

## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กิตติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์ เชษฐ สตุติโอ,  
2530.

กิติมา ปรีดีติลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธนาการพิมพ์, 2529

จำนงค์ บุญชู. องค์การและการบริหาร. 2 เล่ม ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2526.

ฉายศิลป์ เขียวชาอุพิพัฒน์, ศุสดี รุมาคม และ สุวรรณ ทองประดิษฐ์. การบริหาร  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

ชาญชัย ลวิตรังสิมา. หลักการจัดองค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2521.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารและการนิเทศงาน. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์,  
2531.

ธรรมรส โชติคุณุชร์. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน  
สโตร์, 2524.

ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. ธรรมศาสตร์ 50 ปี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์, 2527.

\_\_\_\_\_. ครบรอบ 53 ปี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

- ธีระชัย ปุณฺณโชติ และคณะ. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
วารสารครูปริทัศน์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2521) : 14-15.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- \_\_\_\_\_. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ฉบับแก้ไขปรับปรุง. ปทุมธานี :  
ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า, 2528.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพ.  
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529
- พรชูลี อาชวอำรุง. การวิจัยอุดมศึกษา. เอกสารอัดสำเนา
- ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. 2 เล่ม, คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภิญโญ สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,  
2519.
- เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารการศึกษา. พิมพ์ที่สำนักพิมพ์หิรัญอักษร กรุงเทพมหานคร  
2525.
- วนิดา เสรีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์เอเดียนสโตร์, 2530
- วิทยา เทพยา. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่แพร่พิทยา  
2524.
- วีรนารถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พาณิชย์,  
2527.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลักคาวลัย์ ยอคมณี. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว.  
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ  
มหาวิทยาลัยมหิดล : 2527.

สมบูรณ์ พรหมภพ. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2518.

สมยศ นาวิการ. พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพมหานคร : ไทศาลการพิมพ์. 2529.

\_\_\_\_\_. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1 แก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์,  
2525.

\_\_\_\_\_. ทฤษฎีองค์กรการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, 2526.

\_\_\_\_\_. ความสำเร็จทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : กมลการพิมพ์, 2527.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร  
: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.  
2517.

\_\_\_\_\_. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

\_\_\_\_\_. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, 2531.

อุทุมพร จามรมาน. วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:  
ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.



เอกสารอื่น ๆบทความ

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. ทิศทางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, เอกสารอัครสาเนา. 2531

ธนจิตรต์ ยงวานิชจิต. "หัวหน้าคือใคร และต้องทำอะไรบ้าง" วารสารแรงงานสัมพันธ์,  
3-4 : 43-44 (มีนาคม - เมษายน 2527).

ธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยสภาข้าราชการ  
เอกสารอัครสาเนา

\_\_\_\_.ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการสภา  
ข้าราชการ, พ.ศ.2531 (เอกสารอัครสาเนา)

นภาพร โกศลวัฒน์. "ศิลปการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ" วารสารบริหารธุรกิจ ปีที่ 3  
(ตุลาคม - ธันวาคม 2521) : 25-37.

ปรีชญา เวสารัชช. "ผู้นำในองค์กร". รัฐศาสตร์สาร. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (กันยายน 2523)  
: 2527.

อรุณ รักธรรม. "การเสริมสร้างลักษณะหัวหน้างานในการบริหาร" วารสารรัฐศาสตร์นิเทศ  
7 : 104-108 (ก.ค.2515)

งานวิจัย

ทัศนาศ แสงศักดิ์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา"  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522)

พัชรินทร์ ยอดพยุง. "พฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษากรณีเขต  
ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร," (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์) 2529.

พรทิพย์ วัชรินทร์คิลก. "ความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อแบบวิธีการบังคับบัญชาของผู้บังคับ  
บัญชา : ศึกษากรณีข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ" (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

เลิศ ไชยณรงค์. "พฤติกรรมผู้นำองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ  
สำนักงานประปาเขต การประปาส่วนภูมิภาค." สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

หาญชัย สงวนให้. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู กับบรรยากาศ  
องค์กร". ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
(ประสานมิตร), 2519.

อัญชลี ไพลบุญย์. "ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณีกรมสรรพากรกระทรวง  
การคลัง" (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530).

### ภาษาอังกฤษ

#### Books

Bass, Bernard M. Stogdill's Handbook of Leadership. New York : The  
Free Press Co. Inc., 1981.

\_\_\_\_\_. Leadership and Performance beyond Expectations. New York :  
The Free Press Co. Inc., 1985.

Bennis, Warren G. The Unconscious Conspiracy: Why Leader Can't Lead.  
New York : McGraw-Hill, 1976.

- Davis, Keith. Human Behavior at Work : Human Relations and Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill, 1982.
- Donnelly, James H., and others. Fundamental of Management. Texas : Business Publications Inc., 1971.
- Edgar L. Morphet and others. Education Organization and Administration. (2<sup>nd</sup> ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1967.
- Fayol, Henri. General and Industrial Management. Translate by Constance Storrs, London: Pittmann, 1969.
- Fiedler, F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1967.
- Gulick, Luther and Lyndall, Urwick. Notes on the Theory of Organization, Papers on the Science of Administration. New York : Institute of Public Administration, 1973.
- Halpin, Andrew W. Theory an Research in Administration. New. York : McMillan, 1966.
- Huse, E. and Jones, B.L. Between Organizations: A System Approach to Management. New York: Harper and Brothers, 1973.
- Koontz, Harold, and Donnel, Cyril O. Principle of Management. New York : McGraw-Hill, 1959.



- Krech, Davis., Crutchfield, Richard S. and Ballachey, Egerton L.  
Individual in Society. New York : McGraw-Hill, 1962.
- Likert, R. The Human Organization : Its Management and Values.  
New York : McGraw-Hill, 1967
- Lipham, James M., and Hoch, James A., Jr. The Principalsip : Founda-  
tions and Functions. New York : Harper & Row, 1974.
- Milton, Charles R. Human Behavior in Organization. New Jersey :  
Prentice-Hall, 1981.
- Neagley, R. L., and others. The School Administrator and Learning  
Resources. New Jersey : Prentice-Hill, 1969.
- Pfiffner John M., and Presthus, Robert V. Public Administration.  
New York : The Ronald Press, 1960.
- Reddin, W.J. Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill,  
1970.
- Richardson, I.L. and Baldwin, S. Public Administration : Government  
in Action. Ohio : Charles E. Merrill, 1976.
- Simon, Herbert A., and others. Public Administration. New York,  
Alfred A. Knopf. 1961.
- Stogdill R.M. Handbook of Leadership. New York : The Free Press,  
1974.

Tannenbaum, Robert. Leadership in Organization. New York: McGraw-Hill, 1961.

Terry, George R. Principles of Management. Illinois : Richard D. Irwin, 1960, 1977.

#### Articles

Argyris, C. "Leadership, Learning and Changing the Status Quo," Organizational Dynamics (Winter, 1976) : 29.

Bennis, W.G. "Leadership Theory and Administrative Behavior : The Problem of Authority". Administrative Science Quarterly. (December 1954) : 261.

\_\_\_\_\_. "Leadership Theory and Administrative Behavior : The Problem of Authority". Administrative Science Quarterly. (December 1959) : 267.

Bernard, Chester I. "Education for Executive," in Robert Dabin p.45, Reading in Human Relations. New Jersey : Prentice-Hall, 1961.

Wilton, E.C. "Superiors and Subordinates: Perception and Expectation of the Leader Behavior of the Dean of Instruction: A Survey of North Carolina Community College System." Disertation Abstracts. Vol.35, No.5. November, 1974.

Edward & Robinson, "Communication and Public Relations" Columbus, Charles E. Merrill, 1960, p.122.



- Fielder, F.E. "Interpersonal Perception and Group Effectiveness"  
in R. Tagiuri and L. Petsullo, Person Perception and Interpersonal Behavior. California : Stanford, 1958.
- Hamphill, J.K. "Administration as Problem Solving." in Andrew W. Halpin, Administrative Theory in Education. New York: McMillan, 1967 : 65.
- Lipham, J. "Leadership and Administration." in Daniel Griffiths (Eds.) Behavioral Science and Educational Administration. (Chicago: University of Chicago, 1964) : 122.
- Stogdill, R.M. "Leadership Membership and Organization." Psychological Bulletin. (January 1980) : 4.
- Thomas J. Sergiovanni et. al., "Toward A Particularistic Approach to Leadership Style : Some Findings," Educational Administration. Vol. 4, No.2. Fall : 1969.
- Thompson, W.J. "The Principal as an Executive." The School - Executive. Vol.72 (September 1952) : 95.
- Worthington. "The Leadership Behavior of Secondary School Principals as Perceived by the Principal and Other Significant Educational Leaders" Dissertation Abstracts, Vol.36, No.3, September, 1975.



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุปรัตน์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุชาติ ต้นณะเกษม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สร้อยตระกูล อรรถมานะ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี อาชวอำรุง
5. อาจารย์ สำอาง นุรินทร์วินช์



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ข

# บันทึกข้อความ

530/2531  
 9/1 พ.ค./31  
 76-00

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์ โทร. 2303

ที่ นพ 0406/336 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2531

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรียน ท่านอธิการบดี

รับเรื่องกลับเมื่อวันที่ 11 เดือน 11 พ.ศ. 31  
 เวลา 11.10 น.

คายนายนายา จิตติพันธ์ ข้าราชการประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศระดับปริญญาโท  
 ในสาขาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นเวลา 2 ปี  
 นับตั้งแต่วันที่ 11 มิถุนายน 2529 ถึง 10 มิถุนายน 2531 นั้น ขณะนี้ได้ทำการศึกษารายวิชาตาม  
 หลักสูตรแล้ว ยังเหลืออยู่แต่การทำวิทยานิพนธ์ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อจากบัณฑิตวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัยในหัวข้อเรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์"  
 โดยมีวัตถุประสงค์ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ และเพื่อให้ได้ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว  
 จึงจำเป็นต้องมีการแจกแบบสอบถามแก่เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการทำงานวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะชี้ให้เห็นถึงลักษณะ  
 ของผู้นำแต่ละประเภทที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อื่นจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย  
 ธรรมศาสตร์โดยส่วนรวม และไม่มีผลกระทบในทางเสียหายต่อผู้ใด จึงเห็นสมควรอนุญาตให้  
 นายนายา จิตติพันธ์ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในการแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล  
 ในการนี้ควย จักเป็นพระคุณยิ่ง

เรียน ท่านอธิการบดี  
 (นายสุรชัย ศิริไกร)  
 คณบดีคณะรัฐศาสตร์

ได้คือบหม ๒๐.๓๐๗  
 เอกเทศน์ แก้ว ปัทมาภรณ์ ก.๑.  
 เอง ก็โดยขอตามจริงมีชื่อส่วนตัว  
 ให้นักออกแบบฟอร์มในลักษณะนี้ไปแจก  
 ซึ่งเห็นผลให้ตามร่วมมือในทางกรรณ  
 แบบฟอร์มแล้วจึงดี

ขอเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา  
 11/2/31

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีนาคม 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายฉายา จิตติพันธ์ นิสิตปริญญาโทภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" การทำวิจัยครั้งนี้มีความต้องการข้อมูลจากข้าราชการ สาย ข. และ สาย ค. ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทุกหน่วยงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับ อนุมัติจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้ดำเนินการเก็บข้อมูลในหน่วยงานต่าง ๆ ได้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามนี้จากท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากการกรอกแบบสอบถามของท่าน จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวมของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งจะไม่เป็นผลเสียต่อบุคคล และส่วนรวมแต่อย่างใด คำตอบของท่านตามความเป็นจริงเท่านั้น ที่จะช่วยให้การวิจัยครั้งนี้ได้ผลถูกต้องตามความจริง

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายฉายา จิตติพันธ์)



## ภาคผนวก ก.

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำชี้แจง การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้เป็นการประเมินว่าใครถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ขอให้ท่านผู้ตอบตอบตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่ทำความเสียหายให้แก่ผู้ใดเป็นส่วนบุคคลหรือส่วนรวม และจะไม่มีผลต่อตัวท่านผู้ตอบแบบสอบถามนี้แต่ประการใด ๆ ทั้งสิ้น เพราะเป็นการศึกษาวิจัย เพื่อหาข้อเท็จจริงโดยส่วนรวมเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

รายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลงานของหน่วยงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และสภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



## ส่วนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

## 1. เพศ

 ชาย

 หญิง

## 2. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

 อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

 ปวช. หรือต่ำกว่า

## 3. อายุราชการ

 1 - 5 ปี

 6 - 10 ปี

 11 - 15 ปี

 16 - 20 ปี

 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

## 4. ท่านดำรงตำแหน่งในสายงานใด

 สาย ข.

 สาย ค.

## 5. ท่านเป็นหัวหน้างาน หรือหัวหน้าสายงานหรือไม่ เช่น หัวหน้าทะเบียน ประวัติ เป็นต้น

 เป็น

 ไม่เป็น

## ส่วนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และข้อเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา  
ของท่านที่เบาะอยู่ในปัจจุบัน

(ผู้อำนวยการ เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก และเลขานุการสถาบันของท่าน)

คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้ถามถึงภาวะผู้นำที่ปรากฏ ขอให้ท่านจัดลำดับความถี่ที่ตรงตามความรู้สึก  
ที่ท่านมีต่อผู้บังคับบัญชาของท่าน ในขณะนี้ให้ตรงต่อความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำ  
เครื่องหมาย ✓ ในช่อง แต่ละข้อคำถาม หากข้อคำถามใดไม่สามารถนำมาใช้ได้  
โดยตรง ไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้หรือไม่แน่ใจ หรือไม่ทราบ ให้ปล่อยช่องนั้นว่างไว้

## ตัวอย่าง

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
๐	ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถ จะพูดทุกเรื่องกับผู้บังคับ บัญชาของท่าน			✓			

หมายความว่า ท่านสามารถจะพูดทุกเรื่องกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นบางครั้งเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติในการบริหารงาน

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านมีความรู้สึกสบายใจ เมื่ออยู่ใกล้ผู้บังคับบัญชา						
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ท่านรู้สึกและทำคนเสมือน เป็นผู้นำคนหนึ่ง						
3	ท่านมีความพอใจเมื่อทำงาน ได้ผลตามมาตรฐานที่ผู้บังคับ บัญชากำหนดไว้						
4	ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึก ว่าท่านควรจะได้เสียสละ ผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผล ประโยชน์ของกลุ่ม						
5	ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึก ว่าในภาวะที่จำเป็น พวกเขา ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ได้โดย ปราศจากผู้บังคับบัญชา						



ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
6	ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องในผลงานของท่าน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม จากผู้บังคับบัญชา						
7	ท่านมีความมั่นใจว่าท่านสามารถได้สิ่งที่ท่านต้องการ อันมีลักษณะส่วนตัวเพื่อแลกเปลี่ยนกับความมานะพยายามของท่าน						
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ท่านมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม						
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้นำข้อเสนอแนะของกลุ่มไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
10	ผู้บังคับบัญชาของท่าน พยายามแสวงหาสิ่งที่ ประสงค์และพยายามสนอง ตอบ						
11	เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี ผู้บังคับบัญชาจะแสดงความ เห็นคุณค่าในงานของท่าน						
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่ นับถือของทุกคน						
13	ช่วยภาวะผู้นำของผู้บังคับ บัญชาเป็นผลให้ท่านได้ใช้ ความพยายามอย่างสิ้นสุด สติกำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ ทุกชั้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี						
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ท่านปฏิบัติงานโดยคิดคำนึง ต่อความต้องการของตนเอง น้อยกว่าการคำนึงถึงการ บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความสนใจเป็นการส่วนตัว ต่อสมาชิกที่ดูเหมือนจะถูก ทอดทิ้ง						
16	ท่านรู้สึกตระหนักในความมี เกียรติ ความมีคุณค่าของ ตนเอง โดยการช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาของท่าน						
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบ อย่างที่ท่านจะปฏิบัติตาม						
18	ในความรู้สึกของท่านผู้ บังคับบัญชาเป็นสัญลักษณ์ ความสำเร็จ						
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ชี้ นำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ใน การมองปัญหาซึ่งเคยทำ ความยุ่งงให้ท่านมาแล้ว						



ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มได้ดี						
21	ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งตามผลงานที่ค้ำอยู่เสมอ						
22	ท่านมีความเชื่อในความสามารถและการพิจารณาพิจารณาของผู้บังคับบัญชาของท่านว่าจะผ่านพ้นอุปสรรคทั้งหมดได้						
23	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับผลประโยชน์ส่วนตัวของท่านมากกว่าจะเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่ม						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ท่านปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ ตัวท่านเองเคยคาดหวังว่า จะทำได้						
25	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ พอใจและยอมให้ท่านปฏิบัติ งานด้วยวิธีเดิม เช่นที่เคย ปฏิบัติมา						
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็น แรงสนับสนุนจิตใจให้แก่ พวกท่าน						
27	ท่านมีความภูมิใจที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา ของท่าน						
28	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ท่านทราบว่าท่านปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ สามารถพิเศษที่จะชี้มาให้ ท่านเห็นว่าจุดใดประเด็น ใดที่มีความสำคัญต่อตัวท่าน ซึ่งต้องนำไปพิจารณา						
30	ความคิดของผู้บังคับบัญชาให้ ท่านต้องทบทวนความคิด ต่าง ๆ ของท่านอาจจะนึก ไปไม่ถึง						
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ท่านรู้แน่ชัดว่าถ้าท่านปฏิบัติ ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ไว้ ท่านจะสามารถคาด หวังอะไรได้						
32	ผู้บังคับบัญชาของท่านช่วย ให้ท่านสามารถมองปัญหา เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ						



ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
33	ผู้บังคับบัญชาของท่านมี ลักษณะเด่นในกลุ่มเพื่อน ร่วมงานของท่าน						
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ท่านรู้สึกว่ทราบไ้ที่ท่าน ทำงานด้วยความพอใจท่าน ก็สามารถคาดหวังถึงความ ก้าวต่อไปข้างหน้าได้						
35	ผู้บังคับบัญชามีความแน่ใจว่า การปฏิบัติงานที่ดีของผู้ใต้ บังคับบัญชาจะได้รับผล ตอบแทนอย่างรวดเร็วเท่า ที่จะเป็นไปได้						
36	ท่านเกิดความรู้สึกว่าท่านมี ความจงรักภักดีต่อผู้บังคับ บัญชาของท่าน						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
37	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ท่านมองโลกในอนาคตแง่ดี มากขึ้น						
38	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำ อะไรตามความคิดและความ ต้องการภายในตนเอง						
39	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ จงรักภักดีต่อองค์การ						
40	ท่านมีความศรัทธาอย่างยิ่ง ต่อตัวผู้บังคับบัญชาของท่าน						
41	ความเห็นของผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านตื่นตัวในการที่ จะรับความสำเร็จหากพวก ท่านได้ปฏิบัติงานร่วมกัน						
42	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแล ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
43	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้ เวลาในการประชุมชี้แจง ถึงวัตถุประสงค์ของ องค์การ						
44	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้น ให้ท่านตระหนักถึงสิ่งที่มี ความสำคัญแท้จริงของงาน						
45	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ สภาพอันแท้จริงของท่าน ทราบเท่าที่ท่านปฏิบัติงาน ของท่านได้เป็นอย่างดี						
46	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการ บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เยี่ยงหอบปกครองลูก						
47	เมื่อท่านปรารถนาสิ่งใด ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแนะ นำหนทางที่ท่านจะได้มาซึ่ง สิ่งนั้น						



ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
48	เกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บังคับ บัญชาตั้งไว้สำหรับท่านนั้น ท่านสามารถปฏิบัติตามและ รักษาไว้ได้โดยไม่ลำบาก						
49	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้น ท่านให้แสดงออกซึ่งความคิด เห็นและทัศนคติต่าง ๆ						
50	ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถจูงใจให้ท่าน ปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ท่าน เคยคาดหวังว่าท่านจะทำได้						
51	ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถยกระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของท่าน ให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้น						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
52	เมื่อมีความจำเป็น ท่าน สามารถตกลงเจรจาเกี่ยวกับ เงื่อนไขที่ท่านต้องการ ถ้าท่านปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จ						
53	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ขอ ร้องให้ทำอะไรนอกเหนือ จากจำเป็น						
54	ผู้บังคับบัญชาของท่านแนะวิธี ที่จะติดต่อกับผู้อื่น						
55	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้น ให้ท่านใช้เวลาว่างให้เป็น ประโยชน์						
56	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีแนว โน้มจะใช้เวลาแก้ปัญหา เฉพาะหน้ามากกว่าจะเน้น การวางแผนระยะยาว						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
57	ผู้บังคับบัญชาของท่านชี้แนะ สิ่งที่ควรรู้ในการปฏิบัติงาน						
58	ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งให้ เห็นภาพรวมของงานที่ต้อง ทำแล้วเปิดโอกาสให้ท่าน กำหนดรายละเอียดด้วย ตัวของท่านเอง						
59	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้น ให้ท่านเกิดความเข้าใจใน แง่มุมความเห็นต่าง ๆ ของ สมาชิกคนอื่น ๆ						
60	ตราบใดที่ทุกอย่างยังดำเนิน ไปด้วยความเรียบร้อย ผู้ บังคับบัญชาของท่านจะไม่ พยายามเปลี่ยนแปลงอะไร เลย						



ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
61	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ท่านตระหนักในวัตถุประสงค์ ร่วมขององค์การ						
62	ผู้บังคับบัญชาของท่านบอกถึง สิ่งที่ควรทำถ้าคุณต้องการ รางวัลเป็นเครื่องตอบแทน ความพยายาม						
63	ท่านไม่สามารถปฏิบัติให้ บรรลุผลตามเป้าหมายโดย ปราศจากผู้บังคับบัญชาของ ท่าน						
64	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้สิ่ง ที่ท่านต้องการ เป็นการตอบ แทนการสนับสนุนที่ท่านมีต่อ ผู้บังคับบัญชา						
65	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ รู้สึกนึกคิดในหน้าที่และถ่าย ทอดความสำนึกนั้นมายังท่าน						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
66	ผู้บังคับบัญชาของท่านใส่ใจ ว่าท่านได้รับสิ่งที่ต้องการ						
67	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนที่อยู่ รอบตัวท่านกระตือรือร้นต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย						
68	ผู้บังคับบัญชาจะพอใจกับวิธี ปฏิบัติงานของท่านหากวิธีนั้น ใช้ได้						
69	ท่านเอาแบบอย่างพฤติกรรม ตามผู้บังคับบัญชาของท่าน						
70	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ ชักชวนที่ท่านจะริเริ่มทำ อะไรแต่ผู้บังคับบัญชาของ ท่านไม่ได้สนใจ กระตุ้น ให้ทำอย่างนั้น						

ข้อ	คำถาม	เป็นประจำแม้ จะไม่ทุกครั้ง	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
71	มีการตกลงความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดระหว่างสิ่งที่ องค์การหวังให้ท่านทำกับ สิ่งที่ท่านจะได้รับจากการ ทำงานนั้น						
72	การทำงานที่จะให้ก้าวหน้า จะได้รับความลำบาก หาก ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถ มองการณ์ไกลได้						

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บังคับบัญชา (ผอ.กอง เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก และเลขานุการสถาบัน) ของท่านในปัจจุบัน

คำชี้แจง ข้อตอบที่ที่ท่านได้บรรยายนั้น ผู้บังคับบัญชาของท่านมีสภาพในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

73. ผู้บังคับบัญชาของสายเป็นเพศใด  
 ชาย  หญิง
74. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ดำรงตำแหน่งมาแล้วกี่ปี  
 1 - 5 ปี  
 6 - 10 ปี  
 11 - 15 ปีขึ้นไป
75. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นข้าราชการสายใด  
 สาย ก.  
 สาย ข.  
 สาย ค.

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสำเร็จของงานในหน่วยงาน สำหรับข้อ 76 - 79 ขอให้ท่านเติมอักษรตามค่าความดีตามความเป็นจริง

- ก หมายถึง เป็นผลมากที่สุด  
ข หมายถึง เป็นผลมาก  
ค หมายถึง เป็นผลปานกลาง  
ง หมายถึง เป็นผลน้อย  
จ หมายถึง ไม่เป็นผลเลย

ลงข้างหน้าข้อความต่อไปนี้

76. .... ผลสำเร็จของงานทั้งหมดของหน่วยงานของท่านสามารถ  
 จัดอันดับได้ว่า

77. .... เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งหมดที่ท่านรู้จัก ท่านจะจัดอันดับความสำเร็จในงานของหน่วยงานของท่านอย่างไร
78. .... ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถประสานงานให้สัมพันธ์กับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด
79. .... ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุความต้องการขององค์กรเพียงไร

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สำหรับข้อ 80-81 ขอให้ท่านได้แสดงความพึงพอใจตามความเป็นจริงที่เป็นอยู่ โดยใส่อักษรตามความถี่ข้างล่างนี้ ลงในข้อ 80 - 81

- ก หมายถึง พอใจมาก
- ข หมายถึง พอใจ
- ค หมายถึง ก้ำกึ่ง
- ง หมายถึง ไม่ค่อยพอใจ
- จ หมายถึง ไม่พอใจมาก
80. .... เมื่อประเมินโดยสรุป ท่านเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาเพียงใด
81. .... เมื่อประเมินโดยสรุป ท่านพอใจในวิธีการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำให้งานของกลุ่มท่านสำเร็จเพียงใด

ศูนย์บริหารทรัพยากรบุคคล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 3

คำชี้แจง กรุณาแสดงข้อคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และขอให้ท่านตอบตามที่ท่านคิดว่าเป็นความจริง  
ในช่องว่างที่เว้นไว้ให้สมบูรณ์

1. ท่านพอใจกับการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาของท่านเพียงใด
  - 1.1 ในเรื่องงาน (ความเหมาะสมในการบริหารงาน)
  - 1.2 ในเรื่องส่วนตัว (ความเหมาะสมในการเป็นผู้บังคับบัญชา)
2. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานในหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน
  - 2.1 โครงสร้าง (แผนภูมิในการบริหารงาน)
  - 2.2 รูปแบบในการบริหารงาน (ความเหมาะสมในการจัดแบ่งสายงาน  
ภาระงาน และอื่น ๆ)



3. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในสายตาของท่าน ๑ คิดว่ามีจุดเด่น (เอกลักษณ์) เช่นไร

(1) จุดเด่นที่ส่งเสริมสังคมภายนอก

3.1 ในด้านความใกล้ชิดกับการเมืองของประเทศมีส่วนอย่างไร

3.2 ในด้านความใกล้ชิดกับชุมชน ประชาชนของประเทศ (การให้ความเป็นกันเองและส่งเสริมโดยการเผยแพร่ความรู้ และช่วยเหลือประชาชนในกรณีต่าง ๆ) อย่างไร

3.3 ในด้านการส่งเสริมการเศรษฐกิจของประเทศมีส่วนอย่างไร

3.4 ในด้านการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยของประเทศมีส่วนอย่างไร

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(2) จุดเด่นของสังคมภายในมหาวิทยาลัย

3.5 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างข้าราชการ สาย ก.  
สาย ข. และสาย ค. มีหรือไม่ อย่างไร

3.6 ความเป็นประชาธิปไตยในการมีส่วนร่วมในการบริหารและ  
ส่งเสริมให้ความก้าวหน้าของผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อบุคลากร  
ในมหาวิทยาลัย มีหรือไม่อย่างไร

3.7 การเปิดโอกาสให้บุคลากรต่างเพศได้มีโอกาสในการเป็นผู้บริหาร  
และผู้นำในด้านอื่น ๆ อย่างยิ่งหรือไม่อย่างไร

4. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ควรเป็นเช่นไรในอนาคต (ตามทัศนะ  
ของท่าน) ตามหัวข้อตั้งแต่ 3.1 - 3.7

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณจากใจที่ให้ความร่วมมือ

นายฉายา จิตติพันธ์

ผู้วิจัย

### ประวัติผู้เขียน

นายฉายา จิตติพันธ์ เกิดเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2495 ณ อำเภอรัตนบุรี จังหวัด  
สุรินทร์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วุฒิ ศศ.บ. จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และปัจจุบัน  
ทำหน้าที่หัวหน้างานบริการการศึกษา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย