



ภาษาไทย

- เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. การวิเคราะห์หนี้. พระนคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ 2519.
- คิน ปรัชญาพุดธิ์ และ อิศระ สุวรรณผล. ปทานุกรมการบริหาร. พระนคร : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.
- บุญสิน จตุรพุดกษ. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ" วิทยานิพนธ์ มหบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2509.
- ประธาน จันทรเจริญ. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- ประยูร พรหมจันทร์. "การนำขวัญ" วารสารนักบริหาร. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม, 2515), 7.
- ประสงค์ สุนศิริ. "สภาความมั่นคง แดงสถานการณ์ประเทศภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ผ.ก.ค. ขยายตัว." ประชาธิปไตย. 7 ธันวาคม 2518, 1, 12.
- ภิญโญ สาร. หลักบริหารการศึกษา. พระนคร : วัฒนาพานิช, 2516.
- ศึกษาศึกษา, กระทรวง. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 3 (2515 - 2519). พระนคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2514, 718.
- สุภรณ์ ศรีพหล. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร." วิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2519.

สุรางค์ โคว์ตระกูล. "การบำรุงขวัญ." การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. พระนคร :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514.

สีปนนท์ เกตุทัต และคณะ. รายงานของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518, 140.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2516.

อภิญา จรุงพร. ศัพท์และความหมายทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
แพรวพิทยา, 2515.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- Anderson, Lester W. and Van Dyke, Lauren A. School Administration.
Boston : Houghton Mifflin Company, 1963.
- Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. London :
Oxford University Press, 1972.
- Barry, F.S. "CDPSA Looks at Morale," New York State Education.
(October, 1955).
- Brech, E.F.L. Principles and Practice of Management. London :
Longman, Green and Co., Ltd., 1966.
- Bavis, Keith. Human Relations at Work. Tokyo : McGraw-Hill
Kogakusha, 1967.
- Child, Irwin L. "Morale : A Biographical Review," Psychological Bulletin. 1941, 38 : 393 - 94.
- Culbertson, Jack A., et al. Administrative Relationships.
Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-Hall, 1961.
- Gloster, Arthur Spears II. "A Study of Faculty Morale in
Selected Community Colleges and Technical Institutes
in North Carolina," Dissertation Abstracts. Vol.35,
No. 8 (February, 1975), pp. 5074 - A.

- Howell, Varon L. "Staff Morale in Elementary School : Influenced by Principle Initiated Common Behavioral Incidents," Dissertation Abstracts, Vol. 34, No. 12 (June, 1974), pp. 7488 - A.
- Jucius, Michael J. Personnel Management. Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1971.
- Kemper, Lawrence Barttet. "Morale of Elementary Principles in Maxican American Poverty Schools," Dissertation Abstracts. Vol. 35, No. 9 (March, 1975), pp. 5730 - A.
- Koerner, Thomas F. (ed.). NAASP Bulletin. Vol. 56, No. 368 (December, 1972), p. 41.
- Koontz, Harold and O'Donnel, Cyril. Principles of Management. New York : McGraw-Hill Book Company, 1964.
- Leatherwood, Lawrence Bradley. "An Investigation of Factors Affecting the Moral and Needs Satisfaction of Selected Team Teachers in North Carolina," Dissertation Abstracts. Vol. 34, No. 7 (January, 1974), pp. 3772 - 74 - A.
- Lipham, James M. and Jr., James A. Hoeh. The Principleship : Foundations and Functions. New York : Harper and Row, Publishers, 1974.-

Mehrens, William A. Measurement and Evaluation in Education and Psychology. New York : Rinehart and Winston, 1973.

Napier, Thomas Gayle. "Teacher Morale," Dissertation Abstracts.
Vol. 27, No. 5 (November, 1966), pp. 1228 - A.

Ovard, Glen F. Administration of the Changing Secondary School.
New York : The Macmillan Company, 1966.

Satentes, Marcelo Pusa. "Study of the Factors Related to
Teacher Morale in Five School Districts in the Province
of Cotabaru, Philippines," Dissertation Abstracts.
Vol. 35, No. 6 (December, 1974), pp. 3361 - 62 - A

Stahl, C. Glenn. Public Personnel Administration. New York :
Harper & Row, Inc., 1971.

Wiles, Kimball, Supervision for Better School. New York :
Prentice-Hall, Inc., 1953.

Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design.
2nd ed, Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1971

Yoder, Dale. Personnel Management and Industrial Relations.
New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited,
1972 .

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยา

เรื่อง

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย : ม.ร.ว. จุรีพรหม กมลรัตน์

ผู้ควบคุมการวิจัย : ดร. พนม พงษ์ไพบูลย์

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนกวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 251๑

แผนกวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

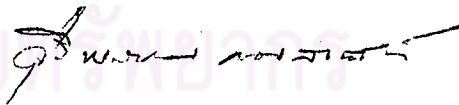
3 กุมภาพันธ์ 2519

เรียน ท่านอาจารย์ ที่เคารพอย่างยิ่ง

ผมกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ของเรา ซึ่งเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ในการบริหารใน มศว. ของเราอย่างยิ่ง เพราะขวัญของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ผมจึงได้เรียนขอความร่วมมือมา แบบสอบถามชุดนี้ จะส่งผลต่อการวิเคราะห์ที่ถูกต้องเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านอาจารย์ ในการที่จะได้พิจารณาตอบแบบสอบถามอย่างรอบคอบ ตรงตามข้อเท็จจริงเท่านั้น

ผมขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง สำหรับความร่วมมืออันดีของท่านมา ณ โอกาสนี้.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง



(ม.ร.ว. จีรพรหม กมลาสน์)

อดีตอาจารย์ ร.ร. ฝึกหัดครูชั้นสูง

อดีตอาจารย์ วิทยาลัยบริหารการศึกษา

~~ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกศิลป์และวัฒนธรรม มศว.~~ (ประสานมิตร)

แบบสอบถาม

เกี่ยวกับ

"ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ"

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน
มศว. ของเรา กรุณาอ่านและตอบด้วยความจริงใจ เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง
เท่านั้นที่จะช่วยให้การวิเคราะห์ค่าเห็นไปด้วยความถูกต้อง โปรดออกความคิดเห็นให้เต็มที่
เพราะท่านไม่จำเป็นต้องลงชื่อในแบบสอบถาม คำตอบทุก ๆ คำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับ
และจะไม่นำไปแปลผลเป็นรายบุคคล การเสนอข้อมูลจะนำไปในรูปกลุ่มบุคคลเท่านั้น
จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้ เพื่อทราบสภาพขวัญของอาจารย์ และจักได้เสนอแนะทางการ
ที่เกี่ยวข้อง ให้สร้างและบำรุงขวัญของอาจารย์ให้สูงขึ้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน
และการบริหาร ของวิทยาลัยต่อไป

คำว่า "ผู้บังคับบัญชา" ในแบบสอบถามนี้ มีความหมายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
แต่ละตำแหน่ง ดังนี้

1. ถ้าผู้ตอบเป็นผู้อำนวยการ, คณบดี, รองอธิการบดี, "ผู้บังคับบัญชา หมายถึง
ท่านอธิการบดี

2. ถ้าผู้ตอบเป็นหัวหน้าภาควิชา "ผู้บังคับบัญชา" หมายถึง คณบดี

3. ถ้าผู้ตอบเป็นอาจารย์สอน ไม่ได้ทำหน้าที่อื่นดังกล่าวข้างตน "ผู้บังคับบัญชา"
หมายถึง หัวหน้าภาควิชา

4. ถ้าผู้ตอบเป็นอาจารย์ฝ่ายธุรการ "ผู้บังคับบัญชา" หมายถึงหัวหน้าสำนักงาน

ก. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ และเติมคำลงในช่องว่างที่กำหนดไว้

1. ท่านดำรงตำแหน่ง (ถ้ามีหลายตำแหน่ง โปรดลงทุกตำแหน่ง)

รองอธิการบดีหรือเทียบเท่า

- คณบดีหรือเทียบเท่า
- หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า
- อาจารย์ผู้สอนภาควิชา
- งานธุรการไม่ใกล้ชิด

2. วุฒิของท่าน

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาเอก

3. อายุราชการ.....ปี

4. งานรับผิดชอบประจำ (ระบุสัดส่วนของงาน)

งานบริหาร เปอร์เซนต์

งานสอน เปอร์เซนต์

งานธุรการ เปอร์เซนต์

5. ท่านคิดว่าท่านควรมีงานรับผิดชอบอย่างไร ?

งานบริหาร เปอร์เซนต์

งานสอน เปอร์เซนต์

งานธุรการ เปอร์เซนต์

คำชี้แจง

การตอบคำถามต่อไปนี้ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ลงในช่องตรงกับคะแนน
ของลักษณะต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายความว่า มีลักษณะเช่นนั้น มากที่สุด บอยที่สุด คีที่สุด ถูกต้องที่สุด ฯลฯ
- 4 หมายความว่า มีลักษณะเช่นนั้น มาก บอย คี ถูกต้อง ฯลฯ
- 3 หมายความว่า มีลักษณะเช่นนั้น ปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีลักษณะเช่นนั้น น้อยกว่าที่ควร ไม่สู้บอยนัก คีน้อย ถูกต้องน้อย ฯลฯ
- 1 หมายความว่า มีลักษณะเช่นนั้น น้อยที่สุด ไม่บอยเลย คีน้อยที่สุด ถูกต้องน้อยที่สุด ฯลฯ

ตัวอย่าง

"งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ถูกใจท่านมาก"

5	4	3	2	1
✓				

ในขณะนี้ ผู้ตอบเห็นว่า งานที่ทำอยู่ขณะนี้ ถูกใจมากที่สุด จึงกาเครื่องหมาย ✓ ลง
ในช่องหมายเลข 5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์

ต่อไปนี้เป็นคำถามในคำถามต่าง ๆ โปรดพิจารณาคุณค่าตามความถี่ถ้วน แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่า "ค่าตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด" ในตารางคำตอบ

คำถาม

คำตอบ

	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนี้เพียงใด					
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ริเริ่มงานใหม่ ๆ เพียงใด					
3. ในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพียงใด					
4. มหาวิทยาลัยมีระบบการติดตามงานของอาจารย์เพียงใด					
5. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและรักษาระบอบของอาจารย์เพียงใด					
6. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับการฝึกอบรมหรือรวมประชุมทางวิชาการ เพื่อใหม่ความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้นเพียงใด					
7. หองทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงานเพียงใด					
8. ผู้บังคับบัญชาในมหาวิทยาลัยของท่านได้รับการยอมรับจากวงการภายนอกเพียงใด					
9. วิธีการที่มหาวิทยาลัยใช้สื่อสาร ให้อาจารย์ได้รับข่าวสารความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นมีประสิทธิภาพเพียงใด					
10. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์อื่นแล้ว ท่านรู้สึกพอใจเพียงใด					
11. อาจารย์หาเรื่องลาหยุดงาน โดยไม่มีความจำเป็นเลยเพียงใด					

	5	4	3	2	1
12. ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานเพียงใด					
13. มหาวิทยาลัยมีความพอใจในการทำงาน ความรู้และความสามารถของท่านเพียงใด					
14. อาจารย์ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเพียงใด					
15. มหาวิทยาลัยมีเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ดีเพียงใด					
16. มหาวิทยาลัยได้จัดบริการทางคานส์ทันนากการ ให้อาจารย์เพียงใด					
17. โอกาสที่อาจารย์จะได้เลื่อนตำแหน่ง ที่มาที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ มีเพียงใด					
18. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของท่านชอบคบช้บ นินทาว่าร้ายกันเพียงใด					
19. ท่านได้ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนรวมในกระบวนการเรียนการสอนเพียงใด					
20. ท่านเข้าใจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาท และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านเพียงใด					
21. ท่านคิดว่าท่านได้ทำงานสอดคล้องกับเงินเดือนเพียงใด					
22. ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเหมาะสมเพียงใด					
23. ท่านได้รับการยกย่องนับถือ และสรรเสริญในผลงานของท่านเพียงใด					
24. ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ ได้รับการพิจารณาจากมหาวิทยาลัยเพียงใด					

	5	4	3	2	1
51. โดยทั่วไปแล้ว คณะอาจารย์มีส่วนกระตุ้นให้ท่านทำงานที่ดีที่สุดเพียงใด					
52. มหาวิทยาลัยมีวิธีการสื่อสารเรื่องส่วนตัวเกี่ยวกับอาจารย์ควยความเหมาะสมเพียงใด					
53. นิสิต นักศึกษา ไ้มาพบท่านเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ บ่อยเพียงใด					
54. ผู้บังคับบัญชาได้พยายามป้องกันอาจารย์ให้พ้นจากการกล่าวหา โจมตี อย่างไม่เป็นธรรมเพียงใด					
55. บริการของห้องสมุดดีเพียงใด					
56. อาจารย์ในวิทยาลัยของท่านรวมคิด และร่วมทำงานกันเพียงใด					
57. นิสิตมีปฏิริยาคอทานการทำงานของมหาวิทยาลัยเพียงใด					
58. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีเพียงใด					
59. บริการทั่ว ๆ ไป จัดสำหรับคนกลุ่มน้อยเท่านั้น					
60. บริการที่มีอยู่ส่งเสริมความเจริญทางวิชาการน้อยมาก					
61. กฎต่าง ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพงานปัจจุบัน					
62. การพิจารณาขึ้นเงิน เดือน ไม่มีบรรทัดฐานที่เชื่อมั่นได้					
63. มีบุคคลเป็นจำนวนมากที่ทำงานดีมากแต่ไม่ได้เงินเดือนขึ้นสอบขึ้น					
64. ทุกคนในหน่วยงานของอาจารย์มีงานประจำเท่าเทียมกัน					

	5	4	3	2	1
65. การมอบงานพิเศษมักจะให้กับคนที่อยู่ใกล้ชิดเท่านั้น					
66. มีงานเป็นจำนวนมากที่อาจารย์ไม่ทราบว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ					
67. มีเพื่อนร่วมงานเป็นจำนวนมากจนถึงการไม่ได้รับความยุติธรรม					
68. การตัดสินใจบางอย่างกระทำโดยไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ					
69. กระบวนการให้ความยุติธรรมใน มศว. ค่อนข้างมาก					
70. การเบิกจ่ายเงินเป็นกระบวนการยุ่งยากซับซ้อนจนน่าเบื่อ					
71. งานธุรการควรช่วยเหลือสนับสนุนงานวิชาการมาก ๆ					
72. การแยกงานธุรการออกเป็นสัดส่วนทำให้ไม่มีความร่วมมือกัน					

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้.

ม.ร.ว. จุรีพรหม กมลาคัน

ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
แยกเป็นรายปัจจัย

ปัจจัยที่ 1	สภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ได้แก่คำถามข้อที่ 2 7 12 22 32 42 57	รวม	7 ข้อ
ปัจจัยที่ 2	การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกในการ ประสบความสำเร็จ ได้แก่คำถามข้อที่ 1 13 23 33 43 49	รวม	6 ข้อ
ปัจจัยที่ 3	ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ได้แก่คำถามข้อที่ 3 14 24 34 71 72	รวม	6 ข้อ
ปัจจัยที่ 4	การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ได้แก่คำถามข้อที่ 4 15 25 35 44 59 61 62 63 64 65 68 69	รวม	13 ข้อ
ปัจจัยที่ 5	ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ได้แก่คำถามข้อที่ 5 16 26 36 51 60	รวม	5 ข้อ
ปัจจัยที่ 6	ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ คำถามข้อที่ 6 17 27 37 45	รวม	5 ข้อ
ปัจจัยที่ 7	ความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะอาจารย์และนักศึกษา ได้แก่ คำถามข้อที่ 18 19 28 38 46 53 55 58 59	รวม	9 ข้อ
ปัจจัยที่ 8	ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ได้แก่คำถามข้อที่ 8 29 39 47 52 56 59 66	รวม	8 ข้อ
ปัจจัยที่ 9	ความเพียงพอของการสื่อสาร ได้แก่คำถามข้อที่ 9 20 30 40 54	รวม	5 ข้อ
ปัจจัยที่ 10	ความเพียงพอของรายได้ ได้แก่คำถามข้อที่ 10 21 31 41 48	รวม	5 ข้อ
ปัจจัยที่ 11	การขาดงานและการโยกย้าย ได้แก่คำถามข้อที่ 11 37	รวม	2 ข้อ



ประวัติการศึกษา

ม.ร.ว.จूरืพรหม กมลาพันธ์ ได้ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต จาก
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2500 เข้าเป็นนิสิตบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา เมื่อปีการศึกษา 2517

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งสถาปนิกประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย