบริหารวิชาการ	2.72	0.55	2.85	0.41	-1.07	2.91	0.29	2.94	0.32	-0.35
ค. งานด้านบริหารบุคลากร	2.09	0.68	2.56	0.50	-3.25**	2.36	0.58	2.54	0.50	-1.31
ง. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา	1.45	0.80	2.00	0180	-2.65**	2.00	0.62	2.27	0.64	-1.65
จ. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ	1.14	1.25	1.71	0.90	-2.18*	1.95	0.90	2.02	0.84	-0.30

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 32 งานของคณบดี เปรียบเทียบตามประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านบริหารในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านบริหารน้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 10 ปีขึ้นไป พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานในด้านบริหารการเงินและงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และในด้านบริหารบุคลากร ด้านบริหารกิจการนักศึกษา โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดี เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา น้อยกว่า 10 ปี กับคณบดีที่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา 10 ปีขึ้นไปแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23			อาจารย์ N = 27		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
1. กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ	2.63	0.53	2.78	0.60	-1.03	2.89	0.31	2.91	0.42	-0.22
2. กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน	2.81	0.54	2.91	0.28	-0.87	2.91	0.28	2.91	0.28	0.30
3. ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี	2.43	0.62	2.39	0.66	0.21	2.45	0.58	2.61	0.58	-1.09
4. ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.30	0.69	2.43	0.59	-0.82	2.30	0.66	2.43	2.59	-0.85
5. ประชาสัมพันธ์คณะให้นักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ รู้จัก	1.98	0.81	1.78	0.74	0.88	2.28	0.68	1.96	0.64	1.88
6. ให้การต้อนรับผู้มาขอเข้าพบหรือแขกของคณะ	2.04	0.78	2.21	0.67	-0.92	2.09	0.75	2.26	0.54	-1.01
7. เข้าร่วมกิจกรรมของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.30	0.66	2.09	0.67	1.26	2.30	0.69	2.09	0.60	1.26
8. เป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง	2.36	0.76	2.35	0.65	0.07	2.28	0.71	2.35	0.65	-0.40
9. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ	2.66	0.64	2.39	0.66	1.64	2.62	0.57	2.52	0.59	0.65
10. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ของคณะ	2.55	0.69	2.65	0.57	-0.60	2.53	0.58	2.65	0.57	-0.81
11. ดูแลให้มีการจัดทำรายงานกิจการคณะเพื่อเสนออธิการบดี	1.96	0.81	2.13	0.82	-0.84	2.09	0.72	2.13	0.63	-0.26
12. เป็นผู้แทนคณะในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างคณะและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ	1.94	0.82	1.91	0.73	0.11	1.98	0.77	2.04	0.56	-0.36

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 33 งานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์/ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23			อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
13. วางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.49	0.69	2.43	0.66	0.32	2.81	0.45	2.57	0.59	1.92
14. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.66	0.52	2.65	0.57	0.05	2.83	0.38	2.74	0.45	0.88
15. ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ	2.45	0.75	2.78	0.51	-0.18	2.64	0.64	2.70	0.47	-0.38
16. เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณางานวิชาการของคณะ	2.51	0.69	2.48	0.73	0.18	2.60	0.58	2.65	0.57	-0.39
17. สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.68	0.59	2.65	0.78	0.17	2.85	0.42	2.87	0.63	-0.15
18. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.47	0.72	2.30	0.70	0.90	2.72	0.50	2.70	0.70	0.19
19. สอนนักศึกษาในชั้นเรียน	2.21	0.78	1.96	0.77	1.30	2.30	0.46	2.13	0.82	1.10
20. ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.66	0.64	2.61	0.50	0.34	2.79	0.51	2.83	0.39	-0.32
21. ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในคณะ	2.11	0.70	1.96	0.71	0.84	2.32	0.59	2.22	0.67	0.65
22. เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน	1.26	0.77	1.35	0.78	-0.47	1.55	0.65	1.61	0.84	-0.30
23. รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ	2.83	0.43	2.74	0.50	0.81	2.83	0.43	2.95	0.21	-1.33
24. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.36	0.67	2.48	0.67	-0.68	2.62	0.64	2.78	0.42	-1.12
25. ประสานงานกับคณะกรรมการขอเปิดดำเนินการหลักสูตรและการรับรองมาตรฐานการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ของทบวงมหาวิทยาลัย	2.28	0.88	2.26	0.81	0.07	2.47	0.65	2.57	0.59	-0.60
26. เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์	1.57	0.85	1.74	0.86	-0.76	2.04	0.75	2.04	0.71	0.00
27. ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออาจารย์ในการทำวิจัย หรือเข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน	1.64	0.94	1.83	0.78	-0.83	2.06	0.79	2.09	0.79	-0.11
28. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ของคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.28	0.77	2.17	0.49	0.58	2.40	0.68	2.48	0.51	-0.46

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 34 งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23			อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
29. วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.45	0.62	2.52	0.85	-0.42	2.62	0.61	2.74	0.69	-0.75
30. สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ	2.64	0.57	2.70	0.56	-0.40	2.66	0.56	2.74	0.54	-0.56
31. เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี	2.45	0.80	2.61	0.78	-0.80	2.38	0.71	2.57	0.79	-0.97
32. จัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของคณะ	1.74	0.90	1.91	0.73	-0.78	2.04	0.81	2.00	0.60	0.22
33. มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.51	0.72	2.43	0.59	0.44	2.62	0.57	2.43	0.59	1.24
34. แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ	2.49	0.80	2.39	0.66	0.51	2.47	0.58	2.35	0.57	0.81
35. ประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ	2.51	0.62	2.39	0.72	0.72	2.77	0.48	2.43	0.66	2.40*
36. วางโครงการและกำกับดูแลโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้การปรึกษาแก่นักศึกษา	2.17	0.70	2.43	0.59	-1.56	2.62	0.53	2.61	0.50	0.06
37. พิจารณาการจัดส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	2.56	0.82	2.52	0.51	-1.43	2.47	0.58	2.57	0.51	-0.68
38. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.47	0.58	2.61	0.50	-0.99	2.66	0.52	2.83	0.39	-1.36
39. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	1.91	0.80	2.26	0.75	-1.73	2.51	0.66	2.52	0.67	-0.07
40. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะ	1.94	0.88	2.00	0.80	-0.39	2.21	0.69	2.30	0.64	-0.54
41. ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.60	0.88	2.00	0.85	-1.83	2.02	0.71	2.22	0.85	-1.02
42. ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ	2.40	0.71	2.22	0.80	0.99	2.57	0.50	2.52	0.73	0.35
43. พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	2.28	0.85	2.70	0.47	-2.20*	2.60	0.61	2.87	0.34	-1.99*

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 35 งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร เปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ พิจารณาเสนอความดีความชอบ และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23			อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
44. จัดให้มีคณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะ	1.81	1.01	2.09	0.90	-1.12	2.32	0.70	2.26	0.69	0.33
45. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเสนอแนะการบริหารงานคณะ	1.64	0.94	1.83	0.78	-0.83	1.96	0.83	2.00	0.80	-0.20
46. จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ	2.26	0.85	2.43	0.73	-0.87	2.45	0.65	2.43	0.79	0.07
47. ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.68	0.94	1.74	1.01	-0.24	2.15	0.72	2.00	1.00	0.71
48. เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาทั้งในและนอกสถานที่	1.74	0.79	1.83	0.72	-0.42	2.04	0.72	2.17	0.72	-0.72
49. ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.62	0.90	1.65	0.83	-0.16	1.98	0.68	1.78	0.90	1.02
50. ให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ	2.40	0.68	2.08	0.73	1.79	2.49	0.59	2.35	0.78	0.85
51. ดูแลให้มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่นักศึกษา	1.83	0.96	1.83	0.78	0.02	2.11	0.81	2.04	0.83	0.30
52. จัดหาทุนการศึกษาให้นักศึกษาในคณะ	1.70	0.93	1.65	1.03	0.20	1.98	0.82	1.91	1.00	0.29
53. เผยแพร่ชื่อเสียงของนักศึกษาที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี	2.00	0.86	1.96	0.77	0.21	2.36	0.53	2.35	0.71	0.09
54. จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา	2.36	0.71	2.21	0.80	0.77	2.51	0.59	2.26	0.81	1.47
55. จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และจริยธรรมนักศึกษา	2.11	0.76	1.65	0.83	2.28*	2.55	0.58	2.26	0.69	1.86
56. กำกับดูแลระเบียบวินัย การปกครองนักศึกษาในคณะ	2.13	0.77	2.09	0.85	0.20	2.36	0.57	2.26	0.81	0.60
57. จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา	2.07	0.87	2.17	1.07	0.46	2.29	0.81	2.43	0.73	-0.69
58. จัดหารายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งงานในสาขาวิชาที่คณะเปิดสอน	1.79	0.95	1.57	1.08	0.88	2.32	0.84	2.13	0.92	0.86
59. จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการให้กับศิษย์เก่าของคณะ	0.76	0.79	0.83	1.03	-0.27	1.62	0.82	1.52	0.90	0.44
60. จัดให้มีโครงการติดตามผลบัณฑิตของคณะ	1.30	1.02	1.22	1.09	0.30	2.04	0.91	1.96	0.93	0.37

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 36 งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา เปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและจริยธรรมนักศึกษา ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23			อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
61. พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.11	1.03	2.48	0.95	-1.46	2.45	0.75	2.57	0.95	-0.57
62. ดูแลจัดทำงบประมาณของคณะ	1.96	1.12	2.30	0.97	-1.27	2.28	0.85	2.35	0.98	-0.31
63. จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ	0.98	0.94	1.35	1.11	-1.45	1.72	0.93	1.74	1.13	-0.06
64. อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ	1.60	1.23	1.91	1.16	-1.03	2.11	1.03	2.09	1.04	0.07
65. จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ	1.19	1.12	1.78	0.95	-2.18*	2.09	0.97	2.04	1.07	0.16
66. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ	1.34	1.11	1.74	1.10	-1.42	2.00	0.89	1.78	1.09	0.90

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 37 งานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในเรื่องความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบงานของคณบดีในด้านรวม จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23			อาจารย์ N = 47		ผศ.,รศ.,ศ. N = 23		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
ก. งานด้านบริหารทั่วไป	2.32	0.73	2.57	0.73	-1.33	2.47	0.69	2.52	0.73	-0.30
ข. งานด้านบริหารวิชาการ	2.81	0.45	2.82	0.49	-0.15	2.96	0.20	2.87	0.46	1.11
ค. งานด้านบริหารบุคลากร	2.36	0.61	2.52	0.59	-1.05	2.49	0.51	2.49	0.59	0.08
ง. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา	1.88	0.85	1.74	0.81	0.63	2.30	0.59	1.96	0.71	2.14
จ. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ	1.38	1.05	1.83	0.98	-1.69	2.00	0.83	2.00	0.91	0.00

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 38 งานของคณบดี เปรียบเทียบตามตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างอาจารย์กับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดี เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป จำแนกตามคณะที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49			เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
1. กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ	2.66	0.58	2.69	0.55	-0.19	2.86	0.36	2.92	0.34	-0.67
2. กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน	2.90	0.30	0.53	0.72	0.72	2.90	0.30	2.92	0.28	-0.18
3. ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี	2.57	0.51	2.35	0.66	1.39	2.52	0.51	2.49	0.62	0.22
4. ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.29	0.72	2.37	0.64	-0.47	2.38	0.67	2.33	0.63	0.33
5. ประชาสัมพันธ์คณะให้นักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ รู้จัก	2.71	0.72	1.98	0.80	-1.31	1.95	0.59	2.27	0.70	-1.79
6. ให้การต้อนรับผู้มาขอเข้านบหรือแขกของคณะ	2.29	0.64	2.02	0.77	1.37	2.14	0.66	2.14	0.71	0.00
7. เข้าร่วมกิจกรรมของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.29	0.56	2.20	0.71	0.47	2.29	0.64	2.21	0.68	0.47
8. เป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง	2.38	0.74	2.35	0.72	0.18	2.29	0.78	2.31	0.65	-0.11
9. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ	2.67	0.58	2.53	0.68	0.80	2.52	0.60	2.61	0.57	-0.58
10. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ของคณะ	2.52	0.60	2.61	0.67	-0.52	2.43	0.60	2.63	0.57	-1.36
11. ดูแลให้มีการจัดทำรายงานกิจการคณะเพื่อเสนออธิการบดี	1.95	0.67	2.04	0.87	-0.42	1.95	0.50	2.16	0.75	-1.19
12. เป็นผู้แทนคณะในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างคณะและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ	2.05	0.67	1.88	0.83	0.83	2.14	0.57	1.94	0.75	1.12

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 39 งานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เปรียบเทียบตามคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านการสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบตามคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ จำแนกตามคณะที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49			เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
13. วางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.52	0.60	2.45	0.71	0.42	2.76	0.44	2.71	0.54	0.36
14. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.67	0.48	2.65	0.56	0.10	2.76	0.44	2.82	0.39	-0.52
15. ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ	2.48	0.51	2.45	0.74	0.15	2.81	0.40	2.59	0.64	1.43
16. เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณางานวิชาการของคณะ	2.33	0.66	2.57	0.71	-1.32	2.48	0.60	2.67	0.56	-1.33
17. สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.76	0.44	2.63	0.73	0.76	2.90	0.30	2.84	0.55	0.53
18. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.52	0.51	2.37	0.78	0.84	2.76	0.44	2.69	0.62	0.46
19. สอนนักศึกษาในชั้นเรียน	2.10	0.54	2.14	0.87	-0.23	2.24	0.54	2.24	0.63	-0.04
20. ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.71	0.46	2.61	0.64	0.66	2.81	0.40	2.80	0.50	0.11
21. ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในคณะ	2.19	0.75	2.00	0.68	1.04	2.14	0.66	2.34	0.60	-1.27
22. เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน	1.33	0.66	1.27	0.81	0.34	1.52	0.60	1.59	0.76	-0.36
23. รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ	2.81	0.40	2.80	4.46	0.12	2.86	2.36	2.88	0.39	-0.21
24. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.43	0.68	2.39	0.67	0.23	2.71	0.56	2.65	0.60	0.40
25. ประสานงานกับคณะกรรมการขอเปิดดำเนินการหลักสูตรและการรับรองมาตรฐานการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ของทบวงมหาวิทยาลัย	2.24	0.77	2.29	0.89	-0.21	2.57	0.51	2.47	0.68	0.62
26. เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์	2.67	0.66	1.61	0.93	0.24	1.95	0.59	2.08	0.79	-0.68
27. ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออาจารย์ในการทำวิจัย หรือเข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน	1.47	0.81	1.80	0.91	-1.39	1.86	0.48	2.16	0.87	-1.51
28. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ของคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.10	0.63	2.31	0.71	-1.17	2.38	0.59	2.45	0.65	-0.41

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 40 งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เปรียบเทียบตามคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านการบริหารวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร จำแนกตามคณะที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49			เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
29. วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.38	0.50	2.51	0.77	-0.71	2.52	0.51	2.71	0.68	-1.15
30. สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ	2.71	0.46	2.63	0.60	0.55	2.77	0.44	2.65	0.60	0.75
31. เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี	2.43	0.81	2.53	0.79	-0.49	2.24	0.77	2.53	0.70	-1.54
32. จัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของคณะ	1.67	0.66	1.86	0.91	-0.86	1.95	0.67	2.06	0.78	-0.56
33. มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.38	0.50	2.53	0.74	-0.86	2.52	0.51	2.57	0.61	-0.31
34. แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ	2.33	0.58	2.51	0.82	-0.90	2.24	0.44	2.51	0.62	-1.83
35. ประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ	2.43	0.51	2.49	0.71	-0.36	2.48	0.60	2.73	0.53	-1.79
36. วางโครงการและกำกับดูแลโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้การปรึกษาแก่นักศึกษา	2.10	0.54	2.33	0.72	-1.32	2.48	0.51	2.67	0.52	-1.47*
37. พิจารณาการจัดส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	2.29	0.64	2.37	0.78	-0.42	2.29	0.56	2.59	0.54	-2.16*
38. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.48	0.51	2.53	0.58	-0.37	2.52	0.51	2.80	0.46	-2.21*
39. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	1.90	0.77	2.08	0.81	-0.85	2.24	0.70	2.63	0.60	-2.39*
40. จัดให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.71	0.72	2.04	0.89	-1.49	2.00	0.55	2.35	0.70	-2.03*
41. ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.52	0.93	1.81	0.86	-1.28	1.86	0.85	2.18	0.70	-1.68
42. ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ	2.29	0.56	2.37	0.81	-0.42	2.29	0.46	2.67	0.59	-2.67*
43. พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	2.19	0.68	2.51	0.79	-1.61	2.43	0.51	2.80	0.54	-2.66*

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 41 งานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร เปรียบเทียบตามคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณบดีคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง พิจารณาการส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะ และให้ความสำคัญของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา จำแนกตามคณะที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49			เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
44. จัดให้มีคณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะ	1.76	0.94	1.96	1.00	-0.77	2.14	0.85	2.37	0.60	-1.26
45. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเสนอแนะการบริหารงานคณะ	1.52	0.75	1.78	0.94	-1.09	1.81	0.75	2.04	0.84	-1.09
46. จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ	2.29	0.72	2.37	0.85	-0.19	2.33	0.58	2.49	0.74	-0.86
47. ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.43	0.87	1.82	0.97	-1.58	1.86	0.79	2.20	0.82	-1.64
48. เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาทั้งในและนอกสถานที่	1.57	0.93	1.86	0.68	-1.44	1.81	0.81	2.20	0.65	-2.17*
49. ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ	1.33	0.66	1.76	0.93	-1.89	1.62	0.59	2.04	0.79	-2.20*
50. ให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ	2.19	0.81	2.35	0.66	-0.84	2.24	0.83	2.53	0.54	-1.75
51. ดูแลให้มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่นักศึกษา	1.52	0.93	1.96	0.87	-1.89	2.00	0.78	2.12	0.83	-0.58
52. จัดหาทุนการศึกษาให้นักศึกษาในคณะ	1.62	0.92	1.71	0.98	-0.38	1.86	0.85	2.00	0.89	-0.62
53. เผยแพร่ชื่อเสียงของนักศึกษาที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี	1.76	0.70	2.08	0.86	-1.50	2.33	0.66	2.37	0.57	-0.22
54. จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา	2.29	0.72	2.33	0.75	-0.21	2.38	0.67	2.45	0.68	-0.39
55. จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และจริยธรรมนักศึกษา	1.95	0.67	1.96	0.87	-0.03	2.43	0.68	2.47	0.62	-0.25
56. กำกับดูแลระเบียบวินัย การปกครองนักศึกษาในคณะ	2.00	0.71	2.16	0.83	-0.79	2.14	0.66	2.41	0.64	-1.57
57. จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา	2.14	0.66	2.08	1.04	0.25	2.29	0.56	2.37	0.86	-0.40
58. จัดหารายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งงานในสาขาวิชาที่คณะเปิดสอน	1.71	0.85	1.71	1.06	0.00	2.43	0.68	2.18	0.93	1.09
59. จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการให้กับศิษย์เก่าของคณะ	0.90	0.70	0.73	0.93	0.75	1.48	0.75	1.63	0.88	-0.71
60. จัดให้มีโครงการติดตามผลบัณฑิตของคณะ	1.29	0.90	1.27	1.10	0.08	1.95	0.97	2.04	0.89	-0.37

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 42 งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา เปรียบเทียบตามคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการนักศึกษาไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาทั้งในและนอกสถานที่ ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ จำแนกตามคณะที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49			เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
61. พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.19	0.81	2.24	1.09	-0.21	2.48	0.60	2.49	0.89	-0.06
62. ดูแลจัดทำงบประมาณของคณะ	2.00	0.89	2.10	1.16	-0.36	2.33	0.66	2.29	0.98	2.20
63. จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ	1.10	0.70	1.10	1.12	-0.03	1.62	0.74	1.78	1.09	-0.60
64. อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ	1.48	1.17	1.80	1.22	-1.01	1.71	1.01	2.27	1.00	-2.12*
65. จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ	1.19	0.87	1.47	1.17	-0.89	1.95	0.92	2.12	1.03	-0.65
66. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ	1.14	1.06	1.61	1.11	-1.64	1.62	0.87	2.06	0.97	-1.81

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 43 งานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เปรียบเทียบตามคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่องอนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบงานของคณบดีในด้านรวม จำแนกตามคณะที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49			เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 21		ไม่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ N = 49		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
ก. งานด้านบริหารทั่วไป	2.29	0.56	2.45	0.79	-0.86	2.29	0.56	2.57	0.74	-1.59
ข. งานด้านบริหารวิชาการ	2.71	0.56	2.86	0.41	-1.19	2.86	0.48	2.96	0.20	-1.27
ค. งานด้านบริหารบุคลากร	2.29	0.46	2.47	0.65	-1.17	2.33	0.48	2.55	0.54	-1.59
ง. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา	1.81	0.81	1.84	0.85	-0.12	2.14	0.66	2.04	0.65	-0.36
จ. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ	1.29	0.85	1.63	1.11	-1.28	1.76	0.70	2.10	0.90	-1.55

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 44 งานของคณบดี เปรียบเทียบตามคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดี เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจแล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป จำแนกตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์และด้านศิลปศาสตร์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48			คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
1. กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายของคณะ	2.64	0.58	2.71	0.54	-0.50	3.00	0.00	2.85	0.41	-
2. กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน	2.91	0.29	2.81	0.53	0.80	3.00	0.00	2.88	0.33	-
3. ให้ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถาบันในที่ประชุมคณบดี	2.41	0.67	0.42	0.61	-0.05	2.55	0.60	2.48	0.58	0.44
4. ติดต่อและประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.55	0.51	0.25	0.70	1.77	2.41	0.59	2.31	0.66	0.59
5. ประชาสัมพันธ์คณะให้นักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ รู้จัก	2.09	0.75	1.81	0.79	1.39	2.36	0.66	2.08	0.68	1.62
6. ให้การต้อนรับผู้มาขอเข้าพบหรือแขกของคณะ	2.22	0.69	2.04	0.77	0.97	2.36	0.58	2.04	0.71	1.85
7. เข้าร่วมกิจกรรมของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.32	0.65	1.19	0.67	0.76	2.23	0.61	2.23	0.69	-0.01
8. เป็นกรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะกิจที่สถาบันแต่งตั้ง	2.27	0.63	2.40	0.77	-0.66	2.18	0.66	2.35	0.70	-0.97
9. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ	2.68	0.57	2.52	0.84	0.96	2.63	0.49	2.56	0.62	0.49
10. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประจำคณะและประชุมคณาจารย์ของคณะ	2.73	0.46	2.52	0.71	1.24	2.72	0.46	2.50	0.62	1.54
11. ดูแลให้มีการจัดทำรายงานกิจการคณะเพื่อเสนออธิการบดี	2.00	0.82	2.02	0.81	-0.10	2.18	0.73	2.06	0.67	0.67
12. เป็นผู้แทนคณะในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างคณะและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ	2.14	0.77	1.83	0.78	1.51	2.14	0.64	1.94	0.73	1.10

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 45 งานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เปรียบเทียบตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ จำแนกตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์และด้านศิลปศาสตร์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48			คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
13. วางแผนการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.41	0.66	2.50	0.68	-0.52	2.73	0.46	2.73	-0.01	2.60
14. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ	2.64	0.58	2.67	0.52	-0.22	2.82	0.40	2.79	0.41	0.25
15. ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ	2.73	0.55	2.33	0.69	2.34*	2.82	0.40	2.58	0.65	1.59
16. เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณางานวิชาการของคณะ	2.59	0.59	2.46	0.74	2.73	2.73	0.46	2.56	0.62	1.12
17. สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.77	0.53	2.63	0.70	0.88	3.00	0.00	2.79	0.58	-
18. ติดตามและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.59	0.59	2.33	0.75	1.42	2.86	0.35	2.64	0.64	1.50
19. สอนนักศึกษาในชั้นเรียน	2.23	0.61	2.08	0.85	0.72	2.18	0.59	2.27	0.61	-0.57
20. ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ	2.78	0.53	2.58	0.61	1.25	2.86	0.47	2.77	0.72	0.77
21. ศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในคณะ	2.14	0.71	2.02	0.70	0.64	2.45	0.60	2.01	0.62	1.57
22. เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน	1.55	0.74	1.17	0.75	1.96*	1.82	0.66	1.46	0.71	2.00
23. รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ	2.86	0.35	2.77	0.47	0.82	2.91	0.29	2.85	0.41	0.50
24. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.50	0.60	2.35	0.70	0.85	2.77	0.43	2.63	0.64	0.98
25. ประสานงานกับคณะกรรมการขอเปิดดำเนินการหลักสูตรและการรับรองมาตรฐานการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ของทบวงมหาวิทยาลัย	2.22	0.92	0.29	0.82	-0.29	2.41	0.67	2.54	0.62	-0.81
26. เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์	1.91	0.81	1.50	0.85	1.89	2.32	0.65	1.92	0.74	2.19
27. ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออาจารย์ในการทำวิจัย หรือเข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน	1.95	0.95	1.58	0.85	1.64	2.32	0.84	1.96	0.74	1.81
28. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์ของคณะเข้าร่วมโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.36	0.66	2.18	0.70	0.99	2.59	0.50	2.35	0.67	1.48

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 46 งานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เปรียบเทียบตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง ประสานงานด้านวิชาการกับภาควิชาต่าง ๆ ในสังกัดคณะ เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง เข้าสังเกตการเรียนการสอนในชั้นเรียน เสนอแนะแหล่งทุนส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร จำแนกตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์และด้านศิลปศาสตร์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48			ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
29. วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.64	0.58	2.40	0.74	1.35	2.86	0.35	2.56	0.71	1.88
30. สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะ	2.82	0.40	2.58	0.61	1.64	2.77	0.43	2.65	0.60	0.89
31. เสนอการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะต่ออธิการบดี	2.55	0.80	2.48	0.80	0.32	2.50	0.67	2.42	0.77	0.44
32. จัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ของคณะ	2.00	1.02	1.71	0.74	1.35	2.00	0.87	2.04	0.68	-0.22
33. มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ	2.73	0.46	2.37	0.73	2.07*	2.68	0.48	2.50	0.62	1.22
34. แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ	2.77	0.43	2.31	0.83	2.45*	2.73	0.46	2.29	0.58	3.10
35. ประชุมอาจารย์ในคณะเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ	2.55	0.60	2.44	0.68	0.64	2.82	0.40	2.58	0.61	1.64
36. วางโครงการและกำกับดูแลโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้การปรึกษาแก่นักศึกษา	2.45	0.51	2.17	0.72	1.68	2.77	0.43	2.54	0.54	1.76
37. พิจารณาการจัดส่งอาจารย์ไปสัมมนา ประชุม ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	2.55	0.60	2.25	0.79	1.57	2.63	0.49	2.44	0.58	1.39
38. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.68	0.48	2.44	0.58	1.72	2.91	0.29	2.63	0.53	2.34*
39. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ	2.14	0.83	1.98	0.79	0.76	2.77	0.43	2.40	0.71	2.31*
40. จัดให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	2.05	0.79	1.90	0.88	0.68	2.36	0.66	2.19	0.67	1.02
41. ดูแลให้มีการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรของคณะ	1.95	0.79	1.63	0.91	1.46	2.27	0.63	2.00	0.80	1.41
42. ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ	2.64	0.49	2.21	0.80	2.32*	2.77	0.43	2.46	0.62	2.16*
43. พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร	2.64	0.49	2.31	0.85	1.65	2.86	0.35	2.60	0.61	1.86

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 47 งานของคณบดีด้านบริหารบุคคล เปรียบเทียบตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง มอบหมายงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับศิลปศาสตร์แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในเรื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะ ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ และให้ความสำคัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง แจ้งระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะทราบ ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา จำแนกตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์และด้านศิลปศาสตร์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22 $\bar{X}$	S.D.	คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t	ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22 $\bar{X}$	S.D.	คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48 $\bar{X}$	S.D.	t
44. จัดให้มีคณะกรรมการกิจการนักศึกษาระดับคณะ เพื่อจัดทำแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะ	2.09	0.92	1.81	1.00	1.10	2.45	0.51	2.23	0.75	1.28
45. เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือเสนอแนะการบริหารงานคณะ	1.68	0.95	1.71	0.87	-0.11	1.91	0.87	2.00	0.80	0.43
46. จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ	2.32	0.78	2.31	0.83	0.03	2.55	0.51	2.40	0.77	0.84
47. ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ	2.14	0.94	1.50	0.90	2.71**	2.41	0.59	1.96	0.87	2.20*
48. เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาทั้งในและนอกสถานที่	2.00	0.69	1.67	0.78	1.72	2.27	0.55	2.00	0.77	1.49
49. ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ	2.06	0.90	1.44	0.80	2.85**	2.18	0.73	1.79	0.74	2.05
50. ให้คำปรึกษาแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ	2.36	0.58	2.27	0.77	0.51	2.55	0.60	2.40	0.67	0.89
51. ดูแลให้มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่นักศึกษา	2.18	0.80	1.67	0.91	2.29*	2.32	0.72	1.98	0.84	1.64
52. จัดหาทุนการศึกษาให้นักศึกษาในคณะ	1.91	0.92	1.58	0.96	1.33	2.23	0.75	1.83	0.91	1.77
53. เผยแพร่ชื่อเสียงของนักศึกษาที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี	2.18	0.85	1.90	0.81	1.35	2.45	0.51	2.31	0.62	0.93
54. จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา	2.45	0.60	2.25	0.79	1.09	2.59	0.50	2.35	0.73	1.38
55. จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และจริยธรรมนักศึกษา	2.00	0.76	1.94	0.84	0.30	2.50	0.51	2.44	0.68	0.38
56. กำกับดูแลระเบียบวินัย การปกครองนักศึกษาในคณะ	2.36	0.73	2.00	0.80	1.82	2.45	0.67	2.27	0.64	1.09
57. จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา	2.50	0.80	1.92	0.94	2.52*	2.77	0.43	2.15	0.83	3.35**
58. จัดหารายละเอียดเกี่ยวกับแหล่งงานในสาขาวิชาที่คณะเปิดสอน	2.00	1.02	1.58	0.96	1.65	2.36	0.73	2.21	0.92	0.70
59. จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการให้กับศิษย์เก่าของคณะ	0.86	1.04	0.75	0.79	0.51	1.72	0.70	1.52	0.90	0.95
60. จัดให้มีโครงการติดตามผลบัณฑิตของคณะ	1.18	1.18	1.31	0.97	-0.49	2.32	0.78	1.88	0.97	1.93

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 48 งานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา เปรียบเทียบตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับศิลปศาสตร์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาในเรื่อง ดูแลให้มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ แก่นักศึกษา จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และในเรื่อง ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษาในสังกัดคณะ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคัญของงานของคณบดีด้านบริหารกิจการนักศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านกิจการนักศึกษาในเรื่อง ประชุมนักศึกษาในสังกัดคณะ ติดตามแผนงานบริการชุมชนของนักศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และในเรื่อง จัดหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบงานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ จำแนกตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์และด้านศิลปศาสตร์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48			คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
61. พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ	2.86	0.35	1.94	1.08	3.92**	2.95	0.21	2.27	0.89	3.53*
62. ดูแลจัดทำงบประมาณของคณะ	2.86	0.35	1.71	1.11	4.76**	2.86	0.35	2.04	0.94	3.95*
63. จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ	1.18	1.22	1.06	0.91	0.46	1.90	1.11	1.65	0.93	1.03
64. อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ	2.14	1.12	1.50	1.20	2.10*	2.73	0.46	1.81	1.09	3.99**
65. จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ	2.00	1.02	1.10	1.02	3.42**	2.59	0.50	1.83	1.08	3.13**
66. ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ	2.04	0.99	1.21	1.07	3.10**	2.50	0.60	1.67	0.98	3.70**

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 49 งานของคณบดีด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เปรียบเทียบตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ในเรื่อง อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และในเรื่อง พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาค วิชาในสังกัดคณะดูแลการจัดทำงบประมาณของคณะ จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

สำหรับในด้านความสำคัญของงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญของงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในเรื่อง พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ ดูแลการจัดทำงบประมาณของคณะ จัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนคณะ จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษา และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของคณะ และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบงานของคณบดีในด้านรวม จำแนกตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์และด้านศิลปศาสตร์

รายการ	ระดับของงานที่ปฏิบัติ					ระดับความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ				
	คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48			คณะด้านวิทยาศาสตร์ N = 22		คณะด้านศิลปศาสตร์ N = 48		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t
ก. งานด้านบริหารทั่วไป	2.55	0.60	2.33	0.78	1.13	2.64	0.73	2.42	0.68	1.23
ข. งานด้านบริหารวิชาการ	2.86	0.47	2.79	0.46	0.61	3.00	0.00	2.90	0.37	-
ค. งานด้านบริหารบุคลากร	2.50	0.60	2.38	0.61	0.80	2.59	0.50	2.44	0.54	1.12
ง. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา	2.00	0.82	1.75	0.84	1.17	2.41	0.59	2.08	0.65	2.01*
จ. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ	2.27	0.94	1.19	0.92	4.58**	2.55	0.60	1.75	0.84	4.01

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 50 งานของคณบดี เปรียบเทียบตามคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์ พบว่า คณบดีมีระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับในด้านความสำคญของงานของคณบดี เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์กับด้านศิลปศาสตร์แล้ว พบว่า คณบดีให้ความสำคัญในงานด้านบริหารกิจการนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และในด้านบริหารการเงินและงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตอนที่ 5

ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานของคณบดี โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 51 -52

ตารางที่ 51 ปัญหาการบริหารงานของคณบดีเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ–

ปัญหา	ระดับของปัญหา		ระดับความสำคัญของปัญหา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. มีความรับผิดชอบมาก	2.14	0.92	2.41	0.81
2. ไม่มีอำนาจทางการบริหารที่แท้จริง	1.66	1.03	2.01	1.00
3. ดำรงตำแหน่งบริหารหลายตำแหน่งในเวลาเดียวกัน	1.54	1.13	1.80	1.04
4. อำนาจหน้าที่ระบุไว้ไม่ชัดเจน	1.61	0.97	1.91	0.94
5. ระบบบริหารงานบุคคลไม่ชัดเจน	1.53	0.99	1.89	0.97
6. งานคณะไม่น่าสนใจ	0.77	0.87	1.41	1.03
7. ชื่อเสียงของคณะยังไม่เป็นที่แพร่หลาย	1.51	1.05	1.77	1.00
8. คณะยังไม่มีนโยบายและเป้าหมายที่แน่นอน	1.14	0.94	1.80	1.07
9. การแบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจนระหว่างคณะกับสถาบัน	1.20	1.06	1.63	1.12
10. บุคลากรไม่อุทิศเวลาให้กับงานของคณะ	1.57	1.06	2.11	0.89
11. ขาดแคลนอาจารย์ในบางสาขาวิชา	2.36	0.92	2.59	0.69
12. โครงการพัฒนาคณาจารย์ไม่คล่องตัวเพราะอาจารย์มีภาระงานมาก	2.20	0.84	2.44	0.77
13. บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1.71	0.93	2.23	0.80
14. อาจารย์ไม่มีเวลาผลิตผลงานทางวิชาการ	2.26	0.90	2.50	0.74
15. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ทำกันอย่างจริงจัง	1.84	0.99	2.23	0.80
16. นักศึกษาฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของสถาบัน	1.30	0.98	1.57	0.88
17. นักศึกษามีอัตราการออกกลางคันสูง	1.13	0.90	1.46	0.90
18. สถานที่ฝึกงานของนักศึกษามีจำกัด	1.46	0.96	1.87	0.96
19. งบประมาณมีจำกัด	1.70	0.91	1.96	0.95
20. ความจำกัดในการคัดเลือกผู้สมัครเข้าศึกษาในคณะ	1.56	1.10	1.97	1.05
21. ระบบข้อมูลของคณะไม่มีประสิทธิภาพ	1.47	0.88	1.79	0.95
22. ขาดบุคลากรฝ่ายส่งเสริมงานการศึกษา	1.56	0.94	1.74	0.88

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัญหาการบริหารงานของคณบดีด้านที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติที่เป็นปัญหาปานกลาง มีจำนวน 15 รายการ ปัญหาปานกลางอันดับแรกคือ ขาดแคลนอาจารย์ในบางสาขาวิชา ($\bar{X}$ = 2.36) อันดับสอง คือ อาจารย์ไม่มีเวลาผลิตผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 2.26) อันดับสาม คือ โครงการพัฒนาคณาจารย์ไม่คล่องตัว เพราะอาจารย์มีภาระงานมาก ($\bar{X}$ = 2.20) ปัญหาการบริหารงานของคณบดีที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติที่เป็นปัญหาน้อย มีจำนวน 7 ปัญหา ปัญหาน้อยอันดับแรกคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ทำกันอย่างจริงจัง ($\bar{X}$ = 1.84) อันดับสอง คือ บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 1.71) อันดับสามคือ งบประมาณมีจำกัด ($\bar{X}$ = 1.70)

สำหรับระดับความสำคัญของปัญหาที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญมาก มีเพียงจำนวน 2 รายการ คือ ขาดแคลนอาจารย์ในบางสาขาวิชา ($\bar{X}$ = 2.59) และอาจารย์ไม่มีเวลาผลิตผลงานทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 2.50) ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญปานกลาง มีจำนวน 20 รายการ อันดับแรกคือ โครงการพัฒนาคณาจารย์ไม่คล่องตัวเพราะอาจารย์มีภาระงานมาก ($\bar{X}$ = 2.44) อันดับสองคือ มีความรับผิดชอบมาก ($\bar{X}$ = 2.41) อันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ บุคลากรขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ทำกันอย่างจริงจัง ($\bar{X}$ = 2.23)

ตารางที่ 52 ปัญหาการบริหารงานของคณบดีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัญหา	ระดับของปัญหา		ระดับความสำคัญของปัญหา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
23. ระบบการติดต่อสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ	1.37	0.84	1.83	0.90
24. ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในคณะ	1.24	0.94	1.73	0.95
25. อาจารย์ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของคณะ	1.36	0.90	1.86	0.84
26. อาจารย์ไม่เป็นผู้แทนเข้าร่วมกิจกรรมของสถาบัน	1.21	0.90	1.64	0.87
27. ความสามัคคีระหว่างบุคลากรในคณะมีน้อย	1.11	0.99	1.74	0.97
28. อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะของตนเท่านั้นโดยไม่ให้ความร่วมมืออย่างอื่นกับคณะ	1.37	1.01	2.01	0.94
29. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษามีน้อย	1.24	0.84	2.01	0.75

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัญหาการบริหารงานของคณบดีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัญหาน้อยจำนวน 7 รายการ ปัญหาน้อยอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ระบบการติดต่อสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ และอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะของตนเท่านั้นโดยไม่ให้ความร่วมมืออย่างอื่นกับคณะ ($\bar{X}$ = 1.37) อันดับสองคือ อาจารย์ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของคณะ ($\bar{X}$ = 1.36) อันดับสามมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในคณะ และความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษามีน้อย ($\bar{X}$ = 1.24)

สำหรับในด้านความสำคัญของปัญหาการบริหารงานของคณบดี เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความสำคัญปานกลาง มีจำนวน 7 รายการ ปัญหาปานกลางอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะของตนเท่านั้น โดยไม่ให้ความร่วมมืออย่างอื่นกับคณะ และความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษามีน้อย ($\bar{X}$ = 2.01) อันดับสองคือ อาจารย์ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของคณะ ($\bar{X}$ = 1.86) อันดับสามคือ ระบบการติดต่อสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 1.83)

ตารางที่ 53 ปัญหาการบริหารงานของคณบดีเกี่ยวกับตัวคณบดีเอง

ปัญหา	ระดับของปัญหา		ระดับความสำคัญของปัญหา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
30. ไม่มีเวลาให้กับการบริหารคณะและการเรียนการสอน	1.14	1.08	1.96	1.07
31. ไม่มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	1.11	0.89	1.41	0.89
32. ขาดเทคนิคและทักษะในการบริหาร	1.21	0.95	1.83	1.06
33. อายุมาก สุขภาพไม่ดี มีความเครียด	0.86	0.86	1.26	0.97
34. ไม่มีเวลาเขียนตำราและวิจัย	1.73	0.96	2.06	0.87
35. มีความคาดหวังในตัวอาจารย์มากเกินไป	1.40	0.92	1.50	0.94
36. มีความหนักใจในการพิจารณาความดีความชอบ	1.49	1.00	1.81	0.97
37. ติดประชุมนอกคณะอยู่เสมอ	1.06	1.02	1.21	0.92
38. การวางแผนและพัฒนาคณะทำได้ไม่เต็มที่	1.50	0.99	2.00	1.04
39. มีเวลาให้กับการสังสรรค์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์น้อย	1.29	0.89	1.69	0.93
40. มีกิจการธุรกิจส่วนตัวที่ละเลยไม่ได้	0.73	0.87	0.93	0.98
41. ขาดโอกาสไปศึกษาดูงาน หาประสบการณ์เพิ่มเติม	1.30	1.05	1.61	1.00
42. ชอบและสนใจงานวิชาการมากกว่างานบริหาร	1.47	1.02	1.83	0.88

จากตารางที่ 53 พบว่า ปัญหาการบริหารงานของคณบดีที่เกี่ยวกับตัวคณบดีเองที่เป็นปัญหาปานกลางมีจำนวน 2 รายการ อันดับแรกคือ ไม่มีเวลาเขียนตำราและวิจัย ($\bar{X}$ = 1.73) และการวางแผนและพัฒนาคณะทำได้ไม่เต็มที่ ($\bar{X}$ = 1.50)

สำหรับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานของคณบดีที่เกี่ยวกับตัวคณบดีเองที่มีความสำคัญปานกลางมีจำนวน 9 รายการ คือ อันดับแรกคือ ไม่มีเวลาเขียนตำราและวิจัย ($\bar{X}$ = 2.06) อันดับสองคือ การวางแผนและพัฒนาคณะทำได้ไม่เต็มที่ ($\bar{X}$ = 2.00) อันดับสามคือ ไม่มีเวลาให้กับการบริหารคณะและการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 1.96)

ตอนที่ 6

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ควรจะเป็นของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 6 งานที่ควรจะเป็นของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากการศึกษาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีที่กำหนดไว้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (เอกสารประกอบการสัมมนา, 2532) พบว่า งานของคณบดีสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ งานด้านบริหารทั่วไป งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารบุคลากร งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา และงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ

สำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พอจะประมวลงานที่คณบดีเห็นว่าสำคัญมากสี่อันดับแรกในงานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารทั่วไป งานด้านบริหารบุคลากร และงานที่คณบดีเห็นว่าสำคัญปานกลางสี่อันดับแรกในงานด้านบริหารกิจการนักศึกษา และงานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ ดังนี้

1. <u>งานด้านบริหารวิชาการ</u>

1.1 รักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า ควบคุมมาตรฐานวิชาการของคณะให้เป็นไปตามนโยบาย หลักสูตร ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และสถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) ก็ได้กำหนดว่า คณบดีมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลมาตรฐานการศึกษาในคณะ

1.2 สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า จัดทำและปรับปรุงหลักสูตรและประมวลการเรียน และสถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) ก็ได้กำหนดว่า พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรในคณะให้ก้าวหน้าและทันสมัย

1.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวิชาการของคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า จัดฝึกอบรมและดูงาน และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ได้กำหนดว่า สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์จัดทำผลิตผลทางวิชาการ เช่น จัดทำเอกสารประกอบการสอน เขียนตำรา และการทำวิจัย

1.4 ควบคุมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า ควบคุมและจัดการสอนให้เป็นไปตาม

หลักสูตรและนโยบายของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยศรีปทุมก็ได้กำหนดว่า ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาภายในคณะให้เป็นไปตามนโยบายด้านหลักสูตรการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

2. <u>งานด้านบริหารทั่วไป</u>

2.1 กำกับดูแลการบริหารงานคณะให้เป็นไปตามนโยบายและแผน พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยรังสิต ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณบดีไว้ว่า เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในงานของคณะ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยก็ได้กำหนดว่า บริหารกิจการทั้งหลายของคณะ และวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ก็ได้กำหนดว่า ดำเนินการรับผิดชอบงานในคณะ

2.2 กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายของคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และการดำเนินงานด้านวิชาการและด้านบริหารของคณะ

2.3 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ในคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการแก่คณาจารย์ในคณะ

2.4 เข้าประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และการประชุมคณาจารย์ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า จัดประชุมหัวหน้าภาควิชาและคณาจารย์ของคณะ และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ก็ได้กำหนดว่า เป็นประธานการประชุมอาจารย์ในคณะ

3. <u>งานด้านบริหารบุคลากร</u>

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพของบุคลากร อันจะส่งผลถึงการผลิตบัณฑิตของคณะด้วย เพราะตัวชี้บ่งคุณภาพของบัณฑิตก็คือ คุณวุฒิทางการศึกษาของคณาจารย์

3.2 สรรหาหรือมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก)

ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า พิจารณาจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อทำการสอนในวิชาต่าง ๆ ที่คณะเปิดสอน

3.3 พิจารณาเสนอความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากรในคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า เสนอการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือให้พ้นจากตำแหน่งอาจารย์ประจำต่ออธิการบดี และวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ก็ได้กำหนดว่า พิจารณาเสนอความดีความชอบของบุคลากรในบังคับบัญชาต่ออธิการบดี

3.4 วิเคราะห์และเสนอขออัตรากำลังอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า วางแผนอัตรากำลังคน และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ก็ได้กำหนดว่า จัดอัตรากำลังคนในคณะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

4. <u>งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา</u>

4.1 จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและจริยธรรมนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อฝึกให้นักศึกษาเป็นคนที่สมบูรณ์ เพรียบพร้อมไปด้วยคุณธรรมและความรู้ให้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการฝึกให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์และของจริง

4.2 จัดให้มีการปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศนักศึกษาของคณะ ทั้งนี้เพื่อสร้างความคุ้นเคย ความประทับใจ และเป็นการเตรียมนักศึกษาสู่สังคมภายนอก

4.3 ให้คำแนะนำทั่วไปแก่นักศึกษาในสังกัดคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาในคณะ

4.4 จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษาในสังกัดคณะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด อันจะทำให้คณบดีทราบเรื่องราวเกี่ยวกับนักศึกษาในคณะได้อย่างดี

5. <u>งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ</u>

5.1 พิจารณาการเสนอของบประมาณของภาควิชาในสังกัดคณะ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณให้กับภาควิชาต่าง ๆ อีกทั้งข้อมูลดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำงบประมาณของคณะเพื่อเสนอต่อมหาวิทยาลัยอีกด้วย

5.2 ดูแลการจัดทำงบประมาณของคณะ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ดังเช่น มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณบดีไว้ประการหนึ่งว่า จัดทำงบประมาณของคณะเสนอต่อมหาวิทยาลัย

5.3 อนุมัติการเบิกจ่ายเงินของคณะ ทั้งนี้เพื่อเป็นการควบคุมดูแลการใช้งบประมาณของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดคณะ

5.4 จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษา และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ ทั้งนี้เพื่อควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินในคณะให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาตามภารกิจของมหาวิทยาลัย อันได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

ดังนั้น งานที่ควรหรือน่าจะเป็นของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

1. งานด้านบริหารวิชาการ

1.1 รักษาความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะในเรื่องคุณภาพบัณฑิต และคุณภาพของข้อความรู้

1.2 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้า ทันสมัยและชี้นำสังคม

1.3 ควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

1.4 จัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการในคณะ เช่น การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การอภิปราย การบรรยายพิเศษ เป็นต้น

2. งานด้านบริหารทั่วไป

2.1 กำกับดูแลรับผิดชอบในกิจการทั้งหลายของคณะ

2.2 กำหนดทิศทางในการบริหารและการพัฒนาคณะ

2.3 ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการแก่บุคลากรในคณะ

2.4 เข้าร่วมประชุมคณบดี ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และประชุมอาจารย์

3. งานด้านบริหารบุคลากร

3.1 วางแผนอัตรากำลังบุคลากรในคณะ

3.2 มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและการรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนการแต่งตั้งและการโยกย้ายบุคลากรในคณะ

3.3 ติดตามและประเมินผลงานของบุคลากรในคณะ

3.4 จัดประชุมหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา และคณาจารย์เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงานของคณะ

4. งานด้านบริหารกิจการนักศึกษา

4.1 จัดให้มีกิจกรรมนักศึกษาในคณะตามนโยบายและแผน

4.2 ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการและอื่น ๆ แก่นักศึกษา

4.3 พิจารณาแต่งตั้งและประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษา

4.4 ประชุมนักศึกษาในคณะตามโอกาสและความเหมาะสม

5. งานด้านบริหารการเงินและงบประมาณ

5.1 จัดทำงบประมาณของคณะและเสนอต่อมหาวิทยาลัย

5.2 ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและทรัพยากรของภาควิชา และสาขาวิชาต่าง ๆ

5.3 อนุมัติการเบิกจ่ายเงินในส่วนที่เป็นงานของคณะ

5.4 จัดให้มีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการศึกษาและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในคณะ