

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมการพัฒนาชุมชน. คำสั่งที่ 107/2506 เรื่อง การแบ่งงานและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2506 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2506.
- กรมการพัฒนาชุมชน, กระทรวงมหาดไทย. คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานเรื่องระบบข้อมูล การวางแผน การดำเนินการและติดตามผลโครงการพัฒนาชนบท สำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเพิ่มเสริมกิจ, 2531.
- กองวิจัยและประเมินผล, กรมการพัฒนาชุมชน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ. สำเนาโครงการที่ 16/15/2529.
- กรีช สืบสนธิ์. การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- จางงค์ สมประสงค์. การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ. งานแปลของสำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ อันดับที่ 35. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2518.
- จารุวรรณ เสวการวรรณ. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- ธีระพร อูวรรณโณ. ทัศนคติจิตวิทยาสังคมชั้นนำ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- บุญเลิศ ศุกคิลก. การสื่อสาร โครงสร้างและหน้าที่ในสังคม. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2523.
- ประสิทธิ์ ดารงชัย, ดร. และคณะ. ปัญหาและการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาชนบท. รายงานผลการวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2528.

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
พ.ศ. 2506. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 80 ตอนที่ 56
(1 มิถุนายน 2506): 5.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,
2517.

เยาวลักษณ์ เลหาจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและตั้งใจที่จะทำงาน
อยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการในมหาวิทยาลัยใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาล
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ลิขิต สุทธิพันธ์. บทบาทของผู้บังคับบัญชาด้านการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อขวัญ
ของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยที่ปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตรายและ
ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร: การศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยกำลังกับหมวด
ตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

วิจิตร อาวะกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
พิมพ์เศศ แพร่งสรรพศาสตร์, 2525.

ศูนย์ประสานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาชนบทในระดับจังหวัด
ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534).
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์, 2528.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. หลักการมองปัญหาในการพัฒนาชนบท. ใน สรุปผลการ
สัมมนาประสบการณ์การพัฒนาชนบท. หน้า 5-11.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม คณะเศรษฐศาสตร์และภาควิชา
สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคล. วารสารกรุงเทพมหานคร
(เมษายน 2518): 275-277.

สมยศ นาวิการ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทศาลศิลป์
การพิมพ์, 2522.

- สมศรี ศานติเกษม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในการติดต่อดูสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สรวง เวชสิทธิ์. ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานส่งกำลังบำรุงของนายทหารที่ผ่านหลักสูตรโรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2528.
- สุธน จุฑาทิพย์. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ: ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการสถานวิจัยประมงทะเล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515.
- สุวนัย ทองนพ. บทบาทและความรับผิดชอบของพัฒนาการอำเภอในฐานะผู้บังคับบัญชา. คาบบรรยายในเอกสารการสัมมนาพัฒนาการอำเภอ แต่งตั้งใหม่ ณ ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม, 2526.
- เสถียร เขยประทับ. การสื่อสารและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์, 2528.
- เสถียร เหลืองอร่าม. วิทยาการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรเพชรเกษม, 2525.
- อัญชลี ค้อคงคา. สหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์. เอกสารคาบบรรยาย ประกอบการสอนวิชา EC 403. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (อัดสำเนา)
- อมร วิชัยดิษฐ์. ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- อรุณ รักธรรม. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- _____. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ภาษาอังกฤษ

- Alexander, Community Rada. A Study of Factors Influencing job Satisfaction of College Teachers. Dissertation Abstracts International 36 (December 1975): 3455 A.
- Appelwhite, Phillip B. Organizational Behavior. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1965.
- Barnard, Chester I. The Function of the Executive Mass: Harvard Press, 1938.
- Beer, Micheal. Organizational Size and Satisfaction. Academy of Management Journal. (March 1964).
- Davis, Ralph C. Fundamentals to Top management. New York: Harper & Brothers Co., 1951.
- Fischer Frank E. A New Look at Management Communication. Harold Koontz and Cyril O'Donnel(eds) Management: A Book of Reading, San Francisco: McGraw-Hill.
- Flippo, Edward B. Principle of Education. New York: McGraw-Hill, Inc., 1971.
- Ghiselli, Edwin E., and Brown, Clarence W. Personnel and Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc., 1965.
- Gilmer, Von Haller B. Industrial and Organizational Psychology. New York: McGraw-Hall, 1971.
- Guildford, John S., and David E. Gray. Motivation and Modern Management. California: Addison Wealey Publishing Company, 1970.
- Guzman, Roul P.De. Handbook of Philippines Quezon City: College of Public Administration. University of the Philippines, 1967.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in White Collar Job. Michigan: University of Michigan Press, 1955.

- Pfifner, John M. and Fels, Marshall. The Supervision of Personnel: Human Relations in The Management of Men. New York: Prentice Hall Inc., 1964.
- Rachman, D.J., and Kemp, L.J. Are Buyers Happy in their Job ? Journal of Retailing. 4 (December) 40 (Summer 1964): 10.
- Robin, S. P. Conflict Can Be Stimulating. Management Review Vol. 62, December 1957.
- Roger, E.M. Communication Strategies for Family Planning. New York: Free Press, 1972.
- Shoukry D. Saleh and Jay L. Otis. Age and level of Job Satisfaction. Personnel Psychology 17 (Winter 1964): 425-430.
- Smith, Harry Clay. Psychology of Industrial Behaviour. New York: McGraw-Hill, Inc., 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	62	57.9
หญิง	45	42.1
รวม	107	100.0

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 25 ปี	10	9.4
26 - 30 ปี	36	33.6
31 - 35 ปี	39	36.5
36 - 40 ปี	9	8.4
41 ปีขึ้นไป	13	12.1
รวม	107	100.0

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช. และ/หรือ ปกศ.	15	14.0
ปวส. และ/หรือ ปกศ.สูง	24	22.4
ปริญญาตรี และ/หรือ สูงกว่าปริญญาตรี	68	63.6
รวม	107	100.0

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	2	1.9
1 - 4 ปี	30	28.1
5 - 9 ปี	43	40.2
10 -14 ปี	18	16.8
15 -19 ปี	7	6.5
20 ปีขึ้นไป	7	6.5
รวม	107	100.0

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
นักพัฒนาชุมชน	56	52.4
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	27	25.2
เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	24	22.4
รวม	107	100.0

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและ ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับ (ซี)

ระดับ (ซี)	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1-2	19	17.8
ระดับ 3-4	62	57.9
สูงกว่าระดับ 4	26	24.3
รวม	107	100.0

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
เงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
2,100 - 3,549 บาท	18	16.8
3,550 - 6,849 บาท	42	39.3
6,850 บาทขึ้นไป	47	43.9
รวม	107	100.0

ภาคผนวก ข

ตารางการทดสอบแบบ Scheffe'

ตารางที่ 38 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการทดสอบ
ความแปรปรวน จากตารางที่ 18

ค่าเฉลี่ย	กลุ่ม	กลุ่ม				
		5	3	4	2	1
3.1692	5. กลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป					
3.4615	3. กลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี					
3.4667	4. กลุ่มที่มีอายุ 36-40 ปี					
3.5556	2. กลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี					
3.9200	1. กลุ่มที่มีอายุ 18-25 ปี	*				

ตารางที่ 39 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการทดสอบ
ความแปรปรวน จากตารางที่ 21

ค่าเฉลี่ย	กลุ่ม	กลุ่ม		
		1	2	3
3.9732	1. กลุ่มนักพัฒนาชุมชน			
4.3704	2. กลุ่มเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	*		
4.4167	3. กลุ่มเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	*		

ตารางที่ 40 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการทดสอบ
ความแปรปรวน จากตารางที่ 30

ค่าเฉลี่ย	กลุ่ม	กลุ่ม		
		2	1	3
3.0524	2. กลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 3,550-6,849 บาท			
3.2472	1. กลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 2,100-3,549 บาท			
3.2500	3. กลุ่มที่มีเงินเดือน 6,850 บาทขึ้นไป	*		

4. อายุราชการ

1. () ต่ำกว่า 1 ปี 2. () 1-4 ปี
 3. () 5-9 ปี 4. () 10-14 ปี
 5. () 15-19 ปี 6. () 20 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

6. ระดับ

1. () ระดับ 1 - 2 2. () ระดับ 3 - 4
 3. () สูงกว่าระดับ 4

7. เงินเดือนที่ได้รับ และรายรับอื่น ๆ

1. () 2,100 - 2,849 บาท
 2. () 2,850 - 3,549 บาท
 3. () 3,550 - 4,449 บาท
 4. () 4,450 - 5,499 บาท
 5. () 5,500 - 6,849 บาท
 6. () 6,850 บาทขึ้นไป

8. สถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 รูปแบบการสื่อสาร

(โปรดจัดเรียงลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งที่สุดจนถึงน้อยครั้งที่สุด)

ก) ช่องทางข่าวสารที่ท่านได้รับ คือ

- _____ กระดานปิดประกาศ
 _____ หนังสือเวียน
 _____ การประชุม
 _____ จดหมาย/บันทึกถึงท่านโดยตรง
 _____ ผู้บังคับบัญชาเรียกไปพบเพื่อให้ข้อมูล
 _____ อื่น ๆ (ระบุ).....

ข) ท่านคิดว่าอะไรคือข้อบกพร่องในการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานของท่าน

- _____ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร
 _____ บุคคลในหน่วยงานของท่านไม่เห็นความสำคัญของการสื่อสาร
 _____ การถ่ายทอดข่าวสารไม่ละเอียดครบถ้วน

- ข่าวสารมากเกินไปในหน่วยงานของท่าน
 - การบิดเบือนข่าวสารในหน่วยงานของท่าน
 - อื่น ๆ (ระบุ).....
- ค) ลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งที่สุดเป็นดังนี้
- เขียนบันทึกสั่งงานตามแบบราชการ
 - เรียกไปสั่งงานด้วยวาจา
 - เรียกไปสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร
 - เดินมาสั่งงานที่โต๊ะทำงานของท่าน
 - อื่น ๆ (ระบุ).....

(โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่มี ความ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน					
<u>การสื่อสารสองทาง</u>					
<u>การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน</u>					
9. มีการประชุมชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย ของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดีและ ละเอียด ชัดเจน
10. ท่านเข้าใจนโยบายของหน่วยงาน เป็นอย่างดี
<u>การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน</u>					
11. ผู้บังคับบัญชาให้ข่าวสารข้อมูลประกอบ เกี่ยวกับการทำงานเท่าที่ท่านจำเป็นต้องทราบเท่านั้น
12. ข่าวสารหรือข้อมูลประกอบการทำงาน ที่ท่านได้รับมักไม่เพียงพอเลย

ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่มี ความ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
13. เมื่อท่านขอข่าวสารหรือข้อมูลประกอบการ ทำงานเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา ท่านมักได้รับข้อมูลมากที่สุด
14. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำใน การทำงานแก่ท่านได้ดี
15. เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลประกอบการ ปฏิบัติงานดี
<u>การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน</u>					
16. ท่านรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามักออกคำสั่ง อย่างเดียว ไม่ฟังความคิดเห็นของท่าน เลย
17. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ตัวท่านมักเป็นดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชา ของท่านเป็นผู้ออกความคิดเห็น โดยตลอด
18. โดยปกติแล้ว เมื่อท่านมีปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ท่านแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา ทราบทุกกรณี
19. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาที่ท่านเผชิญอยู่ เป็นอย่างดี
20. ผู้บังคับบัญชามักยอมรับฟังความคิดเห็น ของท่านเสมอ
21. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานของท่านดี

ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่มี ความ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
22. ท่านยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้อื่น แม้ว่า จะขัดแย้งกับแนวความคิดของท่าน
23. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มักไม่ได้รับการพิจารณาจาก ผู้บังคับบัญชา
24. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองค่อนข้างจะมี อิสระในการที่จะแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานต่อผู้บังคับบัญชา
25. ในทัศนของท่าน วิธีสร้างความสะดวกสบายใจ ในการทำงาน เมื่อมีความเห็นไม่ตรง กับผู้บังคับบัญชา คือ "ปิดปากเงียบทำ ตามคำสั่งแล้วดีเอง"
26. การสื่อสารในหน่วยงานของท่านเริ่มต้น ได้จากทุกระดับโดยไม่จำเป็นต้อง เริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชา
<u>ความเข้าใจระหว่างกัน</u>					
27. ท่านยอมรับการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มาก
28. ท่านให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในตัว ผู้บังคับบัญชา
29. ผู้บังคับบัญชาและตัวท่านมักเข้าใจผิดกัน ซึ่งมีสาเหตุมาจากความผิดพลาดและ บกพร่องในการสื่อสาร

ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่มี ความ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
30. ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจซึ่งกันและ กันเป็นอย่างดี
<u>ความร่วมมือในการให้ข่าวสาร</u>					
31. ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของ ท่านไม่ให้ความร่วมมือในการให้ ข่าวสาร
32. ท่านคิดว่าบุคคลในหน่วยงานของท่าน ไม่เห็นความสำคัญของการสื่อสาร
33. ในหน่วยงานของท่านการถ่ายทอด ข่าวสารมักไม่ละเอียดครบถ้วน
34. ท่านรู้สึกว่าข่าวสารที่ท่านได้รับทราบ มักไม่ตรงกับความเป็นจริงเสมอ
35. ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงรูปแบบ การสื่อสารในหน่วยงานของท่าน
<u>การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ</u>					
36. เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดข่าวสารใน หน่วยงานของท่านแล้วพบว่าความ สนิทสนมส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานทำให้ ได้รับข่าวสารมากขึ้น
37. เมื่อท่านมีปัญหาสงสัยในเรื่องงานท่าน มักจะถามผู้บังคับบัญชา
38. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ท่าน ไม่ต้องการเผชิญหน้าด้วย

ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่มี ความ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
39. ท่านมักหาโอกาสพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา นอกเวลางาน
40. ท่านปรึกษาผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ส่วนตัว
41. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาและตัวท่าน ห่างกันราวฟ้ากับดิน
42. ผู้บังคับบัญชาเคยช่วยท่านแก้ปัญหา ครอบครัว
43. ผู้บังคับบัญชาไม่คำนึงถึงทุกข์สุขของท่าน
44. ท่านรู้จักคุ้นเคยเป็นการส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงานทุกคน
45. ท่านรู้สึกมีความสบายใจในการทำงาน ร่วมกับผู้ร่วมงานบางคน
46. ที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศของความ เป็นมิตรดี
47. ท่านรู้จักคุ้นเคยเป็นการส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(โปรดจัดเรียงลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากบ่อยครั้งที่สุดจนถึงน้อย
ครั้งที่สุด)

- ก) ท่านคิดว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน คือ
- ผู้บังคับบัญชาไม่ฟังความคิดเห็นของท่านเลย
 - ความเข้าใจผิดอันเนื่องมาจากการสื่อสาร
 - ผลประโยชน์ขัดกัน
 - การมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน
 - อื่น ๆ (ระบุ).....

- ข) ท่านทำสิ่งใดบ่อยครั้งที่สุดเมื่อเกิดความไม่สบายใจในการทำงาน
- ไม่แสดงปฏิกิริยาแต่อย่างใด
 - ไม่อยากให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน
 - แสดงสีหน้าให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
 - ขาดงาน
 - มาทำงานสาย
 - อื่น ๆ (ระบุ).....

(โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน)

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่มี ความ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน					
<u>ความพอใจในงาน/หน่วยงาน</u>					
48. ท่านคิดว่าท่านทำงานด้วยความสบายใจ มาก
49. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้เข้ามา ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน

ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่มี ความ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
50. บ่อยครั้งที่ท่านเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ในการทำงาน
51. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่คิดว่าจะ โอนย้าย หน่วยงานถ้ามีโอกาส
<u>ความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</u>					
52. งานที่ท่านทำมักประสบความสำเร็จหรือ เป็นที่น่าพอใจมาก
<u>ความพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
53. ท่านมักได้รับการยกย่องหรือยินดีในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ
54. ท่านได้รับความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานได้ดี
<u>ความพอใจในลักษณะของงาน</u>					
55. งานของท่านมีลักษณะซ้ำซาก จ้าเจ น่าเบื่อหน่าย
56. ท่านอยากจะ เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การทำงานให้เหมาะสมมากกว่าที่เป็นอยู่ ขณะนี้
57. ท่านรู้สึกว่างานของท่านยากเกินไป
<u>ความพอใจในความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน</u>					
58. ท่านต้องรับผิดชอบงานทั้งกระบวนการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ

ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่มี ความ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
59. ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน
60. งานของท่านเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง กว่าอำนาจหน้าที่ที่ท่านมีอยู่
<u>ความพอใจในความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน</u>					
61. ท่านพอใจในความก้าวหน้าของงานที่ ท่านทำอยู่มาก
62. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการ ศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในการ ทำงาน
<u>ความพอใจในเงินเดือน/รายรับ</u>					
63. ท่านรู้สึกพอใจในเงินเดือนของท่าน
64. รายรับต่อเดือน (เงินเดือน, เบี้ยเลี้ยง รวมทั้งรายได้พิเศษอื่น ๆ) เพียงพอแล้ว
<u>ความพอใจต่อสภาพการทำงาน</u>					
65. ปริมาณงานของท่านเหมาะสมดีแล้ว
66. ท่านรู้สึกไม่พอใจกับสภาพที่ทำงานของ ท่าน
67. ท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ ทำงานอย่างเพียงพอแล้ว

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

68. ท่านคิดว่าอะไรคือข้อบกพร่องเกี่ยวกับการสื่อสารในหน่วยงานของท่าน ซึ่งท่านต้องการให้แก้ไขปรับปรุง

1.
2.
3.
4.

69. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

1.
2.
3.
4.

ประวัติผู้เขียน

นางสาวบุณนิภา วงศ์วานิช เกิดวันที่ 3 กรกฎาคม 2504 ที่
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-7 ที่โรงเรียน
วัดเจ็ดเสมียน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่
1-3 ที่โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี และ
ศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5 ที่โรงเรียนเบญจมราชูทิศ อำเภอเมือง
จังหวัดราชบุรี หลังจากนั้นสำเร็จการศึกษานิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2525 และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท คณะ
นิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ สาขา
นิติศาสตร์พัฒนากาาร ในปีการศึกษา 2531 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน 4 อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี