

บรรณานุกรม

๑. วิทยุ สาทร. หลักการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๒๑.
๒. พงศ์ศักดิ์ วรคุณโรสถ. รวมบทความอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
วิไลการ, ๒๕๑๗.
๓. คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๕
(พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๒๕.
๔. "แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๒๐". ราชกิจจานุเบกษา ๔๔ (๑๒ เมษายน
๒๕๒๐) : ๓๔๕.
๕. เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย. หลักสูตรรายวิชา ๔๔๒ - ๓๗๓ การวางแผนการ
ผลิตและประมาณการ. กรุงเทพมหานคร : คณะวิศวกรรมเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษา, ๒๕๒๓.
๖. "ทำไมจึงเป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา". วารสารวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษา ๑ (๒๕๒๖) : ๕.
๗. วิทยุ สาทร. "อภิปรายนอกสภา". เคลมวีเรียร์ (๑๐ ธันวาคม ๒๕๒๔) : ๓.
๘. "พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๑๔". ราชกิจจานุเบกษาฉบับ
พิเศษ ๔๒ (๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔) : ๒ - ๓.
๙. เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย. ที่ระลึกในการทอดกฐินพระราชทานวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ณ วัดกุฎี จังหวัดพระนครหรืออยุธยา
วันศุกร์ที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๒๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริการ
วิชาการและทดสอบ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, ๒๕๒๐.
๑๐. ชูศรี มณีรัตน์. "การเปรียบเทียบต้นทุนการศึกษาภาคเช้าและภาคบ่ายของวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษา วิชาเขตพัฒนการพระนครหรืออยุธยา". วิทยานิพนธ์ปริญญา
บัณฑิตมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๕.
๑๑. Krejcie, Robert V. and Morgan Daryle W. "Determining Sample Size
for Research Activities". Journal of Education and
Psychological Measurement. (Vol. 13, No. 3 Autumn 1970) :
608.

๑๒. สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๘.
๑๓. ทำเป็นนายกรัฐมนตรี้, สำนัก. ประมวลสนทนาการของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี. พระนคร : โรงพิมพ์พระเกษมพิมพ์, ๒๕๐๓.
๑๔. ทนง กิตติขจร. เอกสารทางวิชาการสัมมนาพัฒนาการบริหาร. พระนคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๗.
๑๕. Mayo Elton. The Human Problem of an Industrial Civilization.
New York : Macmilleon, Co., 1933.
๑๖. Etzioni Amitai. Modern Organizations. New Jersey : Prentice
Hall, 1964.
๑๗. จานง บุญชู. "การบำรุงขวัญ จรรโลงประสิทธิภาพการทำงาน". วารสารการบริหาร
ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (กุมภาพันธ์, ๒๕๑๓) : ๕๒.
๑๘. สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. ธนบุรี : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชพิมพ์, ๒๕๑๓.
๑๙. Roethlisberger, F. J. Management & Morale. Cambridge,
Massachusetts : Harvard University Press, 1955.
๒๐. Beach, Dale S. Personnel : Management People at Work. New York :
The Mcmillan co., 1965.
๒๑. Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Administration.
New York : McGraw - Hill Book co., Inc., 1961.
๒๒. Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw -
Will Book Company, 1973.
๒๓. Adams, Harold P. and Dickey, Frank G. Basic Principles of Supervision.
Ram Nager, New Delhi - I : Eurasia Publishing House Ltd., 1966.
๒๔. American Association of School Administrators. Staff Relations
in School Administrations. Washington : National
Education Association, 1955.

๒๕. สมพงษ์ เขมสัน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.
๒๖. วิทยุ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, ๒๕๒๓.
๒๗. Jucius, Michael J. Personnel Management. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971.
๒๘. Brech, E. F. L. Principle and Practice of Management. London : Longman, Green and Co., Ltd., 1966.
๒๙. Davis, Keith. Human Relations at Work. New York : McGraw - Hill Book Co., Inc., 1962.
๓๐. Stoops, Emery and Johnson, Russell E. School Administration. New York : McGraw - Hill Book Co., 1967.
๓๑. Yoder, Dale and Others. Handbook of Personnel Management and Labour Relations. New York : McGraw - Hill Book CO., 1958.
๓๒. Ovard, Glen F. Administration of The Changing Secondary School. New York : The McMillan Co., 1966.
๓๓. Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. New York : Prentice - Hill, Inc., 1955.
๓๔. Anderson, Lester W. and Van Dyke, Lauren A. School administration. Boston : Houghton Mifflin Co., 1963.
๓๕. เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๑๘.
๓๖. Yoder Dale. Personnel Management and Industrial Relations. New Delhi : Prentice - Hall of Indix Private Ltd., 1973.
๓๗. Flippo, Edwin B. Principles of Management. New York : McGraw - Hill Book Co., 1971.
๓๘. สุกุล ทองคลองไทร. "ขวัญในการปฏิบัติงาน." วารสารนิคมกร ๒. (พฤศจิกายน, ๒๕๒๕) : ๕๕ - ๕๖.

๓๘. สมคิด บางโม. "ขวัญ". วารสารมิตรครู ๒๑ (พฤศจิกายน ๒๕๒๕) : ๒๓ - ๒๔.

๓๙. วิญญู อังคนารักษ์. วิธีทำงานให้ได้ดี. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๑๗.

๔๐. อรรถพร บุญบริตนพินธุ์. "การสร้างขวัญในการทำงานของระบบข้าราชการไทย".
เทศาภิบาล ๒๑ (กันยายน, ๒๕๒๕) : ๒๒ - ๒๓.

๔๑. เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย. เอกสารเผยแพร่วิชาการ. กรุงเทพมหานคร :
วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ, ๒๕๒๔.

๔๒. _____ เอกสารอัครสำเนา. กองงานวิชาเขต วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา,
๒๕๒๕.

๔๓. สิปปนนท์ เกตุทัตและคณะ. รายงานของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิวัฒนาการ, ๒๕๑๔.

๔๔. Harbison, Federic. "Human Resources and Development". Economic
and Social Aspects of Educational Planning. Paris :
Unesco, 1964.

๔๕. นคร ชาคิตระกูล. "การศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูในพระนคร
กับครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ". วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๔.

๔๖. ประธาน จันทร์เจริญ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูทั่วราชอาณาจักร".
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๑๔.

๔๗. ชวน เคียวกุล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา". วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑.

๔๘. จุฬารัตน วัฒนาศน. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ".
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๒๒.

๔๙. กล้า ทองขาว. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ". วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน,
๒๕๒๓.

๕๑. ประเสริฐ สุทธิวัฒน์. "ขวัญของครูพลศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร".
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๔.

๕๒. Anderson, Lester W. "Teacher Morale and Student Achievement".
Journal of Educational Research. (May 1953) : 693 - 698.

๕๓. Stickland, Benjamin F. "A Study of Factors Affecting Teacher's
Morale in Selected Administrative Unit of North
Carolina". Dissertation Abstracts. 22 (12 June 1963) :
4589 - 4599.

๕๔. Napier, Thomas G. "Teacher Morale". Dissertation Abstracts. 27
(5 November, 1966) : 1228 - A.

๕๕. Bergeth, Robert I. "An Esquimental Study of Teacher Morale in
Selected School Ristrict of North Dakota". Dissertation
Abstracts. 31 (12 June 1971) : 6293.

๕๖. Bender, John Edward. "Morale of Elementary School Teachers".
Dissertation Abstracts. 33 (8 February 1973) : 3984.

๕๗. Leatherwood, Lawrence Bradley. "An Investigation of Factors
Affecting The Morale and Needs Satisfaction of Selected
Team Teachers in North Corlia". Dissertation Abstracts.
34 (January 1974) : 3772 - 3774 A.

๕๘. Kemper, Lawrence Basttet. "Morale of Elementaty Principals in
Mexican American Poverty School". Dissertation
Abstracts. 35 (March 1975) : 5730 A.

๕๙. HerZberg F. et al. The Motivation to Work. New York : John
Wiley, 1959.

๖๐. Davis, Ralph C. Fundamentals to Top Management. New York :
Harper & Brother Co., 1951.

חברות

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

- คำชี้แจง
- ๑. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล
หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกันในการทำงาน
 - ๒. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบในการ
ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของแต่ละวิทยาเขต อันจะมีส่วนเกื้อหนุนหรือส่งเสริมการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์
 - ๓. แบบสอบถามมี ๓ ตอน คือ
 - ตอนที่ ๑. วัตถุประสงค์
 - ตอนที่ ๒. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานจากแนวคิด หลักการ และ
การสำรวจสภาพจริง
 - ตอนที่ ๓. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ที่ผู้ตอบเห็นควรเพิ่มเติม

ตอนที่ ๑. วัตถุประสงค์

โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่เป็น
ความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- ๑. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการ	<input type="checkbox"/> หัวหน้าฝ่าย
<input type="checkbox"/> หัวหน้าคณะวิชา	<input type="checkbox"/> อาจารย์
- ๒. ประเภทของวิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

<input type="checkbox"/> เปิดสอนเฉพาะภาคในเวลาราชการอย่างเดียว (มีเฉพาะ รยบเช้า)
<input type="checkbox"/> เปิดสอนทั้งภาคในเวลากลางและนอกเวลาราชการ (มีทั้ง รยบเช้าและ รยบบ่าย)

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิด หลักการ และการสำรวจสภาพจริงโดยทั่ว ๆ ไป พบว่าปัจจัยต่อไปนี้
มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษาในภาคกลาง คือ

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| ๑. รายได้ | ๒. สวัสดิการ |
| ๓. ความมั่นคง | ๔. ความเจริญก้าวหน้า |
| ๕. ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร | ๖. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน |
| ๗. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม | ๘. ความพึงพอใจในสภาพงาน |
| ๙. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน | ๑๐. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ |
| ๑๑. การมีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบาย | ๑๒. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร |

โปรดอ่านและพิจารณาคัดเลือกว่าปัจจัยที่กำหนดไว้ในช่องด้านซ้ายเมื่อข้อใดมีผลกระทบต่อ
ขวัญในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นจริง

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	รายได้	๕.๒๖	๑๔.๕๒	๕๓.๓๓	๑๕.๓๔	๒.๓๓
๒.	สวัสดิการ	๕.๓๔	๒๒.๓๓	๕๕.๕๕	๑๕.๕๖	๕.๕๓
๓.	ความมั่นคง	๑๒.๕	๓๔.๖๒	๓๓.๕	๑๓.๕๖	๑.๕
๔.	ความเจริญก้าวหน้า	๒๑.๓๖	๒๓.๑๔	๕๓.๖๕	๓.๓๓	—
๕.	ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร	๒๑.๕๒	๑๖.๖๓	๕๐.๒๐	๑๓.๖๕	๓.๕๒
๖.	ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	๑๓.๕๕	๓๐.๕๕	๕๑.๑๖	๑๕.๐๑	๐.๕๓
๗.	การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	๒๓.๓๓	๒๖.๓๓	๓๑.๕๕	๑๑.๕๕	๑.๕๕
๘.	ความพึงพอใจในสภาพงาน	๑๒.๓๕	๓๒.๓๕	๕๓.๕๐	๕.๕๒	๑.๕๐
๙.	การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	๑๐.๕๕	๓๔.๖๒	๕๕.๒๓	๖.๓๓	๓.๕๕
๑๐.	ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	๑๒.๕	๒๕.๕	๕๖.๑๕	๑๐.๕๕	๕.๖๒
๑๑.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	๕.๓๑	๒๓.๓๐	๓๕.๕๕	๒๑.๓๖	๑๐.๕๕
๑๒.	ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	๓.๖๒	๒๓.๕๑	๓๕.๐๕	๒๑.๕๐	๓.๖๒

แสดงรายละเอียดตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๓ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานที่ผู้ตอบเพิ่มเติม

นอกจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในตอนที่ ๒ แล้ว ท่านเห็นว่า ยังมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของท่าน โปรดเติมลงในช่องว่างต่อไปนี้

- ๑.....
- ๒.....
- ๓.....
- ๔.....
- ๕.....
- ๖.....
- ๗.....
- ๘.....
- ๙.....
- ๑๐.....

ความคิดเห็นของผู้บริหารสำหรับตอนที่ ๓ มีดังนี้คือ

- | | |
|---|---|
| ๑. การได้ปฏิบัติงานตามความถนัดเฉพาะอย่าง | ๒. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร |
| ๓. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง | ๕. นโยบายการบริหาร |
| ๔. สุขภาพทางร่างกาย | ๗. ความเห็นแก่ตัวของเพื่อนร่วมงาน |
| ๖. การขาดระบบอาวุโส | ๘. ความไม่พึงพอใจในสถานะที่เป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน |
| ๘. การนินทาว่าร้าย | ๑๒. ความไม่จริงใจของเพื่อนร่วมงาน |
| ๑๐. การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนสองชั้น | ๑๔. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน |
| ๑๑. การขาดระเบียบในการทำงาน | ๑๖. ทศกัณฐ์กรรมของผู้บริหาร (การมีผู้นำที่ให้ |
| ๑๓. การฝึกอบรมและการพัฒนา | ความสำคัญต่อตัวบุคคล ให้อิสระและมี |
| ๑๕. ปรัชญาและนโยบายขององค์กร | ความเป็นประชาธิปไตย) |
| ๑๗. การโยกย้ายงาน | |
| ๑๘. ความหุนหันของผู้บริหาร ระดับสูง | |

- ๑๘. การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน
- ๒๑. ลักษณะ เห็นแก่ตัวของผู้บริหาร
- ๒๒. ผู้บริหารที่คำนึงถึงงานมากกว่าบุคคล
- ๒๔. การเปิดคำปฏิบัตินิยามพิเศษของผู้ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ฝ่ายดำเนินการ ฯลฯ ไม่ได้ตามความเป็นจริงคือรับน้อยกว่าระเบียบ (โดยเฉลี่ย)
- ๒๖. ความแตกต่างทางรายได้ระหว่างข้าราชการและข้าราชการ รัฐวิสาหกิจทำให้ข้าราชการพลเรือนรวมทั้งอาจารย์ (โดยเฉพาะฝ่ายช่างและวิศวกร) ต่างก็พยายามย้ายหรือลาออกไปอยู่ รัฐวิสาหกิจกันมาก (โดยเฉพาะอาจารย์ฝ่ายช่างขาดแคลนมากขึ้น) เพราะลาออกไปประกอบอาชีพอยู่กับ รัฐวิสาหกิจและออกทำงานต่างประเทศมากขึ้น
- ๒๘. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒๙. การใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน
- ๓๑. ความคล่องตัวในการทำงาน
- ๓๓. ความร่วมมือในการทำงาน
- ๓๕. การยอมรับผลงานที่ได้ปฏิบัติงานมา
- ๓๖. ความไม่แน่นอนของผู้นำ
- ๓๘. ผู้บริหารมักปึกตัว เองมากไป
- ๔๐. การพิจารณาความดีความชอบที่ไม่ยุติธรรม
- ๔๒. การแสดงออกของผู้บริหาร
- ๔๔. แผนนโยบายการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลง
- ๔๕. การร่วมมือในแผนต่างๆ ของหน่วยงาน

- ๒๐. การชมเชยยกย่องเมื่อทำงานได้ดีโดยผู้บังคับบัญชา
- ๒๓. ความล่าช้าในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เช่น เลื่อนเป็นอาจารย์
- ๒๕. การ เบิกค่าเช่าบ้าน ผู้ที่ทำงานที่บรรจุประจำสำนักงานหรือโรงเรียนนั้น ๆ ค้างเช่าบ้านหรือต้องเช่าบ้านอยู่แต่กลับไม่ได้รับความช่วยเหลือเหมือนข้าราชการที่ย้ายจากที่อื่นทั้งที่ข้าราชการทั้งสองนั้นค่างก็ได้รับใช้ประเทศชาติเช่นกัน
- ๒๗. ไม่สามารถบำรุงขวัญอาจารย์ในบังคับบัญชาได้ตามปรารถนา มีความรู้สึกว่าการเป็นข้าราชการมีเกียรติก็จริงแต่ไม่ได้รับความเสมอภาคในเรื่องรายได้และบริการทางสวัสดิการ
- ๓๐. การใช้อารมณ์ของผู้บังคับบัญชา
- ๓๒. สวัสดิการ
- ๓๔. สิ่งตอบแทนในผลงานและความดีความชอบในการทำงาน
- ๓๗. การให้กำลังใจในการทำงาน
- ๓๘. นำเอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวกับราชการ
- ๔๑. การให้สวัสดิการในการทำงาน
- ๔๓. ความเอาใจใส่ดูแลและศึกษาค้นคว้าไม่มีทำให้สังคมติงผลาก
- ๔๖. ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๑ - ๒ - ๓

ความคิดเห็นของอาจารย์สำหรับตอนที่ ๓ มีดังนี้คือ

๑. การกำหนดวิชาที่สอนขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของหัวหน้าแผนก
๒. การแบ่งระดับของอาจารย์ระดับปริญญาโท, ครี ต้องสอนนักเรียนคนละระดับ โดยไม่คำนึงถึงเจ้าของวิชาเดิม
๓. การแบ่งครูเป็นแต่ละแผนก ทำให้มีผลแตกต่างกันทางด้านรายได้ ควรจะให้สอนได้ความความสามารถ ไม่ควรเจาะจงแผนกตามตัวลงไป
๔. ควรกำหนดตำแหน่งทางธุรการเพื่อลดชั่วโมงสอน งานบางตำแหน่งไม่มีงานทำ(ทำนอกรอบ)ก็ให้ลดชั่วโมง เช่น ตำแหน่งหัวหน้าแผนกภาษาทหณะ
๕. การมอบงานและการศึกษาค้นผลงานของผู้อยู่บังคับบัญชา
๖. รูปแบบการบริหารงานและความสามารถในการบริหารงานของผู้อยู่บังคับบัญชา
๗. ขวัญอาจมาจากสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ คือตัวนักศึกษาที่สอนเขาชอบรับและเชื่อถือมากน้อยเพียงใด
๘. ขวัญอาจเสียไปถ้าเจ้าหน้าที่ของวิชาเขามิกระเบียบที่จริงจัง จุกจิกกวนใจมอบ ๆ
๙. ขวัญอาจเสื่อมลงถ้าถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบทำ แต่ต้องทำด้วยความเกรงใจ ฯลฯ
๑๐. ขวัญอาจเสียไปถ้าสภาพการทำงานมีแค่การจับผิดคอยตลอดเวลา
๑๑. การวางตัวของผู้บริหารกับลูกน้องไม่สม่ำเสมอ บางคนสนิทมากบางคนสนิทน้อย
๑๒. ผู้บริหารควรมาคุยตามห้องพักครูแต่ละห้องบ้างว่าอยู่กันอย่างไร เพื่อพูดคุยทำตัวกันเองกับครูระดับต่ำกว่าบ้าง บางคนไม่เคยทำเลย
๑๓. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม บรรยากาศของสถานที่ทำงานไม่ดี
๑๔. วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานไม่คล่องตัวในการเบิกจ่ายหรือขออนุมัติใช้
๑๕. ผู้ร่วมงานและผู้อยู่บังคับบัญชาขาดความจริงใจ
๑๖. ผู้อยู่บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม
๑๗. ผู้บริหารขาดความเข้มแข็งในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
๑๘. ผู้บริหารถือความคิดเห็นของตัวเองเป็นหลักไม่ยอมฟังเหตุผลคนอื่น
๑๙. ผู้บริหารยังคงการระบบประจบสอพลอกับคนใกล้ชิด
๒๐. ในการศึกษาคือสื่อสาร หมายถึงโทรทัศน์เลขหมายตรงอยู่ ๓ เลขหมาย มีอาคารเรียนอยู่ ๓ หลัง ๆ ละ หลาย ๆ ห้อง ห้องพักครูอยู่ไกลจากห้องธุรการทำให้การศึกษาคือทางโทรทัศน์ยากในบางกรณีที่มีเรื่องด่วนต้องโทรศัพท์จากภายนอกเข้ามายากเพราะโทร. จะถูกใช้ตลอดเวลา มีความเห็นว่าควรศึกษาค้นคว้าหาวิธีปฏิบัติงานศึกษาคือโทรทัศน์ภายในให้ตามห้องพักครู

และห้องทำงานธุรการต่าง ๆ เพื่อเบอร์ตรงจะได้วางสะดวกต่อเกณฑ์คอกาบนอกเหนือ
ภายนอกโทร. เขามาง่ายขึ้น

๒๑. การกระจายงาน
๒๒. การมีส่วนร่วมในการบริหาร
๒๓. ความยอมรับทางวิชาการและปฏิบัติ
๒๔. ความซื่อตรง
๒๕. ความไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่น
๒๖. การเสียสละ
๒๗. การยอมรับความคิดเห็น
๒๘. การจรรยาบรรณที่ดีไม่สะดวกต่อการเดินทาง
๒๙. ระยะทางจากบ้านมาที่ทำงานไกลเกินไป
๓๐. เวลา - การลงเวลาปฏิบัติราชการ
๓๑. ระยะทาง - ในการเดินทางไปยังสถานที่ปฏิบัติงาน
๓๒. ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์
๓๓. ความยุติธรรม
๓๔. มนุษย์สัมพันธ์อันดี
๓๕. ความจริงใจ
๓๖. ความไม่เห็นแก่ตัว
๓๗. ความสนใจของผู้บริหารที่มีต่อลูกน้อง
๓๘. การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
๓๙. ความไม่ใจกว้างของผู้บริหาร
๔๐. ผู้บริหารมีลักษณะ เป็นผู้นำแบบเผด็จการ
๔๑. เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารควรพิจารณาความถูกต้อง
๔๒. เกี่ยวกับการบริหารงานผู้บังคับบัญชาบางทีก็คำนึงถึงอาวุโสมากเกินไปมากกว่าความถูกต้อง
๔๓. เกี่ยวกับความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน
๔๔. ความยุติธรรมจากการเรียง เห็นของผู้บริหาร
๔๕. แนวความคิดสร้างสรรค์ของคณะบริหาร
๔๖. แนวความคิดเฉพาะคนของเพื่อนร่วมงาน

- ๔๗. ทัศนคติของส่วนรวมจากคณะเพื่อนร่วมงาน
- ๔๘. รากฐานความคิดที่แข็งเค็มของสังคมที่ยังบีบคั้น
- ๔๙. การกำหนดนโยบายที่ไม่แน่นอน
- ๕๐. การส่งเสริมวิทยาการใหม่ ๆ
- ๕๑. การใช้งานที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคคล
- ๕๒. สวัสดิการที่สมควรจะได้รับช้ำมากกว่าจะได้เงินค่ารักษาพยาบาลที่ขอไปกินเวลาเป็นเดือนๆ
- ๕๓. งานที่คิดค่อนข้างง่ายใช้เวลาานมาก บางครั้งจนผู้ขอลืมไปแล้วจึงจะไคนล
- ๕๔. อัตราค่าทำงานพิเศษบางอย่าง เช่น การคุมสอมลวงเวลา เสาร์ - อาทิตย์ ได้ค่าตอบแทนน้อยมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ
- ๕๕. สวัสดิการในวิชาเขตยังไม่คล่องตัว
- ๕๖. การประชุมการประชุมงานน้อยมาก
- ๕๗. การประชุมประจำเดือนไม่มี ต่างคนต่างอยู่
- ๕๘. รายละเอียดเกี่ยวกับความก้าวหน้ามีคณ
- ๕๙. ควรจะจัดโครงการไปทำงานต่างประเทศบ้าง
- ๖๐. ควรจะให้ไปศึกษาต่อ - ศึกษานในต่างประเทศเพื่อความเจริญก้าวหน้า
- ๖๑. งานเอกสารกรรมในวิชาเขตเกินอยู่เกินที่ไม่แก้ไข
- ๖๒. ความสามัคคีมีน้อยหมู่ใครหมิ่นกันพร รคิครพรคณัน
- ๖๓. นโยบายไม่แจ่มชัด ไม่พยายามฝึกคนไว้สำรอง
- ๖๔. การปกครองหย่อนยาน นักเรีบนนักศึกษาไม่คอยเกรงใจอาจารย์
- ๖๕. ความไวใจระหว่างผู้ร่วมงาน
- ๖๖. ความเห็นอกเห็นใจระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
- ๖๗. การยกย่องและการตำหนิในการทำงานเวลาทำก็ควรมีการยกย่องแต่เวลาทำผิดควรถูกลังสน มีให้คู่กว่ากล่าว

ผลการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยชั้นตอนที่ ๑. ได้ปัจจัยที่จะใช้ในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้คือ ๑. รายได้ ๒. สวัสดิการ ๓. ความมั่นคง ๔. ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ๕. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๖. นโยบายและการบริหารงาน ๗. ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหารงาน ๘. การยอมรับนับถือ ๙. ความเจริญก้าวหน้า ๑๐. ความสำเร็จในหน่วยงาน ๑๑. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๑๒. ความยุติธรรม

(สำเนา)



๑๕๘

คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ๕๑ / 2527

27 มกราคม 2527

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด

ด้วย นางสาวพิศเพลิน สงวนพงศ์ นิสิตภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน"
สำหรับนำมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต ซึ่งการ
วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เพื่อให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์และ
เหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านไกรฤทธิการณาและให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
เครื่องมือดังกล่าว ตามที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร. 2528031

(สำเนา)

๑๕๕



ที่ ทม 0309/4719

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

15 ธันวาคม 2526

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ วิทยาเขต

เนื่องด้วย นางสาว พิศเพลิน สงวนพงศ์ นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการ
ปฏิบัติงาน" ในการนี้ นิสิตจำต้องทำการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
โดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารและอาจารย์ ของวิทยาเขต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้ทำการเก็บรวบรวม
ข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓๑ มกราคม ๒๕๒๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

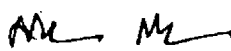
เรียน อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้า นางสาวพิศเพลิน สงวนพงศ์ นิสิตปริญญาโทภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขณะนี้ได้รับอนุมัติให้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ
ขวัญในการปฏิบัติงาน" เพื่อเป็นวิทยานิพนธ์และมีความประสงค์ที่จะขอความกรุณาจากท่าน เพื่อ
ตอบแบบสอบถามในการวิจัยนี้

การตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้ ข้าพเจ้าจะเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอ
ผลเป็นข้อมูลส่วนรวม มิใช่เป็นรายบุคคลหรือเฉพาะแห่ง จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบ
แบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง เมื่อทำการวิจัยเสร็จแล้วข้าพเจ้าจะส่งผลมายังวิทยาเขตของท่าน
ทันที

ข้าพเจ้าหวังในความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวพิศเพลิน - สงวนพงศ์)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลาง
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในภาคกลางเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คำถามแต่ละข้อไม่มีถูก ผิด โปรดพิจารณาตรงไปตรงมาตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

๒. แบบสอบถามชุดนี้มี ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๒

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

วิธีทอม โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ โดยเลือกเขียนหมายเลขที่แสดงระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงและความรู้สึกของท่านลงใน ซึ่งอยู่ทางขวามือของแต่ละข้อดังต่อไปนี้

- | |
|------------------------|
| ๑. ไม่เห็นควยอย่างขี้ง |
| ๒. ไม่เห็นควย |
| ๓. ไม่แน่ใจ |
| ๔. เห็นควย |
| ๕. เห็นควยอย่างขี้ง |

ตัวอย่าง ๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือค่านการงานแก่อาจารย์เสมอ.....
จากตัวอย่าง ถ้าท่านมีความรู้สึก "เห็นควย" กับข้อความที่กล่าวในข้อ ๑. จึงเลือกเขียนหมายเลข ๔ ลงใน ○

สำหรับผู้จับ

รายได้

- ๑. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน..... ○ ๖
- ๒. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ท่านต้องปฏิบัติ..... ○ ๗
- ๓. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน..... ○ ๘
- ๔. รายได้พิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าสอนพิเศษและค่าทำงานธุรการช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจของท่านดีขึ้น..... ○ ๙
- ๕. ท่านมีเงินเหลือเก็บจากรายได้ทุกเดือน..... ○ ๑๐

สวัสดิการ

- ๖. ท่านรู้สึกว่าการราชการได้จัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ..... ○ ๑๑
- ๗. ท่านได้รับความสะดวกในการรับสวัสดิการต่าง ๆ ○ ๑๒
- ๘. ท่านรู้สึกว่าการราชการได้ให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร อย่างเพียงพอ..... ○ ๑๓

ตอนที่ ๑

ข้อมลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีตอบ โปรดนำหมายเลขใน () ของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงใส่ใน ซึ่งอยู่ทางขวามือของแต่ละข้อ

ตัวอย่าง

๐๑. อายุราชการ..... ๒

(๑) ไม่เกิน ๑๐ ปี

(๒) เกิน ๑๐ ปี

จากตัวอย่าง ถ้าท่านอายุราชการเกิน ๑๐ ปี จึงเลือกเขียนหมายเลข ๒ ลงใน

	สำหรับผู้วิจัย
๐๑. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน..... <input checked="" type="radio"/> 4	๔
(๑) ผู้อำนวยการ	
(๒) หัวหน้าฝ่าย	
(๓) หัวหน้าคณะวิชา	
(๔) อาจารย์	
๐๒. วิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่จัดการเรียนการสอน..... <input checked="" type="radio"/> 1	๕
(๑) สอนเฉพาะภาคในเวลาราชการเพียงอย่างเดียว(มีเฉพาะรอบเช้า)	
(๒) สอนทั้งภาคในเวลาและนอกเวลาราชการ (มีทั้งรอบเช้าและรอบบ่าย)	

- | |
|-----------------------|
| ๑. ไม่เห็นควบบ้างปั้ง |
| ๒. ไม่เห็นควบ |
| ๓. ไม่แน่ใจ |
| ๔. เห็นควบ |
| ๕. เห็นควบบ้างปั้ง |

สำหรับผู้วิจัย

๒๓. ห้องทำงานของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
อย่างเพียงพอ..... ๒๘
๒๔. วิทยาเขตได้จัดให้มีระบบการเก็บเอกสาร คู่มือ ระเบียบต่าง ๆ เป็น
ระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการนำมาใช้..... ๒๙
๒๕. วิทยาเขตได้จัดให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่
เสมอ..... ๓๐

นโยบายและการบริหารงาน

๒๖. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของวิทยาเขต..... ๓๑
๒๗. อาจารย์ในวิทยาเขตของท่านได้รับการชี้แจงให้เข้าใจวัตถุประสงค์และ
นโยบายในการปฏิบัติงานของวิทยาเขต..... ๓๒
๒๘. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่วิทยาเขตได้
กำหนดขึ้น..... ๓๓
๒๙. วิธีการที่วิทยาเขตใช้สื่อสารให้อาจารย์ได้รับข่าวสาร ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ
ที่จำเป็นมีประสิทธิภาพ..... ๓๔
๓๐. วิทยาเขตของท่านมีการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นเสมอ..... ๓๕

ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหารงาน

๓๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและปฏิบัติตัว เป็นกันเองกับอาจารย์..... ๓๖
๓๒. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี..... ๓๗
๓๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของทุกคน..... ๓๘
๓๔. ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยมีการวางแผนอย่างรอบคอบ..... ๓๙
๓๕. ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น..... ๔๐

- | |
|-------------------------|
| ๑. ไม่เห็นคิ้วอย่างบึ้ง |
| ๒. ไม่เห็นคิ้ว |
| ๓. ไม่แน่ใจ |
| ๔. เห็นคิ้ว |
| ๕. เห็นคิ้วอย่างบึ้ง |

สำหรับผู้วิจัย

๕. ในการไปปฏิบัติราชการที่สามารถเบิกค่าตอบแทนได้ตามระเบียบท่านได้รับ
ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักอย่างเพียงพอ..... ๑๔
๑๐. นอกจากสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการแล้ว วิทยาเขตได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ
เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ บริการค่าน้ำค่าน้ำประปา ให้ท่านอย่างเพียงพอ..... ๑๕

ความมั่นคง

๑๑. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบเป็นวิชาชีพที่มั่นคงไม่แพ้วิชาชีพอื่น..... ๑๖
๑๒. ท่านมีโอกาที่จะถูกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน..... ๑๗
๑๓. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่..... ๑๘
๑๔. ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายงานไปดำรงตำแหน่งใหม่..... ๑๙
๑๕. อาจารย์ในวิทยาเขตของท่านลาออก ขอลา หรือย้ายไปทำงานที่อื่นเสมอ.... ๒๐

ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

๑๖. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่าน..... ๒๑
๑๗. เมื่อมีการประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานท่านร่วมประชุมสม่ำเสมอ..... ๒๒
๑๘. อาจารย์ในวิทยาเขตของท่านให้ความช่วยเหลือท่านในด้านการงาน..... ๒๓
๑๙. นักศึกษาให้ความร่วมมือในกิจกรรมของวิทยาเขตทุกครั้ง..... ๒๔
๒๐. นักศึกษามาพบท่านเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เสมอ..... ๒๕

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๒๑. วิทยาเขตจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนซึ่งอำนวยความสะดวกในการสอนอย่างเพียงพอ ๒๖
๒๒. ห้องสมุดมีหนังสือที่ใหม่ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ..... ๒๗

- ๑. ไม่เห็นควบบ้างปั้ง
- ๒. ไม่เห็นควบ
- ๓. ไม่แน่ใจ
- ๔. เห็นควบ
- ๕. เห็นควบบ้างปั้ง

การยอมรับนับถือ

- ๓๖. ผู้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก.....
- ๓๗. อาจารย์ในวิชาเอกยอมรับในความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน.....
- ๓๘. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา.....
- ๓๙. โคขทั่วไปแล้วคณะอาจารย์มีส่วนกระตุ้นให้ท่านทำงานโคดีที่สุด.....
- ๔๐. อาจารย์ในวิชาเอกขอคำปรึกษาจากท่านทั้งค่านการงานและส่วนตัว...

-
-
-
-
-

สำหรับผู้วิจัย

- ๔๑
- ๔๒
- ๔๓
- ๔๔
- ๔๕

ความจริงก้าวหน้า

- ๔๑. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง.....
- ๔๒. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น.....
- ๔๓. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่อาจารย์ศึกษาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น.....
- ๔๔. คณะอาจารย์ได้รับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้ความรู้และทักษะมากขึ้น.....
- ๔๕. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ.....

-
-
-
-
-

- ๔๖
- ๔๗
- ๔๘
- ๔๙
- ๕๐

ความสำเร็จในหน่วยงาน

- ๕๖. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับความสำเร็จตามจุดหมายของวิชาเอก..
- ๕๗. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติมาก.....
- ๕๘. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน.....
- ๕๙. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโคดี.....
- ๕๐. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่าน.....

-
-
-
-
-

- ๕๑
- ๕๒
- ๕๓
- ๕๔
- ๕๕

- | |
|------------------------|
| ๑. ไม่เห็นควยอย่างบึ้ง |
| ๒. ไม่เห็นควย |
| ๓. ไม่นั่งใจ |
| ๔. เห็นควย |
| ๕. เห็นควยอย่างบึ้ง |

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- | | | |
|--|-----------------------|----|
| ๕๑. งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่าน.. | <input type="radio"/> | ๕๖ |
| ๕๒. งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์.. | <input type="radio"/> | ๕๗ |
| ๕๓. ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน..... | <input type="radio"/> | ๕๘ |
| ๕๔. กฎต่าง ๆ ของวิทยาเขตได้มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพงาน.... | <input type="radio"/> | ๕๙ |
| ๕๕. ระเบียบปฏิบัติงานในวิทยาเขตของท่านมีไม่มากเกินไป..... | <input type="radio"/> | ๖๐ |

ความยุติธรรม

- | | | |
|---|-----------------------|----|
| ๕๖. จำนวนชั่วโมงสอนที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นไปอย่างเหมาะสม..... | <input type="radio"/> | ๖๑ |
| ๕๗. การปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกจากการสอนที่กระจายให้อาจารย์ท่านมีความเป็นธรรม | <input type="radio"/> | ๖๒ |
| ๕๘. การทัศนศึกษาการปฏิบัติงานในวิทยาเขตของท่านกระทำโดยมีข้อมูลเพียงพอ | <input type="radio"/> | ๖๓ |
| ๕๙. วิทยาเขตมีระบบการศึกษางานของอาจารย์..... | <input type="radio"/> | ๖๔ |
| ๖๐. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรม..... | <input type="radio"/> | ๖๕ |

.....

ขอขอบพระคุณมากที่อาจารย์กรุณาตอบและส่งแบบสอบถามคืนอย่างรวดเร็ว

ประวัติผู้เขียน

นางสาวพิศเพ็ญ สงวนพงศ์ สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิตจาก
มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา ๒๕๑๘ ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง อาจารย์ ๒
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคขบการพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนคร-
ศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

