

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- กมลอร สุวรรณกุล. การเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่งานฝึกอบรม. พัฒนาข้าราชการพลเรือน. ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม, 2540.
- กิติ ตย์คคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เซเชนส์สตูดิโอ, 2532.
- เกล็ดแก้ว ร่วงลือ. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. การพัฒนาองค์กร. สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523.
- จรัญ ภาสุระ. ศิลปะการแก้ปัญหาคน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธัญญาพัชรเคชั่น, 2534.
- จารุวรรณ พุทธรังษิต. การศึกษาระบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- เจียมจิตต์ จุฑานุตร. ความสัมพันธ์ขององค์กร ความทนทาน แรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มิตรสยาม, 2535.
- ชาญชัย อาจีนสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2538.
- ชูชัย สมितिไกร. จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- दनัย เทียนพุด. กลยุทธ์การพัฒนาคณะ: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล. วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับรัฐวิสาหกิจตามการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2531.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- นฤมล ตรีแก้วนิล. การฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาคอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2537.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ, 2521.
- เปล่งศรี อังคนินันท์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- พงศ์ หรดาล. การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร, 2539.
- พรทิพย์ เกียรติธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- พรพิมล ชูสินธุ์. แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- พวงทิพย์ นวลขาว. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2538.
- พันพัชร ปิ่นจินดา. การศึกษاجرรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- พัฒนา สุขประเสริฐ. กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- พิสิษฐ์ มณีไชย. องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการ  
ศึกษาเขตเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2527.
- ไมตรี ทองประวัตติ. การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยศรีปทุม, 2529.
- โยธิน คັນสนยุทธ. มนุษยสัมพันธ์จิตวิทยาการทำงานในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ศูนย์วิชาการ, 2532.
- รัตตัญญู เทียนปฐม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์, 2538.
- ลาวัลย์ ปานดิษฐ์. สมรรถภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, 2536.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ภายในประเทศ  
ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, 2529.
- วิรัช รุ่งแจ้ง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำการศึกษาทั่ว  
ประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
และมนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.
- วุฒิชัย จำนงค์. การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2525.
- ศิริชัย กาญจนวาสี สุวิมล ตีรกานันท์และศิริเดช สุชีวะ. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS  
/PC : การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2539.
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. ทฤษฎีและเทคนิคการสัมภาษณ์. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์,  
2538.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์, 2538.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล,  
2521.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ผู้จัดการ, 2537
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพ

- มหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สุดาพร สงวนวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง ตามมโนทัศน์ แรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเองกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุพัทธา เพชรมณี. ผลกระทบของการประกอบอาชีพของสตรีที่มีต่อภาวะเจริญพันธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- สุพัทธา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด, 2535.
- สุรพงษ์ กองจันทิก. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านเด็ก พัฒนาชุมชนเมืองและพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.
- สุรัชต์ มหัทธนนทวิ. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร. สาขาพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- สุวัฒน์ กิตติบุตร. การศึกษาค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานกรมสามัญศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- เสาวรส เกียรตินาถ. ความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของคณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2539.

อัญชลี มังตรีธรรม์. การบริหารงานฝึกอบรมของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

### ภาษาอังกฤษ

Alderfer, Clayton P. Existence, Relatedness, and Growth : Human Needs in Organizational Settings. New York: Free Press, 1972.

Andrew J. Dubrin. Foundation of Organizational Behavior. (Englewood Cliff, N.J.: Prentice-Hall, Inc) 1984.

Azad, Asadallah. "Job Satisfaction of Paraprofessional Librarians : A Comparative Study of Public and Technical Services Departments in Selected University Libraries" Dissertation Abstracts International. 39 (May 1979): 6379-A.

Beach, Dale C. Personel: the Management of People of Work. 4<sup>th</sup> ed., New York: Macmillan, 1975.

Bernard, Chester I. The Functions of Executive. London: Oxford University Press, 1972.

Blum, Milton L. and Naylor, James C. Industrial Psychology. New York: Happer and Rew, 1968.

Chwe, Steven Seokho. A Comparative Study of Librarians Job Satisfaction : Catalogers and Reference Librarians in University Libraries. Ph.D. Dissertation, Graduate School of Library and Information Science, University of Pittsburgh, 1976.

Crolley, J.P. Human Relations in Industry : People at Work. New Jersey: Prentice - Hall, 1989.

Danis, Keith and Newstrom, John W. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7<sup>th</sup> ed., New York: McGraw - Hill, 1985.

David J. Weiss, Rone V. Davis George W. England, and Lloyd H. Lofquist. Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire. Work Washington, D.C.: Industrial Relations Center University of Minnesota, 1967.

- DeCenzo, D.A. & Robbins, S.P. Personnel/Human Resource Management. 3<sup>rd</sup> ed., Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1988.
- Downey, Renee V. (1997). A Study In Stand Up : Roles And Behaviors Of Excellent Trainers (Corporate Training, Professional Development) [CD-ROM]. Abstract From: ProQuest file: Dissertation Abstracts Item: 9737808.
- Feldman, Daniel C. and Arnold, Hugh J. Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo: McGraw-Hill International Book Company, 1983.
- Fraser, T.M. Human Stress. Work and Job Satisfaction. Geneva: International Labour Organization, 1983.
- Gannon, Martin J. Management : An Integrated Framework. 2<sup>nd</sup> ed. Toronto, Boston: Little, Brown and Company, 1982.
- Ghiselli, E.E., and Brown, C.W. Personnel and Industrial Psychology. New York : McGraw – Hill Book Co., 1965.
- Gilmer, Von Haller B. Industrial Psychology. 2<sup>nd</sup> ed., Tokyo: McGraw – Hill Koga Kusha, 1966.
- Goldstein, I.L. Training in Organization : Needs Assessment, Development, and Evaluation. 3<sup>rd</sup> ed., Pacific Grove, CA: Brooks/Cole., 1993.
- Herzberg, F. and other. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons, 1959.
- Hulin, C.L. "Effect to Community Characteristics on Measures of job Satisfaction". Journal of Applied Psychology. 50 (April 1966): 185-192.
- Joan S. Guiford and Dawid E. Gray. Motivation and modern Management. Reading Mass: Addison – Wesley Publishing, 1970.
- Koontz, H., and Wehrich, H. Essentials of Management. New York: McGraw – Hill Publishing Company, 1990.
- Locke, Edwin A. Toward a Theory of Task Motivation and Incentive. Organizational Behavior and Human Performance. May 1968, pp. 157-189.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New – York: Harper, 1954.
- McClelland, David C. The Achieving Society. Princeton: Van Nostrand, 1961.

- McCormick, Ernest J. and Ilgen, Danail R. Industrial Psychology. 7<sup>th</sup> ed., New Jersey: Pentice-Hall, 1983.
- Megginson, Lecon C. Human Resources : Cases and Concepts. New York: Harcourt, Brace & World, 1968.
- Milton, Charles R. Human Behavior in Organization : There Levels of Behavior. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1981.
- Mondy, R.Wayne. Management and Organizational Behavior. (Allyn and Bacon, 1990), p.428.
- Morgeson, Frederick Phillip. (1995) Self – Determination Supportive Leadership And Job Characteristics : Relationships To Satisfaction, Work Climate, And Performance Outcomes [CD-ROM]. Abstract from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: 1362196.
- Nadler, Leonard. Corporate Human Resources Development. New York: Van Nastrand Reinhold Company, 1980.
- Nadler, Leonard and Zeace Author. Development Human Resources. 3<sup>rd</sup> ed., San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1989.
- Paul M. Muchinsky. Psychology Applied To Work. Homewood, Illinois: The Dorsey Press, 1983, pp 342.
- Porter, L.W. and Lawler, E.E. III . Managerial Attitudes and Performance. New York: McGraw-Hill, 1975.
- Robert Mathis and John Jackson. Personnel : Contemporary Perspectives and Application. 2<sup>nd</sup> ed., Minnesota: West Publishing Co, 1979, pp 213.
- Steers, Richard H. and Porte, Lyman W. Motivation and Work Behavior. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company , 1977.
- Strause, George and Sayles, Leonard R. Human Behavior : Organizations. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc, 1966.
- Strause, George and Sayles, Leonard R. Straues and Sayles Behavioral Strategical for Managers. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1980.

- Steer, R.M. and Rhodes, S.R. "Major Influences on Employee Attendance : A Process Model" Journal of Applied Psychology. 63(1978), 391-407. Quoted in Muchinsky, Paul M. Psychology Applied to Work. Illinois: Homewoode, 1983.
- Taro Yamane. Elementary Sampling Theory. London: Prentice-Hall, Inc, 1967, pp 403 .
- Ward, Patrick Joseph. (1994). A Study Of Organizations| Variables Affecting Worker Empowerment [CD-ROM]. Abstract from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: 9331531.
- Wexley,K.n.,& Lathan, G.P. Developing and Training Human Resources in Organizations. 2<sup>nd</sup> ed., New York: Herper Collins, 1991. .
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons, 1964.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





**ภาคผนวก**

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัยในครั้งนี้.

1. คุณผดุง เมื่อก่อง  
หัวหน้ากองฝึกอบรม การสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. คุณจินตนา บิลมาศ  
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สำนักงานข้าราชการพลเรือน(กท.)
3. คุณสมเกียรติ สุณีย์สุขวัฒนา  
หัวหน้าหน่วยฝึกอบรม บริษัทไทยประกันชีวิตจำกัด(มหาชน)
4. คุณนุชนารถ นิวัฒน์ศิริ  
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์จำกัด
5. อาจารย์เวียงลักษณ์ โรจนพันธ์  
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์  
ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข  
หนังสือติดต่อขอความร่วมมือ

(สำเนา)

ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กันยายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ชุด

ด้วยดิฉันนางสาวศิริพร จันทร์ปาน นิสิตปริญญาโท ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำการวิจัยเรื่องการศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ  
ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภาคเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขต  
กรุงเทพมหานคร จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์  
ในการศึกษาวิจัยต่อไป อนึ่งคำตอบทุกฉบับจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและ  
ต่อหน่วยงานของท่าน จึงใคร่ขอความกรุณาให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยฝึกอบรมของท่านตอบแบบสอบถาม  
ตามความเป็นจริง

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน  
ฝึกอบรมของท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริพร จันทร์ปาน)

(สำเนา)

ที่ ทม ๐๓๐๒(๒๗๐๐.๑๕๑)/

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

กรกฎาคม ๒๕๔๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวศิริพร จันทร์ปาน นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เจียรณี นิมนวล)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร.๒๑๘๒๖๘๒

(สำเนา)

ที่ ทม ๐๓๐๒(๒๗๐๐.๑๕๑)/

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

ตุลาคม ๒๕๔๑

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวศิริพร จันทรปาน นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลโดยนำเครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม กับ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวศิริพร จันทรปาน ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไปและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เริงรัชนี นิมนวล)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร.๒๑๘๒๖๘๒

ตารางที่ 59 ในภาคผนวก ค และ ตารางที่ 60 ในภาคผนวก ข  
ผู้วิจัยกำหนดด้านความพึงพอใจดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 20 ด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน 20 ด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความสามารถในการทำงาน
ด้านที่ 2	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน
ด้านที่ 3	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านกิจกรรมในระหว่างการทำงาน
ด้านที่ 4	หมายถึง	ด้านพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
ด้านที่ 5	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความมีอำนาจหน้าที่ในงาน
ด้านที่ 6	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน
ด้านที่ 7	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน
ด้านที่ 8	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน
ด้านที่ 9	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ด้านที่ 10	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความมีอิสระในการทำงาน
ด้านที่ 11	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านคุณธรรมในการทำงาน
ด้านที่ 12	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ
ด้านที่ 13	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
ด้านที่ 14	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงาน
ด้านที่ 15	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านการบริการสังคม
ด้านที่ 16	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านสถานภาพทางสังคม
ด้านที่ 17	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บังคับบัญชา
ด้านที่ 18	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชา
ด้านที่ 19	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านงานที่ได้รับมอบหมาย
ด้านที่ 20	หมายถึง	ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในงาน



ตารางที่ 59 (ต่อ)

ตัวแปรคัดสรรที่มีส่วนร่วมในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
15. เงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท																					
16. เงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท				E																	
17. เงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท																					
18. รับผิดชอบงาน 2 - 3 คน				E																	S
19. รับผิดชอบงานมากกว่า 6 คน				E																	
20. ความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ ทำงานในหน่วยงาน	E	S	S	E	S																
21. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	E	S	S																		
22. สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	E	S	S																		
23. ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น																					
24. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่																					
25. เข้ารับการอบรมดูงานในประเทศ																					
26. เข้ารับการอบรมดูงานต่างประเทศ																					
27. ดำรงตำแหน่งหน้าที่พิเศษในหน่วยงาน																					
28. ได้รับการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	E	S	S																		



ตารางที่ 59 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระที่มีส่วนร่วมในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน																			
		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
		E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S
29. ความกดดันในงานที่ปฏิบัติ		E	S	E	S					S							S				
30. ลักษณะงานที่แปลกใหม่									E										E		
31. โอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ	E							E	S												
32. ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E
33. ลักษณะงานที่ตรงกับสาขาที่เรียน	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E
34. ได้รับค่าตอบแทนสูง														E	S						
35. ลักษณะงานท้าทายความสามารถ	E	S	E	S				S		S							S	E	S		
36. ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E	S	E
37. ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างเต็มที่																S					
38. ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่สนใจ																					
39. ผู้บริหารองค์กรไม่ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมมากนัก																					
ร้อยละของการทำงาน E	40.2	27.9	29.6	25.6	40.3	27.1	24.3	45.0	40.9	23.0	20.3										
ร้อยละของการทำนาย S	34.2	23.2	22.4	19.4	32.8	18.7	19.4	36.0	34.2	14.4	14.0										

ตารางที่ 59 (ต่อ)

ตัวแปรคัดสรรที่มีส่วนร่วมในการทำงาน	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน													
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1. เพศชาย	-S													
2. เพศหญิง	E													
3. อายุระหว่าง 25 - 30 ปี								-S						
4. อายุระหว่าง 36-40 ปี					E									
5. การศึกษาระดับ ปวช./ปวส.									S					
6. การศึกษาระดับปริญญาเอก														S
7. ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี														
8. ประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี		S								S				
9. ประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี														
10. ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี														
11. เวลาทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน	E	E			E									E
12. เวลาทำงาน 8 - 10 ชั่วโมงต่อวัน														
13. เวลาทำงานมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน	-E	-E			-E									-E
14. เงินเดือน 5,001 - 10,000 บาท														



ตารางที่ 59 (ต่อ)

ตัวแปรคัดสรรที่มีส่วนร่วมในการทำงาน	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
29. ความถนัดในงานที่ปฏิบัติ		E				S				S
30. ลักษณะงานที่แปลกใหม่			E						S	
31. โอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ	S				S		E	S		
32. ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน				E		E	S	E	S	S
33. ลักษณะงานที่ตรงกับสาขาที่เรียน			E						E	S
34. ได้รับค่าตอบแทนสูง										
35. ลักษณะงานท้าทายความสามารถ						E	S		E	S
36. ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ		S	E	S	S	E	S	S	E	S
37. ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างเต็มที่	E	S		S		S	S	S	S	
38. ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่สนใจ										
39. ผู้บริหารองค์กรไม่ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมมากนัก									-E	-S
ร้อยละของการทำงาน E	19.5	30.3	31.9	37.4	25.8	30.7	28.3	24.9	29.6	30.2
ร้อยละของการทำงาน S	9.6	22.3	22.3	30.5	15.6	25.7	19.3	17.4	24.6	32.4

ภาคผนวก 4

ตารางที่ 60 สรุปผลตัวแปรค้ำสรรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของความรู้สึกพอใจในการทำงาน 20 คำ

ตัวแปรทำนาย	ความรู้สึกพอใจ 20 คำ																					
	รวม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1. ประสิทธิภาพการทำงาน 11 - 15 ปี					★																	
2. ความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ทำงานในหน่วยงาน	★		★		★		★										★		★			★
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	★				★				★	★	★		★					★		★		
4. ความมั่นคงในการทำงาน	★				★		★							★			★					★
5. ได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่					★		★							★								★
6. เข้าร่วมการอบรม/ดูงานในประเทศ								★														
7. ได้รับการยอมรับมาจากผู้บังคับบัญชา	★								★	★			★		★							
8. ความถนัดในงานที่ปฏิบัติ		★																				
9. โอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ					★													★				
10. ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน	★		★	★		★			★								★		★			
11. ลักษณะงานตรงกับสาขาที่เรียน	★	★		★	★					★												
12. ได้รับค่าตอบแทนสูง								★														
13. ลักษณะงานท้าทายความสามารถ	★	★							★								★					★
14. ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	★	★	★			★								★								★
15. ผู้บริหารองค์กรไม่ให้ความสำคัญต่อผลการนิโคบรม มากนัก																						★

ภาคผนวก จ  
ตารางที่ 61 ทฤษฎี/งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ทฤษฎี/งานวิจัย	คำถาม
1. เพศ	<p>เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Hammer (1971) วิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ พบว่า เพศไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ค่านิ่ง นกแก้ว (2523) วิจัยพบว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู - อาจารย์เพศชายและ เพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สกล วรรณพงษ์ (2528) วิจัยพบว่า ครูพลศึกษาเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ</p>	<p>1. เพศ.....ปี</p> <p><input type="checkbox"/> ชาย</p> <p><input type="checkbox"/> หญิง</p>
2. อายุ	<p>อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Manning (1977) วิจัยพบว่า ตัวแปรอายุไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ พิพรต นุ่นเจริญ (2525) วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุรศักดิ์ อนันต์ (2534) ย่างถึงใน จงกลณี เกตุแก้ว, 2537) วิจัยพบว่า อายุไม่มีความแตกต่างกันในเชิงสถิติต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน</p>	<p>2. อายุ.....ปี</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> ระหว่าง 25 - 30 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> ระหว่าง 31 - 35 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> ระหว่าง 36 - 40 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่า 40 ปี</p>

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎี/งานวิจัย	คำถาม
3. ระดับการศึกษา	<p>ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Velez (1972) วิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคโลราโดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สกอล จริยวิทยานนท์ (2521) วิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญ ไชรส วงษ์สิทธิ์ (2528) วิจัยพบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร</p>	<p>3. ระดับการศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ปวช./ปวส.</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาตรี</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาโท</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาเอก</p>
4. ประสบการณ์ทำงาน	<p>ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Velez (1972) วิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ค่านึง นกแก้ว(2524) วิจัยพบว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ชลิต พูลศิลป์ (2527) วิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p>	<p>4. ประสบการณ์ทำงาน</p> <p>ในหน่วยงาน</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี</p>

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎี/งานวิจัย	คำถาม
5. ระยะเวลาในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Walker and Guest (ข้างถึงใน กนกวรรณ แสงหาญ, 2538) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์พบว่า การมีชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสมจะมีสภาพการทำงานที่ดีจะมี ส่วนเกี่ยวข้องกับกาทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ Velez (1972) อ้างถึงใน เกตุศักดิ์ ก้าว ช่วงสั้น, 2528) พบว่าช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Lawrence Bradley (1973) อ้างถึงใน บุญชา ชาติภิญโญ, 2533) ศึกษาพบว่าทัศนคติที่มีต่อจำนวนชั่วโมงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู	5. ระยะเวลาในการทำงาน โดยเฉลี่ยต่อวัน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน <input type="checkbox"/> ระหว่าง 8 - 10 ชั่วโมงต่อวัน <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน
6. อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Ohanesian (1974) วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือน คำนี้ นกแก้ว (2524) วิจัยพบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาไม่พอใจในการทำงาน ชลิต พูลศิริ (2527) วิจัยพบว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	6. เงินเดือนที่ท่านได้รับประจำ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5,000 บาท <input type="checkbox"/> 5,001 - 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 20,000 บาท



ตารางที่ 61 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎี/งานวิจัย	คำถาม
7. จำนวนผู้ร่วมงาน	<p>จำนวนผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Abraham and other (อ้างถึงใน จงกลนี้ เกตุแก้ว, 2537) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่ามนุษย์มีความต้องการร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความต้องการนี้เป็นความต้องการภายในของบุคคล นอกจากนี้ William G. Scott (1972) กล่าวว่า จำนวนสมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการจริงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่เพิ่มความพอใจในการทำงาน</p>	<p>7. ในหน่วยงานของท่านมีผู้ที่รับผิดชอบการจัดกากรอบมรดแต่ละครั้งจำนวน</p> <p><input type="checkbox"/> รับผิดชอบเพียงคนเดียว</p> <p><input type="checkbox"/> 2-3 คน</p> <p><input type="checkbox"/> 4-6 คน</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่า 6 คน</p>
8. ความพร้อมด้านสถานทีวัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ หน่วยงานในหน่วยงาน	<p>สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Walker and guest (1966) วิจัยพบว่า สภาพการทำงานที่ดีนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานแต่สภาพการทำงานที่ดีนั้นถึงแม้จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา ในความพอใจก็จริง แต่ไม่ทำให้งานดีเด่นได้ Baumgartel (1984) วิจัยพบว่า ผู้ที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศทำงานดีมีแนวโน้มที่จะประยุกต์ ใช้ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงานจริงมากกว่าผู้ที่มีบรรยากาศในการทำงานไม่ดี</p>	<p>8. ความพร้อมด้านสถานทีทำงาน วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน ในการฝึกอบรม</p> <p>8.1 ความพร้อมด้านสถานทีทำงาน สถานทีจัดฝึกอบรม</p> <p>8.2 ความพร้อมด้าน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือในกาทำงาน</p>

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎีงานวิจัย	คำถาม
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	<p>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Chewapun (1989) วิจัยพบว่าจากปัจจัย 10 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นอาจารย์พลศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด Bernard (1966 อ้างถึงใน พงทิพย์ นวลขาว, 2538) พบว่าโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพญศรี วายวานนท์ (2537) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความเป็นเพื่อนเป็นความเรียกร้องทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่มและต้องเป็นที่ยอมรับของกลุ่มจึงต้องการความเป็นเพื่อนทั้งในชีวิตการทำงานและในชุมชน</p>	9. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านในการทำงาน

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎีงานวิจัย	คำถาม
<p>10. ความคิดเห็นในการเลือกวิชาชีพ</p>	<p>ความคิดเห็นในการเลือกวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Ghiselli and Brown (1965) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับอาชีพที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางว่า ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้น อยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น Harrel (1972) อ้างถึงใน พวงทิพย์ นวลยา, 2538) พบว่า ผู้ที่ได้รับความตอบแทนสูง ได้ทำงานที่ตนเองถนัด สนใจในงานนั้น มีส่วนร่วมในการทำงาน ความท้าทายของงานและความแปลกใหม่ของมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน รัตติญา เทียนปฐม (2538) ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความสามารถ ความภาคภูมิใจและลักษณะงานที่สร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>10. เหตุผลที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> ความถนัดในงานที่ปฏิบัติ</p> <p><input type="checkbox"/> ลักษณะงานที่แปลกใหม่</p> <p><input type="checkbox"/> โอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ลักษณะงานตรงกับสาขาที่เรียน</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับค่าตอบแทนสูง</p> <p><input type="checkbox"/> ลักษณะงานท้าทายความสามารถ</p> <p><input type="checkbox"/> ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎีงานวิจัย	คำถาม
<p>11. สวัสดิการที่ได้รับ จากองค์กร</p>	<p>สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สุรางค์รัตน์ วดีนามรณ์ (2540) กล่าวว่า สวัสดิการที่เกิดขึ้นในองค์กรต่าง ๆ มีที่มาจากการจัดโดยมีองค์ประกอบกับฐานความต้องการของมนุษย์ ความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากงานที่ตนเองทำ ความต้องการความเสมอภาคและความต้องการที่จะได้รับสิ่งกระตุ้นและจูงใจจากนายจ้างเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดนัย เทียนพุด (2541) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลได้แบ่งระบบรางวัลใจได้เป็น 4 ลักษณะโดยกำหนดให้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นประโยชน์ของพนักงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน จำเนียร จงตระกูล (อ้างถึงใน นฤมล นิราทร, 2537) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจได้แก่ การจ่ายเงินพิเศษที่นอกเหนือจากการจ่ายขั้นพื้นฐานเพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร</p>	<p>11. สวัสดิการที่ท่านได้รับจาก องค์กร</p>

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎีงานวิจัย	คำถาม
<p>12. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน</p>	<p>ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน Gilmer (1967) ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานในส่วนของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานว่าได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสดำรงตำแหน่งสามารถสามารถในการทำงานยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานผู้ขายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง Hamel (1972) อ้างถึงใน พวงทิพย์ นวลทวาว, 2538) พบว่า ลักษณะงานที่ได้มีโอกาสเรียนรู้ และศึกษานหรือฝึกอบรมเป็นสิ่งทำให้ผู้ใช้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน รัตติญา เทียนปฐม (2538) ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้แก่ การมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>12. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น</li> <li><input type="checkbox"/> ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่</li> <li><input type="checkbox"/> เข้ารับการอบรม/ดูงานในประเทศ</li> <li><input type="checkbox"/> เข้ารับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ</li> <li><input type="checkbox"/> ดำรงตำแหน่งหน้าที่พิเศษในหน่วยงาน</li> <li><input type="checkbox"/> ได้รับการมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา</li> <li><input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</li> </ul>

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎี/งานวิจัย	คำถาม
<p>13. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร</p>	<p>นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน                      ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2525) วิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าไม่พึงพอใจในการทำงานคือการศึกษาที่มีกฎระเบียบมากเกินไป                      เกิดไปนอกจากนั้น เขวาลักษณ์ เสาทะจินดา (2518) อ้างถึงใน พงศทิพย์ นวลขาว, 2538) กมล ภัทสวน (2523) และ วิโรจน์ สารรัตน์ (2525) วิจัยพบว่านโยบายการบริหารงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน</p>	<p>13. ผู้บริหารงานมีนโยบายแน่ชัดในการส่งเสริมการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด                      13.1 ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างเต็มที่                      13.2 ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่สนใจ                      13.3 ผู้บริหารองค์กรไม่ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเท่าที่ควร</p>

ภาคผนวก จ  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานภาคเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงสำหรับผู้กรอกแบบสอบถาม (โปรดอ่านเพื่อทำความเข้าใจก่อนตอบแบบสอบถาม)

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์วิจัยเพื่อศึกษา  
ระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน เพื่อ  
ทราบสภาพปัญหาอุปสรรคในการทำเพื่อประโยชน์แก่ท่าน และหน่วยงาน
2. แบบสอบถามความพึงพอใจชุดนี้ ไม่มีคำตอบข้อใดถูกหรือผิด คำตอบทุกข้อเป็นความ  
คิดเห็น และความรู้สึกรวมถึงประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน ซึ่งไม่จำเป็นต้องตรงกับผู้อื่นหรือตรง  
กับหลักการวิชาการใด
3. ข้อมูลที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริงของท่านจะนำไปวิเคราะห์ใน  
ขอบเขตของวิชาการมิได้มุ่งผลการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ชุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้  
ชุดที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีคำถามทั้งหมด 13 คำถาม  
ชุดที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงาน

ความหมายที่ใช้ในแบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำหรือรับผิดชอบ  
หน่วยงาน หมายถึง หน่วยฝึกอบรมของภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ  
เพราะคำตอบของท่านมีค่ายิ่งสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้



เรื่อง สถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะงานและหน่วยงาน ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่มีกรอบรรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร  
คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามชุดที่ เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวลักษณะงานและ  
หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าหน้าที่มีกรอบรรมในหน่วยงาน

โปรดตอบคำถามในช่องว่างหรือกาเครื่องหมาย  หน้าข้อความตามความเป็นจริง  
ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ .....

5.

2. อายุ.....ปี

6.

3. ระดับการศึกษา

7.

- ปวช/ปวส  
 ระดับปริญญาตรี  
 ระดับปริญญาโท  
 ระดับปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานขณะนี้.....ปี

8.

5. ระยะเวลาในการทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน.....ชั่วโมง

9.

6. เงินเดือนที่ท่านได้รับประจำ

10.

- ต่ำกว่า 5,000 บาท  
 5,001 - 10,000 บาท  
 10,001 - 15,000 บาท  
 15,000 - 20,000 บาท  
 มากกว่า 20,000 บาท

7. ในหน่วยงานของท่านมีผู้ที่รับผิดชอบการจัดอบรมแต่ละครั้งจำนวน

11.

- รับผิดชอบเพียงคนเดียว  
 2 - 3 คน  
 4 - 6 คน  
 6 คนขึ้นไป





โปรดตอบคำถามในช่องว่างหรือกาเครื่องหมาย  หน้าข้อความตามความเป็นจริง  
ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

12. เหตุผลที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบันคือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

23 - 32

- ลักษณะงานน่าสนใจ
- ความถนัดในงานที่ปฏิบัติ
- ลักษณะงานแปลกใหม่
- โอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ
- ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน
- ลักษณะงานตรงกับสาขาที่เรียน
- ได้รับค่าตอบแทนสูง
- ลักษณะงานท้าทายความสามารถ
- ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
- อื่น ๆ โปรดระบุ (.....)

13. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท

33 - 35

- ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างเต็มที่
- ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่น่าสนใจ
- ผู้บริหารองค์กรไม่ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมมากนัก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดตอบแบบสอบถามชุดที่ 2 ต่อไป →



เรื่อง สถานภาพส่วนตัวที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรบภาคเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกของท่านที่มีต่องานในปัจจุบันว่าสิ่งใดที่ทำให้ท่านมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่

แบบสอบถามทุกข้อจะเกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน โปรดอ่านทุกข้ออย่างรอบคอบ และตัดสินใจว่าท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในระดับใด

**การกำหนดระดับความพึงพอใจ**

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะที่เป็นอยู่มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะที่เป็นอยู่มาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะที่เป็นอยู่ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะที่เป็นอยู่น้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะที่เป็นอยู่น้อยที่สุด

**วิธีตอบคำถาม**

โปรดเขียนเครื่องหมาย  ล้อมรอบหมายเลขที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน  
ตัวอย่าง

ท่านมีความพึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด	ระดับความพึงพอใจ
1. มีโอกาสให้ความรู้แก่ผู้อื่นในหน่วยฝึกอบรบ	⑤ 4 3 2 1

**คำอธิบาย** จากตัวอย่าง ผู้ตอบวงกลมล้อมรอบหมายเลข 5 แสดงว่า ผู้ตอบมีความรู้สึก  
มีความพึงพอใจที่มีโอกาสให้ความรู้แก่ผู้อื่นในหน่วยฝึกอบรบมากที่สุด

## ชุดที่ 2

ท่านมีความพึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. การมีโอกาสให้บริการแก่ผู้อื่นในหน่วยฝึกอบรม	5	4	3	2	1
2. การมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นของตนเองต่อผู้อื่น	5	4	3	2	1
3. สามารถทำงานโดยปราศจากความรู้สึกว่าผิดคุณธรรม	5	4	3	2	1
4. การมีโอกาสได้ทำงานด้วยตัวของตัวเองอย่างอิสระ	5	4	3	2	1
5. ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย	5	4	3	2	1
6. การมีโอกาสได้ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานโดยตรง	5	4	3	2	1
7. การมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ	5	4	3	2	1
8. ฐานะทางสังคมของหน่วยงานฝึกอบรมเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไป	5	4	3	2	1
9. นโยบายและการปฏิบัติต่อพนักงาน	5	4	3	2	1
10. ความเข้าใจในการทำงานระหว่างหัวหน้ากับตัวท่าน	5	4	3	2	1
11. ความมั่นคงของงาน	5	4	3	2	1
12. อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	5	4	3	2	1
13. สภาพแวดล้อมในการทำงานเช่น แสงสว่าง การระบายอากาศ	5	4	3	2	1
14. การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1
15. วิธีการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรม	5	4	3	2	1
16. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือระหว่างกันเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
17. การมีโอกาสมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนการทำงานของตนเอง	5	4	3	2	1
18. วิธีที่ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	5	4	3	2	1
19. ความพึงพอใจต่อการที่บุคคลอื่นเข้าใจผลงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1
20. ความสามารถทำงานเร่งด่วนให้เสร็จทันเวลา	5	4	3	2	1
21. การมีโอกาสให้บริการกับบุคคลอื่นนอกหน่วยงาน	5	4	3	2	1
22. การมีโอกาสสร้างสรรค์และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
23. สามารถทำสิ่งที่ไม่ขัดกับความเชื่อทางศาสนา	5	4	3	2	1
24. การมีโอกาสทำงานได้ตามลำพัง	5	4	3	2	1
25. การมีโอกาสได้ทำงานที่แตกต่างกันบ้างเป็นครั้งคราว	5	4	3	2	1
26. การมีโอกาสอธิบายวิธีการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
27. การมีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	5	4	3	2	1
28. การได้รับการยอมรับในหน่วยงาน	5	4	3	2	1

(5 = พึงพอใจมากที่สุด 4 = พึงพอใจมาก 3 = พึงพอใจปานกลาง 2 = พึงพอใจน้อย 1 = พึงพอใจน้อยที่สุด)

ท่านมีความพึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
29. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยฝึกอบรม	5	4	3	2	1
30. วิธีการที่หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมปฏิบัติต่อพนักงาน	5	4	3	2	1
31. งานของท่านช่วยสร้างอนาคตที่มั่นคง	5	4	3	2	1
32. การมีโอกาสมิราวดได้เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ	5	4	3	2	1
33. สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น อาคาร สถานที่	5	4	3	2	1
34. การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	4	3	2	1
35. ความรู้ความสามารถของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมในการตัดสินใจ	5	4	3	2	1
36. การมีโอกาสร่วมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
37. การมีโอกาสดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
38. ความพึงพอใจต่อการได้รับความเชื่อถือในงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1
39. สามารถภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ	5	4	3	2	1
40. ความพึงพอใจต่องานบริการที่รวดเร็วเมื่อมีผู้มาติดต่องาน	5	4	3	2	1
41. การมีโอกาสดำเนินช่วยเหลือบุคคลอื่น	5	4	3	2	1
42. การมีโอกาสดำเนินวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
43. สามารถทำสิ่งที่ไม่ขัดกับความรู้สึกผิดชอบ	5	4	3	2	1
44. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ทำงานที่รับผิดชอบด้วยวิจรรณญาณตนเอง	5	4	3	2	1
45. ความพึงพอใจต่อหน้าที่ประจำที่ท่านรับผิดชอบ	5	4	3	2	1
46. ความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่บุคคลอื่นที่มาติดต่อ	5	4	3	2	1
47. การมีโอกาสดำเนินความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน	5	4	3	2	1
48. การมีโอกาสดำเนินแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น	5	4	3	2	1
49. วิธีการที่หน่วยฝึกอบรมแจ้งข้อมูลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ	5	4	3	2	1
50. วิธีการที่หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมของท่านให้การสนับสนุนพนักงาน (ผ่านผู้บริหารระดับสูง)	5	4	3	2	1
51. ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน	5	4	3	2	1
52. ค่าจ้างเมื่อได้รับเปรียบเทียบกับงานเดียวกันในหน่วยงานฝึกอบรมอื่น	5	4	3	2	1
53. ความสบายใจในสภาพการทำงาน	5	4	3	2	1
54. วิธีการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของงานที่ท่านอยู่	5	4	3	2	1

(5 = พึงพอใจมากที่สุด 4 = พึงพอใจมาก 3 = พึงพอใจปานกลาง 2 = พึงพอใจน้อย 1 = พึงพอใจน้อยที่สุด)

ท่านมีความพึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
55. วิธีการที่หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมมอบหมายและกระจายงานแก่พนักงาน	5	4	3	2	1
56. ความสัมพันธ์และมีรูปภาพของเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
57. ความพึงพอใจต่อโอกาสได้รับผิดชอบงานแทนผู้อื่น	5	4	3	2	1
58. ความพึงพอใจต่อการยอมรับนับถือที่บุคคลอื่นมีต่องานที่ท่านทำอยู่	5	4	3	2	1
59. ความสามารถที่ท่านทำสิ่งต่าง ๆ ได้สัมฤทธิ์ผล	5	4	3	2	1
60. ความพึงพอใจต่อความสามารถในการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์	5	4	3	2	1
61. ความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อบุคคลอื่น	5	4	3	2	1
62. การมีโอกาสดพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเพื่อใช้ในการทำงาน	5	4	3	2	1
63. การมีโอกาสดำเนินการที่ไม่กระทบกระเทือนต่อผู้อื่น	5	4	3	2	1
64. การมีโอกาสดำเนินงานอย่างมีอิสระจากผู้อื่น	5	4	3	2	1
65. การมีโอกาสดำเนินงานที่แปลกใหม่ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	5	4	3	2	1
66. การมีโอกาสดำเนินงานให้ผู้อื่นปฏิบัติ	5	4	3	2	1
67. การมีโอกาสดำเนินงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนเอง	5	4	3	2	1
68. การมีโอกาสดำเนินงานที่ใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์	5	4	3	2	1
69. วิธีปฏิบัติของหน่วยฝึกอบรมของท่านที่นำนโยบายมาปฏิบัติต่อพนักงาน	5	4	3	2	1
70. วิธีการที่หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมจัดการกับข้อร้องทุกข์ของพนักงาน	5	4	3	2	1
71. ความมั่นคงของงานที่ท่านปฏิบัติ	5	4	3	2	1
72. ค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1
73. สภาพโดยทั่วไปของงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1
74. การมีโอกาสดำเนินการเพื่อความก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่	5	4	3	2	1
75. ความช่วยเหลือของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	5	4	3	2	1
76. ความมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
77. ความมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณตัดสินใจด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
78. วิธีการของกรมฯ ของเพื่อนร่วมงานต่อท่านเมื่อท่านมีความก้าวหน้า	5	4	3	2	1
79. มีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ	5	4	3	2	1
80. โอกาสที่จะได้ทำงานให้ก้าวหน้าตลอดเวลา	5	4	3	2	1
81. การมีโอกาสดำเนินการเล็ก ๆ น้อย ๆ แก่บุคคลอื่น	5	4	3	2	1
82. การมีโอกาสดำเนินการวิธีการทำงานของตนเองในงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1

( 5 = พึงพอใจมากที่สุด 4 = พึงพอใจมาก 3 = พึงพอใจปานกลาง 2 = พึงพอใจน้อย 1 = พึงพอใจน้อยที่สุด )

ท่านมีความพึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
83. ความพึงพอใจต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
84. การมีโอกาสดำรงตำแหน่งโดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	5	4	3	2	1
85. การมีโอกาสดำรงตำแหน่งนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่	5	4	3	2	1
86. การมีโอกาสดำรงตำแหน่งในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	5	4	3	2	1
87. การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่มีความสามารถและความชำนาญให้เกิดประโยชน์ต่อ	5	4	3	2	1
88. ความพึงพอใจต่อการที่หน่วยงานอื่นยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	5	4	3	2	1
89. วิธีการที่หน่วยงานฝึกอบรมปฏิบัติต่อพนักงาน	5	4	3	2	1
90. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมของท่าน กับพนักงานในหน่วยฝึกอบรม	5	4	3	2	1
91. งานของท่านไม่มีการโยกย้ายหรือให้ออกจากงานที่ทำ	5	4	3	2	1
92. เงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	5	4	3	2	1
93. สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน	5	4	3	2	1
94. โอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้า	5	4	3	2	1
95. วิธีการที่หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมใช้พัฒนาพนักงานในหน่วยงาน	5	4	3	2	1
96. วิธีที่เพื่อนร่วมงานสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน	5	4	3	2	1
97. ความพึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายงานของท่าน	5	4	3	2	1
98. ค่าธรรมเนียมที่ท่านได้รับเมื่อทำงานได้ดี	5	4	3	2	1
99. ความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ	5	4	3	2	1
100. การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ว่างอย่างไม่เป็นบุคคลที่ว่างงาน	5	4	3	2	1

(5 = พึงพอใจมากที่สุด 4 = พึงพอใจมาก 3 = พึงพอใจปานกลาง 2 = พึงพอใจน้อย 1 = พึงพอใจน้อยที่สุด)

### ประวัติผู้วิจัย

นางสาวศิริพร จันทร์ปาน เกิดวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515 ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี ในปีการศึกษา 2537 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2538



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย