

บรรณานุกรม

กล้าหาญ วรพุทธพร. กลุ่มสร้างคุณภาพงานวิจัยในชั้น. กรุงเทพฯ : ยูนิเคิลโปรดักชั่น,
2526.

กรุงเทพจำกัด ธนาคาร. คู่มือปฏิบัติการกิจกรรม Q.C.Circles. กรุงเทพฯ : ส่วนการฝึกอบรม
ฝ่ายการพนักงาน, 2526.

_____. รายงานการจัดงานมหกรรม Q.C. ครั้งที่ 1, 12-14 ตุลาคม 2526, กรุงเทพฯ :
เรือนแก้วการพิมพ์, 2527.

จินตนา ก้อนเพชร. "การเปรียบเทียบพฤติกรรมการคล้อยตามของเด็กภายใต้เงื่อนไข การ
ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

เจริญ วัชรธรรมชัย. คู่มือปฏิบัติการกิจกรรม กศศ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรประเสริฐ,
2518.

เจริญ วัชรธรรมชัย และไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม : แบบ
คู่มือกับเยอรมัน. เอกสารทางวิชาการลำดับที่ 3 สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
ปีที่พิมพ์ไม่ปรากฏ.

ชัยพร วิชชาวุธ "การนำ Q.C.Circle มาใช้ในโรงเรียน" วารสารครุศาสตร์.
2 (ตุลาคม-ธันวาคม 2526) : 68-84.

_____. "กิจกรรม Q.C.Circle กับการบริหารงานบุคลากร." บรรยายที่วิทยาลัย
เกษตรกรรมชลบุรี อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี 23 กุมภาพันธ์ 2527. (เทปคasset).

_____. บุคลากรจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ชัยพร วิชชาวุธ. "Q.C.Circle ในสถานศึกษา" อบรมครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรม
ชลบุรี อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี 2-4 พฤษภาคม 2527. (เทปดัด).

ไทยซอนต้า แมมูแฟลเจอริง จำกัด บริษัท. เทคนิคการสร้างคุณภาพงาน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์
การพิมพ์, 2526.

นิพนธ์ ไทยพานิช. การนำ Q.C.Circles มาใช้ในการบริหารโรงเรียน (การบริหารแบบมี
ส่วนรวม). กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2526.

ประสิทธิ์ จีนประชา และสมิต สัตถุการ. เทคนิคการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ :
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

ประวิทย์ จงวิศาล และวิจิตรรา จงวิศาล. คู่มือทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2526.

ประยูร เขียววัฒนา และคณะ. คิวซี เทคนิคชุด 78 คำถาม. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่นจำกัด,
2527.

ปุนนิเมนต์ไทยจำกัด บริษัท. คู่มือการจัดทำ Q.C.Circle : สายการบริหารกลาง.
กรุงเทพฯ : ซีระการพิมพ์, 2526.

ไพฑูรย์ สีนดารัตน์ และสำลี ทองธิว. การวิจัยทางการศึกษา : หลักและวิธีการสำหรับนักวิจัย.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ปิญโญ สาธร. หลักการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุภา, 2521.

วีระพล สุวรรณนิพนธ์. การประเมินผลแผนและโครงการ. กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา,
2525.

วาทพงษ์ ตรีวิฑู. "Q.C.Circle เหมาะสมสำหรับเมืองไทย ๑" วารสารการบริหาร "คน".

3 (กรกฎาคม-กันยายน 2527) : 11-20.

ศิริวรรณ ศิริอารยา. "มีทฤษฎี X ทฤษฎี Y และทฤษฎี Z." วารสารข้าราชการ.

28 (ตุลาคม 2526) : 69-72.

ศิริวรรณ สร้อยแสน. สัมมนาผู้บริหารระดับสูง การปรับปรุงงานโดยกลุ่มสร้างคุณภาพงาน.

กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2525.

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). มหกรรม Q.C.Circle ครั้งที่ 1 23-25 กันยายน

2526.. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2526.

..... มหกรรม Q.C.Circle ครั้งที่ 2 17-19 ตุลาคม 2527. กรุงเทพฯ : สมาคม

ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2527.

สมนึก ทองเอี่ยม. คู่มือปฏิบัติการ Q.C.Circle, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อิชิกวา เการุ. "นานาทรรศน์ คิวซี" รวมประชาชาติธุรกิจ : 10 ตุลาคม 2527) :

3 (หน้าพิเศษ).

อรวรรณ สุธีธรรมรักษ์. "อิทธิพลของสภาพการณ์และความเชื่อในเรื่องอัตถิยัตที่มีต่อพฤติกรรม

การคล้อยตาม." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518



Edward, Allen L. Experimental Design in Psychological Research.

3d ed. New York : Holt, Rinehart and Winston Inc, C. 1968.

Frederick Herzberg. Work and the Nature of Man. Ohio : World

Publishing Co., 1966.

Ishikawa Kaoru. "Introduction to Quality Control Circle." Reports of Statistical Application Research, JUSE. 21 (1974) : 1-5, 52-55.

_____. Guide to Quality Control : Asian Productivity Organization.

Available from Unipub, New York, 1976.

_____. "Q.C.Circle Activities." Quality Magazine. (May, 1980) :

p. 97.

_____. Q.C.Circle Koryo. Japan, Toin Inc, 1980.

_____. Reports of Statistical Application Research, Union of

Japanese Scientists and Engineers. Japan : 1974.

Keppel, Geoffrey. Design and Analysis; a Researcher's Handbook.

2d ed. Eglewood Cliffs, N.J., Pretice-Hal, 1982.

Kirk , Roger E. Experimental Design : Procedures for the Behavioral

Sciences. 2d ed. Belmont, California Brooks/Cole, 1982.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper, 1954.

Maslow, A. Motivation and Personality. New York : Harper and Row,
1970.

Maslow, Abraham. H. Toward a Psychology of Being. 2d ed. New York,
D. Van Nostrand, 1968.

McGregor, Douglas. Leadership and Motivation. Cambridge : The MIT
Press, 1966.

McGregor, Douglas. The Professional Manager. London, McGraw-Hill,
1982.

National Productivity Board. "1 st Singapore National Q.C. Circle
Convention.; Date : Nouember 2 Q 1982, Venue : World Trade
Centre, Auditorium.", Singarore, 1982.

Okumo Yukimichi. Reports of Q.C.Circle Activities in Japan 1983.
Japan : Juse, 1983.

Ouchi, William G. Theory Z; American Business can Meet the Japanese
Challenge. Reading, Mass., Addison-Wesley Pub. (C 1981)

Sato Kazuchika. "Total Quality Control (TQC)." Paper Report Small
Group Activities. Paper Xerox, 1985.

SPSS, Inc. SPSSX Statistical Algorithms. Chicago : SPSS Inc.,
1983 a.

SPSS, Inc. SPSSX User's Guide. New York : McGraw-Hill, 1983 b.

S.Y. Chen. "The Promotion and Development of the Activity of
Q.C.C." ICQCC' 83 - Taipei. Sep 18-20, 1983.

Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. 2d ed.
New York : McGraw-Hill, 1971.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี (ปราจีนบุรี)

ดังนั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ตรงตามความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการนำมาปรับปรุงการบริหารงานในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี (ปราจีนบุรี) อันจะเป็นประโยชน์ต่อครู-อาจารย์ทุกท่านโดยตรง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ซึ่งประกอบด้วย
 - ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 18 ข้อ
 - สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ 15 ข้อ
 - ขวัญในการปฏิบัติงาน 21 ข้อ
 - ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 11 ข้อ
 - ผลงานตามการรับรู้ 22 ข้อ

โปรดตอบอย่างตั้งใจตามการรับรู้ของท่าน

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบ

1. ผู้บริหาร (บ)
 2. ครู-อาจารย์ ผู้สอน (ป)
 3. ฝ่ายส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา (ศ)
 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

3. อายุ.....ปี

4. อายุราชการ.....ปี

5. วุฒิต่างทางการศึกษา

1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
 4. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. สังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรม.....

ตอนที่ 2

ข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ท่าน

ทำอยู่ในปัจจุบันที่ตรงตามความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน ดังต่อไปนี้

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ | | | | |
|--------|--|-----------------------|----------|--------------------|-----------------|--------------------------|
| | | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ตัดสินใจ ไม่ได้ | ไม่ เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| 1 | งานในหน้าที่ที่ฉันทำอยู่ <u>นี้</u> <u>เปรียบ</u> <u>เสมือนงาน</u> <u>อดิเรก</u> <u>ของฉัน</u> | | | | | |
| 2 | งานในหน้าที่ที่ฉันทำอยู่ <u>นี้</u> <u>มีความ</u> <u>น่าสนใจ</u> <u>พอที่จะ</u> <u>ไม่</u> <u>เกิดความ</u> <u>เบื่อหน่าย</u> | | | | | |
| 3 | ดู <u>เหมือนว่า</u> <u>เพื่อน</u> <u>ของฉัน</u> <u>มีความ</u> <u>สนใจ</u> <u>งาน</u> <u>ในหน้าที่ที่</u> <u>ทำอยู่</u> <u>มากกว่า</u> <u>ฉัน</u> | | | | | |
| 4 | ฉัน <u>พิจารณา</u> <u>แล้ว</u> <u>เห็น</u> <u>ว่าง</u> <u>งาน</u> <u>ในหน้าที่ที่</u> <u>ฉัน</u> <u>ทำอยู่</u> <u>นี้</u> <u>ไม่</u> <u>เป็น</u> <u>ที่น่า</u> <u>พอใจ</u> | | | | | |
| 5 | ฉัน <u>มีความ</u> <u>สุข</u> <u>อยู่</u> <u>กับ</u> <u>การ</u> <u>ทำงาน</u> <u>ในหน้าที่</u> <u>ของ</u> <u>ฉัน</u> <u>มาก</u> <u>กว่า</u> <u>ปล่อย</u> <u>เวลา</u> <u>ให้</u> <u>ว่าง</u> | | | | | |
| 6 | ฉัน <u>เกิด</u> <u>ความ</u> <u>รู้สึก</u> <u>เบื่อ</u> <u>หน่าย</u> <u>ใน</u> <u>งาน</u> <u>ที่</u> <u>ฉัน</u> <u>ทำอยู่</u> <u>นี้</u> <u>เสมอ</u> | | | | | |
| 7 | ฉัน <u>รู้สึก</u> <u>ถึง</u> <u>พอใจ</u> <u>ใน</u> <u>งาน</u> <u>ที่</u> <u>ฉัน</u> <u>ทำอยู่</u> <u>นี้</u> <u>มาก</u> <u>พอสมควร</u> | | | | | |
| 8 | โดย <u>ส่วนใหญ่</u> <u>แล้ว</u> <u>ฉัน</u> <u>ต้อง</u> <u>ฝืน</u> <u>ใจ</u> <u>ตัวเอง</u> <u>ให้</u> <u>ทำงาน</u> <u>ใน</u> <u>หน้าที่</u> <u>ของ</u> <u>ฉัน</u> | | | | | |
| 9 | ใน <u>เวลา</u> <u>ที่</u> <u>ฉัน</u> <u>มี</u> <u>ความ</u> <u>พอใจ</u> <u>ใน</u> <u>งาน</u> <u>ที่</u> <u>ฉัน</u> <u>ทำอยู่</u> | | | | | |
| 10 | ฉัน <u>รู้สึก</u> <u>ว่า</u> <u>งาน</u> <u>ที่</u> <u>ฉัน</u> <u>ทำอยู่</u> <u>นี้</u> <u>ไม่</u> <u>มี</u> <u>ความ</u> <u>น่าสนใจ</u> <u>มาก</u> <u>ไป</u> <u>กว่า</u> <u>งาน</u> <u>อื่น</u> <u>ที่</u> <u>ฉัน</u> <u>สามารถ</u> <u>หา</u> <u>ทำ</u> <u>ได้</u> | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ | | | | |
|--------|--|-----------------------|----------|--------------------|-----------------|--------------------------|
| | | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ตัดสินใจ ไม่ได้ | ไม่ เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| 11 | ฉันไม่ชอบงานที่ฉันทำอยู่ในขณะนี้เลย | | | | | |
| 12 | ฉันรู้สึกว่าคุณมีความสุขในการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ | | | | | |
| 13 | ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานของคุณเสมอๆ | | | | | |
| 14 | ฉันรู้สึกเหมือนว่าจะทำงานในหน้าที่ของคุณ | | | | | |
| 15 | ฉันชอบงานที่ฉันทำอยู่มีมากกว่าคนอื่น ๆ โดยทั่วไป | | | | | |
| 16 | งานที่ฉันทำอยู่ไม่ค่อน่าสนใจ | | | | | |
| 17 | ฉันมีความเพลิดเพลินอย่างแท้จริงกับงานที่ฉันทำ อยู่ขณะนี้ | | | | | |
| 18 | ฉันผิดหวังที่ฉันได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | | | | | |
| 19 | ฉันรู้สึกว่าคุณงานที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันมีความ มั่นคง | | | | | |
| 20 | ฉันรู้สึกว่าฉันมีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | | | | | |
| 21 | ฉันรู้สึกว่าคุณงานที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันมี อนาคตที่ดี | | | | | |
| 22 | ฉันรู้สึกว่าหน่วยงานที่ฉันทำอยู่มีถูกสั่งให้หยุดค่าเป็น การเมื่อไรก็ได้ | | | | | |
| 23 | ฉันรู้สึกว่าฉันอาจถูกพิจารณาให้ออกจากงานนี้เมื่อไร ก็ได้ | | | | | |
| 24 | ฉันรู้สึกว่าหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่มีความมั่นคง | | | | | |
| 25 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานในหน่วยงานนี้ได้เป็นอย่างดีมีศักดิ์ศรี | | | | | |
| 26 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานในหน่วยงานนี้ได้เป็นอย่างดีไม่สม ศักดิ์ศรี | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ | | | | |
|--------|---|-----------------------|----------|--------------------|-----------------|--------------------------|
| | | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ตัดสินใจ ไม่ได้ | ไม่ เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| 27 | ฉันรู้สึกว่าคุณทำงานในหน่วยงานนี้ได้ <u>อย่างประสบความสำเร็จ</u> | | | | | |
| 28 | ฉันรู้สึกว่าคุณ <u>ประสบความสำเร็จ</u> ที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | | | | | |
| 29 | ฉันรู้สึกว่างานที่คุณทำในหน่วยงานนี้ <u>คงพบกับความล้มเหลว</u> | | | | | |
| 30 | ฉันรู้สึกว่างานที่คุณทำในหน่วยงานนี้ทำให้ <u>ฉันท้อแท้</u> | | | | | |
| 31 | ฉันรู้สึกว่าฉัน <u>ไม่มีศักดิ์ศรี</u> ที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | | | | | |
| 32 | ฉันรู้สึกว่าฉันจะมี <u>อนาคตที่ดี</u> ที่ฉันได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | | | | | |
| 33 | ฉันรู้สึก <u>สิ้นหวัง</u> ที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | | | | | |
| 34 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉัน <u>ติดต่อสื่อสารกันอย่างไม่เปิด</u> เนื่องจากความเป็นจริง | | | | | |
| 35 | ฉันมักจะ <u>พูดเขาะ เข้ายกกลาง</u> เพื่อนร่วมงานของฉันที่ประสบความสำเร็จล้มเหลว | | | | | |
| 36 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉัน <u>ให้ข้อมูล</u> เกี่ยวกับการทำงานซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 37 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉัน <u>ติดต่อสื่อสารกันอย่างไม่มีประสิทธิภาพ</u> | | | | | |
| 38 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉัน <u>ติดต่อสื่อสารกันอย่างไม่ตรงไปตรงมา</u> | | | | | |
| 39 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉัน <u>ติดต่อสื่อสารกันอย่างไม่สะดวกเร็ว</u> | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ | | | | |
|--------|--|-----------------------|----------|--------------------|-----------------|---------------------------|
| | | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ตัดสินใจ ไม่ได้ | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| 40 | ฉันติดต่อบริษัทอย่างสะดวกกับผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ดูแลผู้บังคับบัญชา / | | | | | |
| 41 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อบริษัทกันไม่ค่อย จะถูกต้องชัดเจน | | | | | |
| 42 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อบริษัทกันได้อย่าง ล่าช้า | | | | | |
| 43 | ฉันมักจะตำหนิเพื่อนร่วมงานของฉันต่อหน้าคนอื่น ๆ / | | | | | |
| 44 | ต่อหน้าและลับหลังเพื่อนร่วมงานของฉัน ฉันปฏิบัติ เหมือนกัน / | | | | | |
| 45 | ฉันแสดงความชื่นชมอย่างจริงใจเมื่อเพื่อนร่วมงาน ของฉันประสบความสำเร็จ / | | | | | |
| 46 | ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของฉันขาดความรู้ความ สามารถ และฉันกลัวที่จะพูดเช่นนั้น / | | | | | |
| 47 | ฉันมักจะวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของเพื่อนร่วมงานไป ในทางเสียหาย / | | | | | |
| 48 | ฉันและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ / | | | | | |
| 49 | ฉันพูดกับเพื่อนร่วมงานตามความรู้สึกที่แท้จริงของฉัน ถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่สบายใจ / | | | | | |
| 50 | ฉันมีความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงานของฉัน / | | | | | |
| 51 | บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ฉันและเพื่อน ร่วมงานได้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน / | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการรับรู้ | | | | |
|--------|--|-----------------------|----------|--------------------|-----------------|--------------------------|
| | | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ตัดสินใจ ไม่ได้ | ไม่ เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| 52 | ฉันมักจะพูดในสิ่งที่คนอื่นอยากฟังถึงแม้จะขัดกับความ รู้สึกของฉัน / | | | | | |
| 53 | ฉันมักจะ <u>คอ เดิม เสริมแต่ง</u> สิ่งที่ฉันพูด เพื่อให้เกิดความ น่าสนใจ | | | | | |
| 54 | ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการ <u>แบ่งพรรคแบ่งพวก</u> กัน / | | | | | |
| 55 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันสามารถประหยัดเงินของ หน่วยงานได้ | | | | | |
| 56 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันทำให้การทำงาน <u>ง่ายขึ้น</u> / | | | | | |
| 57 | ฉันสามารถ <u>ค้นหาความบกพร่อง</u> ของการทำงานได้ทันที / | | | | | |
| 58 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันทำให้การทำงาน <u>เสร็จ</u> <u>เร็วขึ้น</u> / | | | | | |
| 59 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันสามารถ <u>ลดความสูญเสีย</u> <u>วัสดุ</u> ของหน่วยงานได้ / | | | | | |
| 60 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันมี <u>ขั้นตอนน้อย</u> | | | | | |
| 61 | การทำงานของฉันมีผลงานคงเดิมแต่สามารถ <u>ลด</u> <u>เวลาการปฏิบัติ</u> ให้น้อยลง / | | | | | |
| 62 | การทำงานของฉันมี <u>มาตรการป้องกัน</u> สภาพที่จะเป็น ปัญหาให้เกิดขึ้นอีก / | | | | | |
| 63 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันทำให้การทำงาน <u>สะดวกสบาย</u> | | | | | |
| 64 | การทำงานของฉันสามารถ <u>ลดปริมาณการใช้วัสดุ</u> และ <u>ชิ้นส่วนอะไหล่</u> ได้ | | | | | |
| 65 | การทำงานของฉัน <u>จำเป็นต้องใช้วัสดุ</u> จำนวนมากโดย ผลงานคงเดิม / | | | | | |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงตามความจริงตามการรับรู้ของท่าน

เกี่ยวกับผลงานของฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่าน ซึ่งมีความหมายของตัวเลขดังนี้

| | | | | |
|----|---|--------------------|---------------|--------------|
| 2 | = | หมายความว่าถ้าเป็น | - ปริมาณงาน | = มากที่สุด |
| | | | - คุณภาพงาน | = ดีที่สุด |
| | | | - ความพึงพอใจ | = พอใจที่สุด |
| 1 | = | หมายความว่าถ้าเป็น | - ปริมาณงาน | = มาก |
| | | | - คุณภาพงาน | = ดี |
| | | | - ความพึงพอใจ | = พอใจ |
| 0 | = | หมายความว่าถ้าเป็น | - ปริมาณงาน | = ปานกลาง |
| | | | - คุณภาพงาน | = ปานกลาง |
| | | | - ความพึงพอใจ | = ปานกลาง |
| -1 | = | หมายความว่าถ้าเป็น | - ปริมาณงาน | = น้อย |
| | | | - คุณภาพงาน | = เลว |
| | | | - ความพึงพอใจ | = ไม่พอใจ |
| -2 | = | หมายความว่าถ้าเป็น | - ปริมาณงาน | = น้อยมาก |
| | | | - คุณภาพงาน | = เลวมาก |
| | | | - ความพึงพอใจ | = ไม่พอใจมาก |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 66 ปริมาณผลงานของสมาชิกองค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท.) ในหน่วยงานของท่าน
มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 67 คุณภาพของผลงานสมาชิกองค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท.) ในหน่วยงานของท่าน
ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : เลวกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 68 ดัชนีพึงพอใจในผลงานขององค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท.) ในหน่วยงานของดัชนี
พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2
- 69 ปริมาณผลงานการแก้ปัญหาการปกครองนักศึกษาของคณะกรรมการปกครอง
มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 70 คุณภาพของผลงานการแก้ปัญหาการปกครองนักศึกษาของคณะกรรมการปกครอง
ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : เลวกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 71 ดัชนีพึงพอใจในผลงานการแก้ปัญหาการปกครองนักศึกษาของคณะกรรมการปกครอง
พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2
- 72 ปริมาณปัญหาการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์
มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 73 คุณภาพของการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์
ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : เลวกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 74 ดัชนีพึงพอใจในผลการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์
พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2

75 ปริมาณปัญหาในการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของครู-อาจารย์

มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2

76/ คุณภาพการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของครู-อาจารย์

ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : เลวกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2

77/ ดัชนีพึงพอใจการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของครู-อาจารย์

พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2

78/ ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะพี่ชกรรม

มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2

79 คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะพี่ชกรรม

ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2

80/ ดัชนีพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะพี่ชกรรม

พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2

81 ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะสัตวบาล

มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2

82 คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะสัตวบาล

ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : เลวกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2

83 ดัชนีพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะสัตวบาล

พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2

- 84 ปริมาณงานผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะช่าง เกษตร
มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 85 คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของคณะช่าง เกษตร
ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : เลวกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 86 ดัชนีพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะช่าง เกษตร
พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2
- 87 ปริมาณงานการจัดการเรียนการสอนของคณะสามัญสัมพันธ์
มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 88 คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะสามัญสัมพันธ์
ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : เลวกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 89 ดัชนีพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะสามัญสัมพันธ์
พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2
- 90 ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะธุรกิจ เกษตร
มากกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : น้อยกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 91 คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะธุรกิจ เกษตร
ดีกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : เลวกว่าที่ควรจะเป็น
2 1 0 -1 -2
- 92 ดัชนีพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะธุรกิจ เกษตร
พอใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : ไม่พอใจ
2 1 0 -1 -2

ภาคผนวก ข

แสดงคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์

ตารางที่ 1 ก แสดงค่ามัธยเลขคณิต (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละ
ปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ จำแนกเป็นรายกลุ่ม
(N = 76) ก่อนการทดลอง (Pretest)

| ข้อที่ | ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|--|-----------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 1 | งานในหน้าที่ที่ฉันทำอยู่มี เปรียบ เสมือนงานอดิเรก ของฉัน | 2.00 | 0.50 | 1.68 | 0.89 | 2.00 | 0.60 |
| 2 | งานในหน้าที่ที่ฉันทำอยู่มีความน่าสนใจพอที่จะไม่เกิด ความ เบื่อหน่าย | 3.60 | 0.70 | 2.52 | 0.87 | 3.73 | 0.82 |
| 3 | ดู เหมือนว่า เพื่อนของฉันมีความสนใจงานในหน้าที่ที่ทำ อยู่มากกว่าฉัน | 3.24 | 0.83 | 2.52 | 0.87 | 2.80 | 0.56 |
| 4 | ฉันพิจารณาแล้ว เห็นว่างานในหน้าที่ที่ฉันทำอยู่ไม่ เป็น ที่น่าพอใจ | 2.76 | 0.96 | 2.64 | 1.15 | 2.69 | 1.01 |
| 5 | ฉันมีความสุขอยู่กับการทำงานในหน้าที่ของฉันมากกว่า ปล่อยเวลาให้ว่าง | 3.80 | 0.60 | 3.72 | 0.84 | 3.92 | 0.74 |
| 6 | ฉัน เกิดความรู้สึก เบื่อหน่ายในงานที่ฉันทำอยู่ี่เสมอๆ | 2.52 | 0.77 | 2.52 | 1.00 | 2.76 | 0.99 |
| 7 | ฉันรู้สึกพึงพอใจในงานที่ฉันทำอยู่ี่มากพอสมควร | 3.80 | 0.50 | 3.48 | 0.91 | 3.73 | 0.87 |
| 8 | โดยส่วนใหญ่แล้วฉันต้องฝืนใจตัวเองให้ทำงานใน หน้าที่ของฉัน | 2.12 | 1.09 | 2.08 | 0.95 | 2.79 | 0.80 |
| 9 | ในเวลาี่ฉันมีความพอใจในงานที่ฉันทำอยู่ | 3.40 | 0.95 | 3.68 | 0.85 | 3.78 | 0.71 |



ตารางที่ 1 ก (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|--|-----------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 10 | ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำอยู่ที่นี่ไม่มีความน่าสนใจมากกว่างานอื่นที่ฉันสามารถหาทำได้ | 2.80 | 0.81 | 2.36 | 0.90 | 2.53 | 0.76 |
| 11 | ฉันไม่ชอบงานที่ฉันทำอยู่ในขณะนี้เลย | 2.24 | 0.83 | 2.20 | 0.95 | 2.23 | 0.76 |
| 12 | ฉันรู้สึกว่าฉันมีความสุขในการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ | 3.04 | 0.67 | 3.28 | 0.73 | 3.19 | 0.80 |
| 13 | ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานของฉันเสมอๆ | 3.52 | 0.91 | 3.76 | 0.59 | 3.65 | 0.74 |
| 14 | ฉันรู้สึก เบื่อหน่ายที่จะทำงานในหน้าที่ของฉัน | 2.32 | 0.74 | 2.20 | 0.91 | 2.23 | 0.71 |
| 15 | ฉันชอบงานที่ฉันทำอยู่ที่นี่มากกว่าคนอื่น ๆ โดยทั่วไป | 2.96 | 0.73 | 3.44 | 0.71 | 3.15 | 0.54 |
| 16 | งานที่ฉันทำอยู่ที่นี่ไม่ค่อยน่าสนใจ | 2.20 | 0.70 | 2.48 | 0.96 | 2.30 | 0.67 |
| 17 | ฉันมีความ เพลิดเพลินอย่างแท้จริงกับงานที่ฉันทำอยู่ขณะนี้ | 3.28 | 0.79 | 3.48 | 0.87 | 3.61 | 0.63 |
| 18 | ฉันผิดหวังที่ฉันได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 2.56 | 0.96 | 2.24 | 1.12 | 2.11 | 0.95 |
| | รวม | 54.20 | 7.81 | 55.48 | 9.70 | 55.50 | 7.67 |
| | เฉลี่ย | 3.01 | 0.43 | 3.08 | 0.54 | 3.08 | 0.43 |

ศูนย์วิจัยทางพฤติกรรม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ก แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละ
ปัจจัยของขวัญในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ จำแนกเป็นรายกลุ่ม (N=76)
ก่อนการทดลอง (Pretest)

| ข้อที่ | ปัจจัยขวัญในการปฏิบัติงาน | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|--|-----------------------------|------|------------|------|--------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 19 | ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันมีความ มั่นคง | 3.44 | 0.86 | 3.52 | 0.77 | 3.42 | 0.80 |
| 20 | ฉันรู้สึกว่าฉันมีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 3.40 | 0.76 | 3.60 | 0.70 | 3.50 | 0.81 |
| 21 | ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันมีอนาคต ที่ดี | 3.00 | 0.91 | 3.40 | 0.81 | 3.42 | 0.75 |
| 22 | ฉันรู้สึกว่าหน่วยงานที่ฉันทำอยู่นี้ถูกสั่งให้หยุดดำเนินการ เมื่อไรก็ได้ | 2.24 | 0.77 | 2.28 | 0.93 | 2.38 | 0.85 |
| 23 | ฉันรู้สึกว่าฉันอาจถูกพิจารณาให้ออกจากงานนี้เมื่อไร ก็ได้ | 2.40 | 0.86 | 2.08 | 0.75 | 2.50 | 0.81 |
| 24 | ฉันรู้สึกว่าหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่มีความมั่นคง | 3.56 | 0.86 | 3.68 | 0.69 | 3.84 | 0.61 |
| 25 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างมีศักดิ์ศรี | 3.72 | 0.61 | 3.84 | 0.47 | 3.69 | 0.78 |
| 26 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างไม่สม ศักดิ์ศรี | 2.40 | 0.86 | 2.28 | 0.89 | 2.38 | 0.85 |
| 27 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างประสบ ความสำเร็จ | 3.00 | 0.95 | 3.40 | 0.86 | 3.30 | 0.78 |
| 28 | ฉันรู้สึกว่าฉันประสบความสำเร็จที่ได้ทำงานใน หน่วยงานนี้ | 3.20 | 0.81 | 3.44 | 0.76 | 3.38 | 0.69 |

ตารางที่ 2 ก (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย หน่วยในการปฏิบัติงาน | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|--|-----------------------------|------|------------|------|--------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 29 | ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำในหน่วยงานนี้คงพบกับ ความล้มเหลว | 2.44 | 0.58 | 2.24 | 0.77 | 2.26 | 0.66 |
| 30 | ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันท้อแท้ | 2.96 | 0.84 | 2.48 | 1.04 | 2.61 | 1.06 |
| 31 | ฉันรู้สึกไม่มีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 2.40 | 0.86 | 2.24 | 0.77 | 2.57 | 0.94 |
| 32 | ฉันรู้สึกว่าฉันจะมีอนาคตที่ดีที่ฉันได้ทำงานในหน่วย งานนี้ | 2.92 | 0.75 | 3.28 | 0.84 | 3.23 | 0.71 |
| 33 | ฉันรู้สึกสิ้นหวังที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 2.28 | 0.79 | 1.96 | 0.73 | 2.38 | 0.89 |
| | รวม | 44.12 | 6.43 | 47.60 | 6.81 | 45.69 | 7.71 |
| | เฉลี่ย | 2.94 | 0.43 | 3.17 | 0.45 | 3.05 | 0.51 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ก แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละปัจจัยของสัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ (N = 76) จำแนกรายกลุ่ม ก่อนการทดลอง (Pretest)

| ข้อที่ | ปัจจัย สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|---|-----------------------------|------|------------|------|--------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 34 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันอย่าง เปิดเผยจากความเป็นจริง | 2.64 | 0.99 | 3.24 | 1.05 | 2.76 | 0.76 |
| 35 | ฉันมักจะพูดเยาะเย้ยถากถางเพื่อนร่วมงานของฉัน ที่ประสบความสำเร็จแล้ว | 1.92 | 0.81 | 1.52 | 0.71 | 2.11 | 0.99 |
| 36 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ทำงานซึ่งกันและกัน | 3.52 | 0.87 | 3.20 | 1.00 | 3.53 | 0.85 |
| 37 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันอย่าง ไม่มีพิธีรีตอง | 3.24 | 1.09 | 3.72 | 0.87 | 3.53 | 0.76 |
| 38 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันอย่าง ตรงไปตรงมา | 3.68 | 0.69 | 3.32 | 0.88 | 3.60 | 0.61 |
| 39 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกัน อย่างสะดวกรวดเร็ว | 3.44 | 0.88 | 3.16 | 0.94 | 3.61 | 0.69 |
| 40 | ฉันติดต่อสื่อสารอย่างสะดวกกับผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา | 3.48 | 0.91 | 3.40 | 0.88 | 3.80 | 0.56 |
| 41 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันไม่ค่อยจะ ถูกต้องชัดเจน | 2.52 | 0.77 | 3.16 | 0.98 | 2.86 | 0.91 |
| 42 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารได้อย่าง ล่าช้า | 2.32 | 0.74 | 2.88 | 0.92 | 2.30 | 0.73 |

ตารางที่ 3 ก (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|--|-----------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 43 | ฉันมักจะคำหนิ เพื่อนร่วมงานของฉันต่อหน้าคนอื่น ๆ | 1.92 | 0.70 | 1.76 | 0.77 | 2.00 | 0.56 |
| 44 | ต่อหน้าและลับหลังเพื่อนร่วมงานของฉัน ฉันปฏิบัติ เหมือนกัน | 3.60 | 0.81 | 3.76 | 0.50 | 3.53 | 0.90 |
| 45 | ฉันแสดงความชื่นชมอย่างจริงใจเมื่อเพื่อนร่วมงาน ของฉันประสบความสำเร็จ | 3.88 | 0.52 | 4.00 | 0.28 | 4.07 | 0.62 |
| 46 | ฉันรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของฉันขาดความรู้ ความ สามารถ ฉันกล้าที่จะพูดเช่นนั้น | 2.40 | 0.86 | 2.80 | 0.95 | 2.92 | 0.84 |
| 47 | ฉันมักจะวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของเพื่อนร่วมงานไป ในทางเสียหาย | 2.36 | 0.86 | 1.84 | 0.68 | 2.15 | 0.54 |
| 48 | ฉันและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ | 3.40 | 0.91 | 3.60 | 0.70 | 3.50 | 0.81 |
| 49 | ฉันพูดกับเพื่อนร่วมงานตามความรู้สึกที่แท้จริง ของฉันถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่สบายใจ | 3.32 | 0.80 | 3.64 | 0.70 | 3.30 | 0.78 |
| 50 | ฉันมีความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงานของฉัน | 3.64 | 0.63 | 3.32 | 0.80 | 3.61 | 0.63 |
| 51 | บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ฉันและเพื่อนร่วม งานได้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.24 | 0.87 | 3.16 | 0.94 | 3.57 | 0.75 |
| 52 | ฉันมักจะพูดในสิ่งที่คนอื่นอยากฟังถึงแม้จะขัดกับความ รู้สึกของฉัน | 2.64 | 0.89 | 2.76 | 1.01 | 3.07 | 0.74 |
| 53 | ฉันมักจะคอยเติมเสริมแต่งสิ่งที่ฉันพูดเพื่อให้เกิดความ น่าสนใจ | 2.64 | 0.86 | 2.44 | 0.96 | 2.57 | 0.85 |
| 54 | ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน | 2.56 | 1.04 | 2.88 | 1.20 | 2.53 | 0.85 |
| | รวม | 64.12 | 7.14 | 63.60 | 7.00 | 65.23 | 8.55 |
| | เฉลี่ย | 3.05 | 0.34 | 3.03 | 0.33 | 3.11 | 0.31 |

ตารางที่ 4 ก แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละ
ปัจจัยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ จำแนกเป็น
รายกลุ่ม (N = 76) ก่อนการทดลอง (Pretest)

| ข้อที่ | ปัจจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|--|-----------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 55 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันสามารถประหยัด เงินของหน่วยงานได้ | 3.44 | 0.76 | 3.76 | 0.43 | 3.42 | 0.84 |
| 56 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันทำให้การทำงานง่ายขึ้น | 3.44 | 0.58 | 3.80 | 0.57 | 3.73 | 0.53 |
| 57 | ฉันสามารถค้นหาความบกพร่องของการทำงานได้ทันที | 3.36 | 0.70 | 3.40 | 0.81 | 3.46 | 0.58 |
| 58 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันทำให้การทำงาน เสร็จเร็วขึ้น | 3.16 | 0.89 | 3.60 | 0.70 | 3.53 | 0.64 |
| 59 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันสามารถลดความ สูญเสียวัสดุของหน่วยงานได้ | 3.56 | 0.65 | 3.64 | 0.63 | 3.84 | 0.67 |
| 60 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันมีขั้นตอนน้อย | 3.36 | 0.81 | 3.52 | 0.77 | 3.73 | 0.60 |
| 61 | การทำงานของฉันมีผลงานคงเดิมแต่สามารถลดเวลา การปฏิบัติให้น้อยลง | 3.12 | 0.83 | 3.28 | 0.79 | 3.42 | 0.75 |
| 62 | การทำงานของฉันมีมาตรการป้องกันสภาพที่จะเป็น ปัญหาให้เกิดขึ้นอีก | 3.68 | 0.55 | 3.64 | 0.56 | 3.46 | 0.70 |
| 63 | วิธีการทำงานของฉันในปัจจุบันทำให้การทำงานสะดวก | 3.52 | 0.71 | 3.60 | 0.70 | 3.53 | 0.64 |
| 64 | การทำงานของฉันสามารถลดปริมาณการใช้วัสดุ และชิ้นส่วนอะไหล่ได้ | 3.48 | 0.58 | 3.76 | 0.43 | 3.73 | 0.60 |
| 65 | การทำงานของฉันจำเป็นต้องใช้วัสดุจำนวนมากโดย ผลงานคงเดิม | 2.24 | 0.59 | 2.12 | 0.60 | 2.38 | 0.69 |
| | รวม | 36.88 | 3.72 | 38.88 | 3.85 | 38.50 | 3.87 |
| | เฉลี่ย | 3.35 | 0.34 | 3.53 | 0.35 | 3.50 | 0.35 |

ตารางที่ 5 ก แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละปัจจัย ของผลงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ ก่อนการทดลอง (Pretest)

| ข้อที่ | ปัจจัย ผลงานตามการรับรู้ | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|--|-----------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 66 | ปริมาณผลงานสมาชิกองค์การเกษตรกรในอนาคต แห่งประเทศไทย (อ.ก.ท) ในหน่วยงานของฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉ | 3.44 | 0.76 | 3.20 | 0.57 | 3.15 | 0.67 |
| 67 | คุณภาพของผลงานสมาชิกองค์การเกษตรกรในอนาคต แห่งประเทศไทย (อ.ก.ท) ในหน่วยงานของฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉ | 3.28 | 0.79 | 3.36 | 0.70 | 3.30 | 0.73 |
| 68 | ฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉ แห่งประเทศไทย (อ.ก.ท.) ในหน่วยงานของฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉ | 3.48 | 0.65 | 3.44 | 0.65 | 3.42 | 0.64 |
| 69 | ปริมาณผลงานการแก้ปัญหาการปกครองนักศึกษาของ คณะกรรมการปกครอง | 2.92 | 0.75 | 2.56 | 0.86 | 2.61 | 0.80 |
| 70 | คุณภาพของผลงานการแก้ปัญหาการปกครองนักศึกษา ของคณะกรรมการปกครอง | 2.80 | 0.76 | 2.72 | 0.73 | 2.80 | 0.74 |
| 71 | ฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉ คณะกรรมการปกครอง | 2.60 | 0.81 | 2.84 | 0.89 | 2.96 | 0.77 |
| 72 | ปริมาณปัญหาการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์ | 3.24 | 0.77 | 3.12 | 0.83 | 3.15 | 0.73 |
| 73 | คุณภาพการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์ | 3.44 | 0.58 | 2.92 | 0.90 | 2.73 | 0.72 |
| 74 | ฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉ ใหม่ผลงานการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์ | 3.68 | 0.69 | 2.96 | 0.84 | 3.00 | 0.84 |
| 75 | ปริมาณปัญหาในการวัดผลและประเมินผลการศึกษา นักศึกษาของครู-อาจารย์ | 3.18 | 0.62 | 3.00 | 0.70 | 2.88 | 0.71 |
| 76 | คุณภาพการวัดผลและประเมินผลการศึกษานักศึกษา ของครู-อาจารย์ | 3.04 | 0.73 | 3.12 | 0.78 | 3.03 | 0.82 |

ตารางที่ 5 ก. (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย ผลงานตามการรับรู้ | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|---|-----------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 77 | ฉันพึงพอใจการวัดผลประเมินผลการศึกษา นักศึกษาของครู-อาจารย์ | 3,08 | 0,70 | 3,04 | 0,61 | 3,03 | 0,59 |
| 78 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคุณ พิชกรรม | 3,00 | 0,64 | 3,24 | 0,59 | 3,15 | 0,61 |
| 79 | คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคุณ พิชกรรม | 3,04 | 0,53 | 2,96 | 0,67 | 3,11 | 0,51 |
| 80 | ฉันพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคุณ พิชกรรม | 2,96 | 0,53 | 3,08 | 0,49 | 3,07 | 0,48 |
| 81 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคุณ สัตวบาล | 3,08 | 0,64 | 2,84 | 0,55 | 2,88 | 0,58 |
| 82 | คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคุณ สัตวบาล | 3,12 | 0,60 | 2,80 | 0,50 | 2,88 | 0,43 |
| 83 | ฉันพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคุณ สัตวบาล | 3,08 | 0,57 | 3,08 | 0,49 | 2,96 | 0,44 |
| 84 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคุณ ช่างเกษตร | 2,96 | 0,67 | 2,72 | 0,79 | 3,03 | 0,52 |
| 85 | คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคุณ ช่างเกษตร | 3,08 | 0,64 | 2,84 | 0,80 | 2,92 | 0,62 |
| 86 | ฉันพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคุณ ช่างเกษตร | 3,04 | 0,61 | 2,92 | 0,70 | 3,00 | 0,63 |
| 87 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคุณ สามัญสัมพันธ์ | 3,00 | 0,70 | 3,18 | 0,47 | 3,15 | 0,46 |

ตารางที่ 5 ก. (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย ผลงานตามการรับรู้ | ทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) | | | | | |
|--------|---|-----------------------------|-------|------------|------|--------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 88 | คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะสามัญสัมพันธ์ | 3,12 | 0,60 | 3,08 | 0,64 | 3,11 | 0,51 |
| 89 | ฉันพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนของคณะสามัญสัมพันธ์ | 3,24 | 0,77 | 3,12 | 0,52 | 3,03 | 0,44 |
| 90 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะธุรกิจเกษตร | 3,24 | 0,59 | 2,96 | 0,67 | 3,07 | 0,56 |
| 91 | คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของคณะธุรกิจเกษตร | 3,16 | 0,62 | 2,96 | 0,73 | 3,00 | 0,69 |
| 92 | ฉันพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะธุรกิจเกษตร | 2,92 | 0,70 | 3,04 | 0,53 | 3,00 | 0,56 |
| | รวม | 84,20 | 10,66 | 81,08 | 8,16 | 81,53 | 7,51 |
| | เฉลี่ย | 3,12 | 0,34 | 3,00 | 0,30 | 3,02 | 0,28 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖ ก แสดงค่ามัธยเลขคณิต (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละ
ปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ จำแนกเป็นรายกลุ่ม
(N = 76) หลังการทดลอง (Posttest)

| ข้อที่ | ปัจจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|---|------------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 1 | งานในหน้าที่ที่ฉันทำอยู่นี้เปรียบ เหมือนงานอดิเรก ของฉัน | 2.44 | 0.71 | 1.08 | 0.27 | 1.88 | 0.86 |
| 2 | งานในหน้าที่ที่ฉันทำอยู่มีความน่าสนใจพอที่ไม่เกิด ความเบื่อหน่าย | 3.68 | 0.55 | 4.48 | 0.50 | 4.00 | 0.56 |
| 3 | ดูเหมือนว่าเพื่อนของฉันมีความสนใจงานในหน้าที่ที่ ทำอยู่มากกว่าฉัน | 3.36 | 0.70 | 3.56 | 0.50 | 3.07 | 0.84 |
| 4 | ฉันพิจารณาแล้ว เห็นว่างานในหน้าที่ที่ฉันทำอยู่นี้ไม่ ที่น่าสนใจ | 2.88 | 0.92 | 1.44 | 0.58 | 2.38 | 1.06 |
| 5 | ฉันมีความสุขอยู่กับการทำงานในหน้าที่ของฉันมากกว่า ปล่อยให้เวลาให้ว่าง | 3.64 | 0.75 | 4.52 | 0.50 | 4.07 | 0.68 |
| 6 | ฉันเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ฉันทำอยู่นี้เสมอๆ | 2.60 | 0.81 | 1.36 | 0.56 | 2.30 | 0.83 |
| 7 | ฉันรู้สึกพึงพอใจในงานที่ฉันทำอยู่นี้มากพอสมควร | 3.56 | 0.70 | 4.28 | 0.61 | 3.69 | 0.73 |
| 8 | โดยส่วนใหญ่แล้วฉันต้องฝืนใจตัวเองให้ทำงานใน หน้าที่ของฉัน | 2.64 | 0.86 | 1.20 | 0.40 | 2.38 | 1.02 |
| 9 | ในเวลาี่ฉันมีความพอใจในงานที่ฉันทำอยู่ | 3.52 | 0.77 | 4.56 | 0.50 | 3.76 | 0.90 |
| 10 | ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำอยู่ไม่มีความน่าสนใจไปกว่า งานอื่นที่ฉันสามารถหาทำได้ | 2.56 | 0.82 | 1.28 | 0.45 | 2.42 | 0.64 |

ตารางที่ 6 ก (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|---|------------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 11 | ฉันไม่ชอบงานที่ฉันทำอยู่ในขณะนี้เลย | 2.44 | 0.86 | 1.20 | 0.40 | 1.96 | 0.44 |
| 12 | ฉันรู้สึกว่าฉันมีความสุขในการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ | 3.20 | 0.70 | 3.96 | 0.53 | 3.53 | 0.64 |
| 13 | ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานของฉันเสมอๆ | 3.44 | 0.96 | 4.40 | 0.57 | 4.00 | 0.69 |
| 14 | ฉันรู้สึก เบื่อหน่ายที่จะทำงานในหน้าที่ของฉัน | 2.48 | 0.65 | 1.28 | 0.45 | 2.07 | 0.62 |
| 15 | ฉันชอบงานที่ฉันทำอยู่ที่นี่มากกว่าคนอื่น ๆ โดยทั่วไป | 2.82 | 0.64 | 3.96 | 0.53 | 3.30 | 0.78 |
| 16 | งานที่ฉันทำอยู่ที่นี่ไม่ค่อยน่าสนใจ | 2.48 | 0.77 | 1.28 | 0.45 | 2.11 | 0.51 |
| 17 | ฉันมีความ เหน็ด เหนืออย่างแท้จริงกับงานที่ฉันทำอยู่ ขณะนี้ | 3.28 | 0.78 | 4.20 | 0.40 | 3.65 | 0.68 |
| 18 | ฉันผิดหวังที่ฉันได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 2.76 | 0.83 | 1.28 | 0.54 | 2.15 | 0.67 |
| | รวม | 52.32 | 7.45 | 71.52 | 3.60 | 58.42 | 6.65 |
| | เฉลี่ย | 2.91 | 0.41 | 3.97 | 0.20 | 3.25 | 0.37 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ก แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละปัจจัย
ของขวัญในการปฏิบัติงานความการรับรู้ของครู-อาจารย์ จำแนกรายกลุ่ม (N = 76)
หลังการทดลอง (Posttest)

| ข้อที่ | ปัจจัย ขวัญในการปฏิบัติงาน | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|--|------------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 19 | ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันมีความ มั่นคง | 3.52 | 0.58 | 4.32 | 0.47 | 3.92 | 0.68 |
| 20 | ฉันรู้สึกว่าฉันมีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 3.40 | 0.57 | 4.28 | 0.45 | 3.73 | 0.72 |
| 21 | ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันมีอนาคตที่ดี | 3.12 | 0.88 | 4.00 | 0.76 | 3.61 | 0.63 |
| 22 | ฉันรู้สึกว่าหน่วยงานที่ฉันทำอยู่นี้ถูกสั่งให้หยุดดำเนินการ เมื่อไรก็ได้ | 2.36 | 0.70 | 1.08 | 0.27 | 1.96 | 0.72 |
| 23 | ฉันรู้สึกว่าฉันอาจถูกพิจารณาให้ออกจากงานนี้เมื่อไร ก็ได้ | 2.60 | 0.95 | 1.28 | 0.84 | 2.23 | 1.10 |
| 24 | ฉันรู้สึกว่าหน่วยงานที่ฉันทำงานอยู่มีความมั่นคง | 3.68 | 0.55 | 4.48 | 0.50 | 4.00 | 0.74 |
| 25 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างมีศักดิ์ศรี | 3.48 | 0.71 | 4.24 | 0.83 | 3.96 | 0.44 |
| 26 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างไม่สมศักดิ์ศรี | 2.52 | 0.87 | 1.36 | 0.70 | 2.23 | 1.03 |
| 27 | ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานในหน่วยงานนี้ได้อย่างประสบความสำเร็จ | 3.12 | 0.88 | 4.04 | 0.45 | 3.65 | 0.74 |
| 28 | ฉันรู้สึกว่าฉันประสบความสำเร็จที่ได้ทำงานในหน่วย งานนี้ | 3.24 | 0.92 | 4.00 | 0.70 | 3.61 | 0.75 |
| 29 | ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันมีความ มั่นคง | 2.52 | 0.65 | 1.18 | 0.37 | 2.15 | 0.73 |
| 30 | ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำในหน่วยงานนี้ทำให้ฉันท้อแท้ | 2.92 | 0.75 | 1.18 | 0.37 | 2.18 | 0.83 |

ตารางที่ 7 ก. (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย ขวัญในการปฏิบัติงาน | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|--|------------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 31 | ฉันรู้สึกว่าไม่มีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 2.60 | 0.81 | 1.28 | 0.67 | 2.15 | 0.83 |
| 32 | ฉันรู้สึกว่าฉันจะมีอนาคตที่ดีที่ฉันได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 3.18 | 0.74 | 4.16 | 0.80 | 3.80 | 0.56 |
| 33 | ฉันรู้สึกสิ้นหวังที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ | 2.56 | 0.71 | 1.04 | 0.20 | 1.96 | 0.59 |
| | รวม | 43.76 | 5.87 | 57.24 | 5.18 | 49.34 | 7.28 |
| | เฉลี่ย | 2.92 | 0.39 | 3.82 | 0.35 | 3.29 | 0.49 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ก แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละ
 ปัจจัยของสัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ จำแนกเป็น
 รายกลุ่ม (N = 76) หลังการทดลอง (Posttest)

| ข้อที่ | ปัจจัย สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|---|------------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 34 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันอย่าง เปิดเผยจากความ เป็นจริง | 2.76 | 0.77 | 1.58 | 0.50 | 2.50 | 0.86 |
| 35 | ฉันมักจะพูดเยาะเย้ยถากถาง เพื่อนร่วมงานของฉันที่ ประสบความสำเร็จ | 2.04 | 0.61 | 1.12 | 0.60 | 1.80 | 0.84 |
| 36 | ฉันและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูล เกี่ยวกับการทำงานซึ่ง กันและกัน | 3.52 | 0.71 | 4.20 | 0.57 | 3.88 | 0.65 |
| 37 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันอย่าง ไม่มีพิธีรีตอง | 3.32 | 0.85 | 4.36 | 0.48 | 3.92 | 0.62 |
| 38 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันอย่างตรง ไปตรงมา | 3.64 | 0.56 | 4.04 | 0.53 | 3.80 | 0.74 |
| 39 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันอย่าง สะดวกรวดเร็ว | 3.32 | 0.85 | 3.32 | 0.69 | 3.96 | 0.52 |
| 40 | ฉันติดต่อสื่อสารอย่างสะดวกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ ใต้บังคับบัญชา | 3.40 | 0.86 | 3.56 | 0.76 | 4.03 | 0.52 |
| 41 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันไม่ค่อย ถูกต้องชัดเจน | 2.52 | 0.82 | 1.72 | 0.45 | 2.34 | 0.93 |
| 42 | ฉันและเพื่อนร่วมงานของฉันติดต่อสื่อสารกันได้อย่าง ล่าช้า | 2.56 | 0.76 | 1.44 | 0.50 | 2.11 | 0.71 |
| 43 | ฉันมักจะตำหนิ เพื่อนร่วมงานของฉันต่อหน้าคนอื่น ๆ | 2.20 | 0.70 | 1.12 | 0.60 | 1.84 | 0.67 |

ตารางที่ 8 ก (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|--|------------------------------|------|------------|------|--------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 44 | คือน้ำและล้นหลัง เพื่อนร่วมงานของฉันทันปฏิบัติ เหมือนกัน | 3.56 | 0.82 | 4.44 | 0.50 | 3.96 | 0.77 |
| 45 | ฉันทแสดงความชื่นชมอย่างจริงใจ เมื่อเพื่อนร่วมงาน ของฉันทประสบความสำเร็จ | 3.80 | 0.57 | 4.44 | 0.71 | 3.38 | 0.49 |
| 46 | ฉันทรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของฉันทขาดความรู้ ความ สามารถ และฉันทกล้าจะพูดเช่นนั้น | 2.68 | 0.90 | 1.40 | 0.50 | 2.73 | 1.07 |
| 47 | ฉันทมักจะวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของเพื่อนร่วมงานไปใน ทางเสียหาย | 2.28 | 0.67 | 1.36 | 0.86 | 1.88 | 0.71 |
| 48 | ฉันทและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ | 3.44 | 0.86 | 4.76 | 0.43 | 3.96 | 0.44 |
| 49 | ฉันทพูดกับเพื่อนร่วมงานตามความรู้สึกที่แท้จริงของ ฉันทถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่สบายใจ | 3.40 | 0.78 | 4.08 | 0.40 | 3.19 | 1.05 |
| 50 | ฉันทมีความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงานของฉันท | 3.72 | 0.54 | 4.40 | 0.50 | 3.73 | 0.77 |
| 51 | บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมให้ฉันทและเพื่อนร่วม งานได้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.28 | 0.84 | 4.48 | 0.87 | 3.92 | 0.62 |
| 52 | ฉันทมักจะพูดในสิ่งที่คนอื่นอยากฟังถึงแม้จะขัดกับความ รู้สึกของฉันท | 2.92 | 0.75 | 1.68 | 0.55 | 3.23 | 0.95 |
| 53 | ฉันทมักจะต่อเติม เสริมแต่งสิ่งที่ฉันทพูดเพื่อให้เกิดความ น่าสนใจ | 2.60 | 0.86 | 1.40 | 0.50 | 2.81 | 1.09 |
| 54 | ฉันทและเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน | 2.80 | 0.81 | 1.44 | 0.71 | 2.30 | 1.01 |
| | รวม | 61.20 | 5.81 | 76.08 | 4.80 | 67.15 | 5.52 |
| | เฉลี่ย | 2.91 | 0.27 | 3.62 | 0.23 | 3.20 | 0.26 |

ตารางที่ ๑ ก แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละ
ปัจจัยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ จำแนกเป็น
รายกลุ่ม (N = 76) หลังการทดลอง (Posttest)

| ข้อที่ | ปัจจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|---|------------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 55 | วิธีการทำงานของฉันทันในปัจจุบันสามารถประหยัดเงิน ของหน่วยงานได้ | 3,52 | 0,65 | 4,08 | 0,49 | 4,15 | 0,61 |
| 56 | วิธีการทำงานของฉันทันในปัจจุบันทำให้การทำงาน ง่ายขึ้น | 3,60 | 0,50 | 4,28 | 0,54 | 4,07 | 0,56 |
| 57 | ฉันทันสามารถค้นหาความบกพร่องของการทำงานได้ทันที | 3,48 | 0,65 | 4,36 | 0,56 | 3,92 | 0,62 |
| 58 | วิธีการทำงานของฉันทันในปัจจุบันทำให้การทำงานเสร็จ เร็วขึ้น | 3,32 | 0,80 | 3,96 | 0,61 | 3,92 | 0,79 |
| 59 | วิธีการทำงานของฉันทันในปัจจุบันสามารถลดความสูญเสีย วัสดุของหน่วยงานได้ | 3,52 | 0,71 | 3,98 | 0,53 | 4,11 | 0,51 |
| 60 | วิธีการทำงานของฉันทันในปัจจุบันมีชิ้นคอนน้อย | 3,44 | 0,71 | 3,80 | 0,64 | 3,92 | 0,68 |
| 61 | การทำงานของฉันทันมีผลงานคงเดิมแต่สามารถลดเวลา การปฏิบัติให้น้อยลง | 3,32 | 0,74 | 3,84 | 0,68 | 3,57 | 1,06 |
| 62 | การทำงานของฉันทันมีมาตรการป้องกันสภาพที่จะเป็น ปัญหาให้เกิดขึ้นอีก | 3,64 | 0,56 | 4,32 | 0,65 | 3,78 | 0,81 |
| 63 | วิธีการทำงานของฉันทันในปัจจุบันทำให้การทำงาน สะดวกสบาย | 3,58 | 0,71 | 4,44 | 0,58 | 3,92 | 0,62 |
| 64 | การทำงานของฉันทันสามารถลดปริมาณการใช้วัสดุและ ชิ้นส่วนอะไหล่ได้ | 3,48 | 0,71 | 4,00 | 0,86 | 4,19 | 0,63 |
| 65 | การทำงานของฉันทันจำเป็นต้องใช้วัสดุจำนวนมากโดย ผลงานคงเดิม | 2,40 | 0,57 | 1,36 | 0,75 | 2,30 | 1,08 |
| | รวม | 37,48 | 3,78 | 44,48 | 2,77 | 42,28 | 4,48 |
| | เฉลี่ย | 3,40 | 0,34 | 4,04 | 0,25 | 3,84 | 0,42 |

ตารางที่ 10 ก แสดงค่ามัธยเลขคณิต (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนแต่ละ
ปัจจัยของผลงานตามการรับรู้ของครู-อาจารย์ จำแนกเป็นรายกลุ่ม (N = 76)
หลังการทดลอง (Posttest)

| ข้อที่ | ปัจจัย ผลงานตามการรับรู้ | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|--|------------------------------|------|------------|------|--------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 66 | ปริมาณผลงานของสมาชิกองค์การ เกษตรกรในธนาคารแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท) ในหน่วยงานของต้น | 3.44 | 0.65 | 3.48 | 0.71 | 3.48 | 0.58 |
| 67 | คุณภาพของผลงานของสมาชิกองค์การ เกษตรกรในธนาคารแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท.) ในหน่วยงานของต้น | 3.28 | 0.67 | 3.44 | 0.71 | 3.50 | 0.58 |
| 68 | ฉันพึงพอใจในผลงานของสมาชิกองค์การ เกษตรกรในธนาคารแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท.) ในหน่วยงานของต้น | 3.44 | 0.50 | 3.44 | 0.65 | 3.50 | 0.70 |
| 69 | ปริมาณผลงานการแก้ปัญหาการปกครองนักศึกษาของคณะกรรมการปกครอง | 2.92 | 0.75 | 2.88 | 0.52 | 2.89 | 0.92 |
| 70 | คุณภาพของผลงานการแก้ปัญหาการปกครองนักศึกษาของคณะกรรมการปกครอง | 2.84 | 0.68 | 3.08 | 0.64 | 2.80 | 0.74 |
| 71 | ฉันพึงพอใจในผลงานการแก้ปัญหาการปกครองนักศึกษาของคณะกรรมการปกครอง | 2.80 | 0.70 | 3.16 | 0.47 | 3.00 | 0.84 |
| 72 | ปริมาณปัญหาการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์ | 3.24 | 0.72 | 3.40 | 0.64 | 3.11 | 0.76 |
| 73 | คุณภาพการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์ | 3.32 | 0.55 | 3.24 | 0.72 | 3.00 | 0.80 |
| 74 | ฉันพึงพอใจในผลการจัดตารางสอนให้ครู-อาจารย์ | 3.44 | 0.65 | 3.08 | 0.81 | 3.19 | 0.80 |
| 75 | ปริมาณปัญหาในการวัดผลและประเมินผลนักศึกษาของครู-อาจารย์ | 2.84 | 0.55 | 3.20 | 0.64 | 3.03 | 0.66 |

ตารางที่ 10 ก (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย ผลงานตามการรับรู้ | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|---|------------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 76 | คุณภาพการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ของครู-อาจารย์ | 2.96 | 0.73 | 3.08 | 0.64 | 3.23 | 0.76 |
| 77 | ด้านพึงพอใจการวัดผลและประเมินผลการศึกษา นักศึกษาของครู-อาจารย์ | 3.04 | 0.67 | 3.20 | 0.50 | 3.03 | 0.52 |
| 78 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะ ศึกษการ | 3.08 | 0.64 | 3.24 | 0.52 | 3.15 | 0.61 |
| 79 | คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะ ศึกษการ | 3.20 | 0.57 | 3.20 | 0.50 | 3.15 | 0.46 |
| 80 | ด้านพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะ ศึกษการ | 3.00 | 0.70 | 3.04 | 0.35 | 3.03 | 0.52 |
| 81 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะ สัตวบาล | 3.12 | 0.60 | 2.92 | 0.49 | 3.03 | 0.52 |
| 82 | คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะ สัตวบาล | 3.16 | 0.62 | 2.96 | 0.45 | 2.92 | 0.39 |
| 83 | ด้านพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะ สัตวบาล | 3.04 | 0.61 | 3.00 | 0.50 | 3.03 | 0.44 |
| 84 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะ ช่างเกษตร | 2.92 | 0.64 | 2.96 | 0.53 | 3.07 | 0.56 |
| 85 | คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของคณะช่าง เกษตร | 3.04 | 0.67 | 3.08 | 0.49 | 3.03 | 0.59 |
| 86 | ด้านพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะช่าง เกษตร | 3.12 | 0.66 | 3.08 | 0.49 | 3.07 | 0.56 |

ตารางที่ 10 ก (ต่อ)

| ข้อที่ | ปัจจัย ผลงานตามการรับรู้ | ทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) | | | | | |
|--------|---|------------------------------|------|------------|------|---------------|------|
| | | กลุ่มควบคุม 2 | | กลุ่มทดลอง | | กลุ่มควบคุม 1 | |
| | | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 87 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะ วิชาสามัญสัมพันธ์ | 3.08 | 0.49 | 3.18 | 0.47 | 3.15 | 0.48 |
| 88 | คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชา สามัญสัมพันธ์ | 3.08 | 0.57 | 3.20 | 0.50 | 3.11 | 0.51 |
| 89 | ฉันพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชา สามัญสัมพันธ์ | 3.28 | 0.67 | 3.00 | 0.64 | 3.07 | 0.48 |
| 90 | ปริมาณผลงานการจัดการเรียนการสอนของคณะ ธุรกิจ เกษตร | 3.12 | 0.60 | 3.00 | 0.57 | 3.15 | 0.54 |
| 91 | คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของคณะธุรกิจ เกษตร | 3.12 | 0.66 | 3.00 | 0.70 | 3.07 | 0.62 |
| 92 | ฉันพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของคณะ ธุรกิจ เกษตร | 3.04 | 0.67 | 3.00 | 0.50 | 3.07 | 0.56 |
| | รวม | 83.86 | 8.71 | 84.52 | 7.21 | 83.80 | 6.59 |
| | เฉลี่ย | 3.11 | 0.36 | 3.13 | 0.27 | 3.10 | 0.24 |

ตารางที่ 11 ก ผลการทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่โดยการทดสอบค่า F ตามวิธี
ของเซฟเฟ่ หลังการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน ในกลุ่มทดลอง
กลุ่มควบคุม 1 และกลุ่มควบคุม 2

| สภาพการปฏิบัติงาน | ค่า F | | |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| | ทดลองและควบคุม1 | ทดลองและควบคุม2 | ควบคุม1และควบคุม2 |
| 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | 28.48** | 61.14** | 8.17** |
| 2 ขวัญในการปฏิบัติงาน | 10.18** | 29.59** | 5.16** |
| 3 สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ | 17.56** | 48.77** | 7.80** |
| 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 2.31 | 21.03** | 9.81** |
| 5 ผลงาน | - | - | - |

* $P < .05$ (.05 F 2, 74 = 3.13)

** $P < .01$ (.01 F 2, 73 = 4.94)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ก) ผลการทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ โดยการทดสอบค่า F ตามวิธีของเซฟเฟ่ ผลการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน ในกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม 1 และกลุ่มควบคุม 2

| สภาพการปฏิบัติงาน | ค่า F | | |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| | ทดลองและควบคุม1 | ทดลองและควบคุม2 | ควบคุม1และควบคุม2 |
| 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | 15.91** | 29.63** | 0.44 |
| 2 ขวัญในการปฏิบัติงาน | 3.83 | 10.68** | 1.72 |
| 3 สัมพันธภาพระหว่างครู-อาจารย์ | 18.06** | 39.33** | 3.89 |
| 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 1.44 | 10.59** | 4.23 |
| 5 ผลงาน | 0.50 | 4.84* | 2.23 |

* $P < .05$ (.05 F^* 1, 24 = 4.26)

** $P < .01$ (.01 F^* 1, 24 = 7.82)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ก ผลการทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ โดยการทดสอบค่า F ความ
วิธีของเซฟเฟ ผลการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานตามตัวแปรเพศ

| สภาพการปฏิบัติงาน | ค่า F |
|------------------------------|--------------------|
| | ชาย และ หญิง |
| 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | 6.40 * |
| 2 ขวัญในการปฏิบัติงาน | 4.21 * |

* $P < .05$ (.05 F 1, 74 = 3.98)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ก ผลการทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ โดยการทดสอบค่า F ตามวิธี
ของเซฟเฟ ผลการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานตามตัวแปรอายุ

| สภาพการปฏิบัติงาน | ค่า F | | | | |
|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| | น้อยกว่า25ปี และ 26-29ปี | น้อยกว่า25ปี และ 30-39ปี | น้อยกว่า25ปี และ มากกว่า40ปี | 26-29ปี และ 30-39ปี | 30-39ปี และ มากกว่า40ปี |
| 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 0.65 | 0.08 | 2.51 | 0.30 | 3.15* |

* $P < .05$ (.05 F 3, 72 = 2.74)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 15 ก ผลการทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ โดยการทดสอบค่า F ตามวิธี
ของเซฟเฟ ผลการทดสอบใช้กิจกรรมสร้างคุณภาพงานตามตัวแปร อายุราชการ

| สภาพการปฏิบัติงาน | ค่า F | | |
|------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| | น้อยกว่า 3 ปี และ 4-7ปี | น้อยกว่า 3 ปี และ มากกว่า8ปี | 3-7 ปี และ มากกว่า8ปี |
| 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 0.23 | 2.49 | 3.66* |

* $P < .05$ (.05 F 2, 73 = 3.13)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ชม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

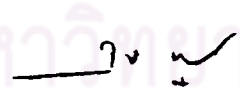
เรียน ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการ ตรวจสอบแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ


(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677



ที่ ทม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร ชงกิตติกุล

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นำนิตใต้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอใ้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการ แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677



ที่ ทม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อาจารย์ คิเรก เว็สไช

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นำติดใส่เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอใ้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการ แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677



ที่ พม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ัญญา ฤประพันธ์

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษาศึกษา

โทร. 2527677



ที่ ทม 0309/4322

มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย


เรียน อาจารย์ ดร. นิพนธ์ ไทยพานิช

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นำนิสิตไปเข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอให้นำผลการตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

มหาวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ


(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการ แทนคณบดีมหาวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677



ที่ นม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิรันดร แสงสวัสดิ์

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโท บัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สถานการณ์ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นำชื่อไปเข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการ แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677



ที่ ทม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนั่นจิตร สุคนธ์ทรัพย์

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในกรณีนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นำนิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677



ที่ พม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา สุวรรณาเชษนิม

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโท บัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการ แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677



ที่ ทม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของนิท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการ แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษาศึกษา

โทร. 2527677



ที่ พม 0309/4322

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท 10500

19 เมษายน 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ทันทิเมธ

เนื่องด้วย นายสมนึก ทองเอี่ยม นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี" ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาตรวจแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2527677

ผลการสำรวจคำถามภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของวิทยาลัยเกษตรกรรม-
ปลบุรี จากความคิดเห็นของคณาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมปลบุรี

คำชี้แจง ผลการสำรวจคำถามภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นวิทยาลัยเกษตรกรรมปลบุรี
ประมวลผลเปรียบเทียบโดยใช้ค่าเฉลี่ยทางคณิตศาสตร์ ซึ่งแปลความได้ดังนี้

| 1. คำถามภาพปัจจุบัน | 2. สภาพที่ควรจะเป็น |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| 5 = มากที่สุด | 5 = เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมากที่สุด |
| 4 = มาก | 4 = เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมาก |
| 3 = ปานกลาง | 3 = เจบ ๆ ต่อประเด็นนั้น |
| 2 = น้อย | 2 = ไม่เห็นด้วย |
| 1 = น้อยมาก หรือ เกือบไม่มีเลย | 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างใด หรือปฏิเสธ |

ผลการสำรวจเปรียบเทียบได้ดังนี้

1 = คำถามภาพปัจจุบัน 2 = สภาพที่ควรจะเป็น

| ข้อที่ | ข้อความ | 1 | 2 |
|--------|--|------|------|
| | <u>1. พฤติกรรมเกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน</u> | | |
| 1. | เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในวิทยาลัยมักมีการปรึกษาหารือเพื่อหาทางแก้ไข | 2.87 | 4.57 |
| 2. | ผู้บังคับบัญชาแจ้งรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ให้อาจารย์เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน | 3.07 | 4.47 |
| 3. | อาจารย์ให้ความเคารพและยอมรับในคำถามของเพื่อนร่วมงาน | 3.25 | 4.37 |
| 4. | การมองผู้อื่นในทางไม่ดี ก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 3.65 | 3.50 |
| 5. | การที่อาจารย์เข้าร่วมงานกับกลุ่มต่าง ๆ ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 3.37 | 4.15 |
| 6. | มีสหภาพการระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกันบ่อยครั้งเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน | 2.20 | 4.17 |
| 7. | ปฏิบัติงานให้เกียรติยกย่องและไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น | 2.95 | 4.30 |

1 = สถานภาพปัจจุบัน 2 = สถานภาพที่ควรจะเป็น

| ข้อที่ | ข้อความ | 1 | 2 |
|--------|---|------|------|
| 18. | ความไว้วางใจในเรื่องส่วนตัวกับเรื่องของงานแตกต่างกันโดยเด็ดขาด | 2.67 | 4.80 |
| 19. | ผู้บริหารปล่อยให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ ไม่ต้อง ตรวจสอบตลอดเวลา | 3.56 | 3.35 |
| | <u>2. พฤติกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่</u> | | |
| 10. | สมาชิกส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี | 3.46 | 3.87 |
| 11. | บางชั่วโมงอาจารย์ทิ้งชั่วโมงสอนซึ่งเป็นหัวใจในหน้าที่ | 2.57 | 2.60 |
| 12. | ผลงาน การร้อง ไม่ค่อยรับผิดชอบงานที่มอบหมาย | 3.17 | 2.77 |
| 13. | บุคลากรขาดความรับผิดชอบเนื่องจากภาระแบ่งงาน ไม่เป็นส่วน ชัดเจน | 3.10 | 2.92 |
| 14. | งานที่มอบหมายให้รับผิดชอบใช้เวลาเหมาะสมกับงาน | 3.20 | 3.72 |
| 15. | มีการตรวจสอบผลงานเมื่อถึงเวลานัดหมาย | 2.57 | 4.02 |
| 16. | ผู้บริหารเอาใจใส่ประสานงานอย่างใกล้ชิด ไม่มอบหมายงานให้ ปฏิบัติ | 2.62 | 4.07 |
| 17. | ผู้ที่ไม่รับผิดชอบงานในหน้าที่ได้รับการลงโทษตามสมควร | 1.95 | 4.00 |
| 18. | ผู้บริหารเฝ้าตรวจตราทุก ๆ กลุ่ม ทุก ๆ ชุด ทำให้มีการรับผิดชอบ ในหน้าที่มากขึ้น | 1.97 | 3.75 |
| | <u>3. พฤติกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง</u> (วิชาการ ปฏิบัติงาน) | | |
| 19. | มีการกระตุ้นให้ทีมตัวอย่างเสมอเพื่อให้อาจารย์มีการพัฒนาตนเอง | 2.67 | 4.50 |
| 20. | หาทางให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลอย่างเต็มที่ | 2.80 | 4.50 |
| 21. | มีการเปรียบเทียบแข่งขันเพื่อวัดผลงานกันอยู่เสมอ | 2.15 | 3.82 |
| 22. | มีการสนทนาในเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาสอนอย่างน้อยภาค เรียนละ 1 ครั้ง | 2.17 | 4.22 |
| 23. | <u>4. พฤติกรรมเกี่ยวกับความขัดแย้งทางความคิดของกลุ่ม</u> | | |
| 23. | มีการพบปะทำความเข้าใจกันระหว่างกลุ่ม | 2.15 | 4.12 |
| 24. | มีการหาเหตุผลเพื่อความเข้าใจกันของทุกฝ่าย | 1.97 | 4.27 |
| 25. | ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ใช้ความคิดของตนเป็นส่วนใหญ่ | 3.15 | 2.22 |

| ข้อที่ | ข้อความ | 1 | 2 |
|---|--|-------|-------|
| 26. | ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นไปเพื่อความเจริญของวิทยาลัย | 12.60 | 13.35 |
| 27. | การวางกฎเกณฑ์ ได้รับความเห็นชอบจากทุกฝ่าย | 12.52 | 14.17 |
| 28. | เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ผู้บริหารมักไม่ยอมรับ | 12.90 | 12.50 |
| 15. พฤติกรรมด้านความช่วยเหลือนซึ่งกันและกัน | | | |
| 29. | ในแต่ละคณะวิชามีการประสานงานกันเป็นอย่างดี | 12.45 | 14.35 |
| 30. | ขาดการให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่โรงเรียนจัด | 13.22 | 12.67 |
| 31. | มีการขัดแย้งซึ่งกันและกันระหว่างคณะ | 12.55 | 12.25 |
| 32. | การคัดกิจกรรมที่ในแต่ละคณะได้ร่วมกันทำนานบ่อย ๆ | 12.42 | 13.92 |
| 16. การสื่อสาร | | | |
| 33. | การสั่งการจากผู้บริหารเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง | 13.60 | 14.22 |
| 34. | การเสนอเรื่องต่าง ๆ ต้องผ่านหลายขั้นตอนทำให้เสียเวลา | 13.37 | 12.80 |
| 35. | การสั่งการกระทำแต่เนิ่น ๆ และบ่อยครั้งเพื่อความกระจ่างในเรื่องที่สื่อสาร | 12.60 | 14.02 |
| 36. | การสั่งการในเรื่องเดียวกันมีเพียงคนเดียวสั่งการ | 13.30 | 13.80 |
| 37. | ยึดมั่นในที่ประชุมในการปฏิบัติงาน | 13.05 | 14.32 |
| 38. | การประกาศทางเครื่องขยายเสียงในเวลาเรียนก่อให้เกิดปัญหาต่อการเรียนการสอน | 13.75 | 13.10 |
| 39. | มีป้ายสำหรับอาจารย์ติดไว้ประจำในสถานที่ที่เหมาะสม | 12.07 | 14.00 |
| 40. | แจ้งการประชุมและวาระการประชุมให้ทราบล่วงหน้าทุกครั้ง | 13.17 | 14.30 |
| 17. การบริหาร | | | |
| 41. | การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ | 12.92 | 13.97 |
| 42. | การควบคุมการปฏิบัติงานเน้นเฉพาะเรื่องที่สำคัญ | 13.42 | 13.67 |
| 43. | นโยบายควรแน่นอนและชัดเจนและสมาชิกมีส่วนแสดงความคิดเห็น | 13.05 | 14.30 |
| 44. | การตัดสินใจกระทำโดยกลุ่ม | 12.82 | 14.00 |
| 45. | การกระจายงานคำนึงถึงความเหมาะสม | 13.10 | 14.45 |
| 46. | ผู้บริหารยึดระเบียบเคร่งครัดแต่ขาดความเข้มแข็งต่อผู้ไม่ปฏิบัติตาม | 13.52 | 13.02 |
| 47. | มีการวางแผนระยะยาวเพื่อความกระชับรัดกุมป้องกันความผิดพลาด | 12.35 | 14.35 |
| 48. | ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารสนใจและยื่นมือเข้าช่วยเหลือแก้ไขให้ทันเหตุการณ์ | 12.57 | 14.22 |

1 = สถานภาพปัจจุบัน 2 = สถานภาพที่จะเป็น

| ข้อที่ | ข้อความ | 1 | 2 |
|---------------------------------|--|-------|-------|
| 49. | มีการสำรวจงานของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร | 12.62 | 14.30 |
| 50. | เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น หากทางแก้ไขไม่ไปติดต่อขอความช่วยเหลือ | 13.12 | 14.55 |
| 51. | การคัดสรรเงินค่าจ้างถึงความสำคัญของงานมากกว่าเงินเดือนที่ประชุม | 13.30 | 14.05 |
| 52. | บริหารเรื่องเงินเป็นจุดประสงค์ต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน | 13.77 | 13.65 |
| 53. | การคัดกิจกรรมมีมากขึ้นเกินไปแต่ขาดการควบคุม ทำให้หนักเกินกว่าที่บุคลากร และขาดความเป็นระเบียบ | 13.72 | 13.60 |
| 54. | การคัดกิจกรรมมีมากขึ้นเกินไปทำให้ เรื่องการ เรือนการลดความ สำคัญลงไป | 12.42 | 13.17 |
| 55. | การคัดกิจกรรมมีการวางแผนให้ชัดเจนและประสานกันทุก ๆ ฝ่าย | 13.07 | 14.02 |
| 56. | หากทางผู้บริหารให้อาจารย์ทุกคนได้ไปความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | 12.92 | 14.47 |
| 57. | หัวหน้าคณะได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของ อาจารย์ในคณะโดยไม่มีค่าจ้างด้วย | 12.37 | 14.32 |
| 58. | ผู้บริหารเรียกผู้ปกครองมาคุยและตักเตือน | 12.67 | 14.27 |
| 59. | ผู้บริหารมองบุคคลกว้างไม่มองเฉพาะผู้ใกล้ชิดเท่านั้น | 13.12 | 14.45 |
| 8. <u>ขวัญและกำลังใจ</u> | | | |
| 60. | ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการของผู้น้อยอย่างเสมอภาคและยุติธรรม | 12.80 | 14.50 |
| 61. | ผู้บริหารแสดงความสนใจให้ความสัมพันธ์มีอัตราต่อบุคลากรโดยทั่วถึง | 12.90 | 14.30 |
| 62. | การพิจารณาความดีความชอบมีการทบทวนตามขั้นตอน | 12.97 | 14.52 |
| 63. | เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ไปความรู้ ความสามารถอย่างอิสระ โดย เปิดโอกาสของวิทยาสถ ช่วยกันสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ | 13.22 | 14.52 |
| 64. | คณาจารย์ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน (ส่วนตัว หน้าที่ การงาน และชื่อเสียงของวิทยาสถโดยส่วนรวม) | 12.77 | 14.41 |
| 65. | มีการคัดกิจกรรมที่ดีเด่นเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของวิทยาสถ ในทุกด้าน | 13.27 | 14.45 |
| 66. | สร้างเสริมสัมพันธ์ระหว่างวิทยาสถเพื่อการยอมรับของบุคคลภายนอก | 13.20 | 14.55 |

ประวัติผู้วิจัย

นายสมนึก ทองเยี่ยม เกิดเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2498 ที่จังหวัดนครนายก สำเร็จ การศึกษาอนุปริญญาการศึกษา (ป.กศ.สูง) สาขาวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา เมื่อพ.ศ.2519 สอบได้ประกาศนียบัตรพิเศษครูมัธยม (พ.ม.) จากการศึกษาด้วยตนเอง เมื่อ ปีพ.ศ.2519 สำเร็จปริญญาตรีทางการศึกษา (กศ.บ) สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เมื่อพ.ศ.2522 เคยเป็นครูสอน โรงเรียนราษฎร์ คือโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2516-2518 และโรงเรียนอยุธยาอนุสรณ์มูลนิธิ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2518-2519 เคยเป็นวิทยากรประจำบรรยายแนะนำชีวิตสัตว์ ได้ท่องเที่ยวเลขของพิพิธภัณฑ์สัตว์และสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 วิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2522 เป็นต้นมา



ศูนย์วิจัยพันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย