

บรรณานุกรม



ภาษาไทย

หนังสือ

ท้าย เชียงฉี. การวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณ. ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เอกสารอค์สำเนา) 2525.

ประคอง กรรณสุต. สถิติประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน กอการเจ้าหน้าที่. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์อำเภอและครูช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามโครงสร้างใหม่. (เอกสารอค์สำเนา), 2528.

____. เอกสารประกอบการประชุมอบรมครูช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2528. (เอกสารอค์สำเนา), 2528.

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 97 ตอนที่ 158 วันที่ 13 ตุลาคม 2523.

ศึกษาธิการ, กระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง. แนวทางพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนภูมิภาค). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2529.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, สวัสดิการ. กฎหมายไทย (เล่ม บ-ป). กรุงเทพฯ : 2520 หน้า 539 - 568.

เอกสารอื่น ๆ

คำนึ่ง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ปราณี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและ
วิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2518.

เปล่งศรี อิงคินันท์. "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด
มหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

วิโรจน์ สารรัตน์. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน
กรมสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ภาษาอังกฤษ

Books

Alderfer, C.P. Existence, Relatedness and Growth. New York : Free
Press, 1972. Quoted in Feldman, Daniel C and Arnold, Hugh J.
Management Individual and Group Behavior in Organizations.
Tokyo : McGraw-Hill international Book Company, 1983.

Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge : Harvard
Uni. Press, 1968.

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

Chruden, Herberg J. and Sherman, Authur W. Jr. Personal Management.
Ohio : Southern - Western Publishing Company, 1968.

- Davis, Keith and Newstrom, John W. Human Behavior at work : Organizational Behavior. 7th ed., New York : McGraw-Hill, 1985.
- DuBrin, Andrew J. Foundations of Organizational Behavior : An Applied Perspective. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1984. ✓
- Feldman, Daniel C. and Arnold, Hugh J. Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo : McGraw - Hill International Book Company, 1983.
- Gannon, Martin J. Management : An Integrated Framework. 2nd ed. Toronto, Boston : Little, Brown and Company, 1982.
- Gilmer, Von Haller B. Applied Psychology: Adjustment in living at Work. New York : McGraw-Hill Company, 1967.
- _____. Psychology. New York : Happer & Row Publishing, 1970.
- Halloran, Jack. Applied Human Relations : An Organization Approach. New Jersey : Prentice - Hall, 1983.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1977.
- Herzberg, F. "The Motivation - Hygiene theory." Work and the Nature of Man. World Publishing Co., 1966, Chapter 6, pp. 71-91.
Quoted in Organization Theory. Edited by Pugh, D.S., New York : Penguin Books, 1981. pp. 324-344.

Johannson, Hans. and Page, Terry H. International Dictionary of Management: A Practical Guide. Massachusetts : Houghton Mifflin Company, 1975.

Kanungo, Robindra N. Work Alienation : An Integration Approach. New York : Praeger, 1982.

Locke, E.A. Nature and causes of Job satisfaction. In M.D. Dunnette (ed.), Handbook of Industrial : and Organization Psychology. Chicago : Rand McNally, 1976. Quoted in Siegel, Lawrence. and Lane Irving M. Personal and Organizational Psychology. Homewood, Illinois : Richard D. Irvin, Inc., 1982.

McClelland, David C. The Achieving Society. New York : D. Van Nostrand Company Inc., 1961.

McCormick, Ernest J. and Ilgen, Daniel R. Industrial Psychology. 7th ed, New Jersey : Prentice - Hall, 1983.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2nd ed., New York : Happer and Row, Publishers, 1970.

Mobley. W.H., Hermer, S.O., and Hollingsworth A.T., An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover." Journal of Applied Psychology. 63(1978) PP. 408-114. Quoted in Muchinsky, Paul M. Psychology Applied to work . Illinois, Homewood, 1983.

Porter, Lyman W., Lawler III, Edward E and Hackman, Richard J. Behavior in Organization. New York : McGraw-Hill, 1975.

- Rebeaux, Peter and Poppleton, Stephen E. Psychology and Work.
London : McMilland Press, 1978.
- Robbin, Stephen P. Organizational Behavior : Concepts, Controversies,
2 ed., New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1983.
- Siegel, Laurence and Lane, Irving M. Personal and Organizational
Psychology. Georgetown Ontario : Richard D. Irwin Inc., 1982.
- Smith Henry Clay. Psychology of Industrial Behavior. New York :
McGraw-Hill, 1955.
- 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, Homewood, 1983.
- Strauss, George and Sayless, Leonard R. Strauss and Sayless Behavioral
Strategies for Managers. Englewood Cliffs, New Jersey :
Prentice - Hall, 1980.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons,
1964., Quoted in Glueck, William F. Personnel : A Dianostic
Approach. Texas Business Publications, Inc., 1974.
- Others
- Dereinda, Ridwan. "The relationships between Job satisfaction and
job performance among county agents in the Wisconsin Cooperative
extension service." Dissertation Abstracts International.
45(November 1984) : 1267-A.

- Ladipo, Betty. "Motivational Factors and Attitude Changes in Teachers." Dissertation Abstracts International. 45,7 (January 1985) : 2041 - A.
- Miller, Holly Forester. "The relationship between job satisfaction and Leisure satisfaction." Dissertation Abstracts International. 45(August 1984) : 417 - A.
- Seepersad, Joseph. "Identification, analysis, and implication of Factors Related to the Job Satisfaction and Motivation of Agricultural Extension field staff in Trinidad." Dissertation Abstracts International. 45(July 1984) : 56-A.
- Wisher, Linda Galle Moe. "The relationship between the Motivation-Hygiene Factors Present in School district and the job satisfaction of principals." Dissertation Abstracts International. 45(April 1985) : 3047 - A.

การคำนวณ

ที่ ศธ ๐๒๐๒/ ๘๐๘



กระทรวงศึกษาธิการ

กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๓๐

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

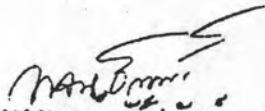
เรียน ศึกษาธิการจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แจ้งว่า นายวิบูลย์ แมนสถิตย์ ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอละฮ่อน จังหวัดระนอง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนิภา คุปรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยแจกแบบสอบถามแก่ศึกษาธิการอำเภอของจังหวัดต่าง ๆ และได้ขอความร่วมมือไปยังกระทรวงศึกษาธิการให้ขอความอนุเคราะห์ในเรื่องนี้จากจังหวัดต่าง ๆ ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอความอนุเคราะห์ได้ นายวิบูลย์ แมนสถิตย์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว และกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังศึกษาธิการอำเภอในสังกัดด้วย จะขอบคุณมาก.

ขอแสดงความนับถือ


(นายพจน ชาญชัย)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๒๕๖๖๗๑๖



คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

เรียน ศึกษาธิการอำเภอ

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบการวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย (FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF DISTRICT EDUCATIONAL OFFICERS IN THAILAND)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งผู้วิจัย คาดว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่ช่วยให้ศึกษาธิการอำเภอและผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจ และอิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในการที่จะส่งเสริมให้ศึกษาธิการอำเภอใ้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 67 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาร่วมมือจากท่านด้วยดี และเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว โปรดส่งกลับคืนไปยังผู้วิจัยโดยมีที่อยู่ปรากฏอยู่ด้านหลังแบบสอบถามด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง ทั้งนี้ ภายในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2530 ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายวิบูลย์ แมนสถิตย์)

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

4
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการอำเภอในประเทศไทย

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF DISTRICT EDUCATIONAL

OFFICERS IN THAILAND

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อายุ
 - () 35 ปีลงไป
 - () 36 - 40 ปี
 - () 41 - 45 ปี
 - () 46 - 50 ปี
 - () 51 - 55 ปี
 - () 56 ปีขึ้นไป
2. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. อายุราชการ
 - () 5 ปีลงไป
 - () 6 - 10 ปี
 - () 11 - 15 ปี
 - () 16 - 20 ปี
 - () 21 ปีขึ้นไป
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์
 - () 5 ปีลงไป
 - () 6 - 10 ปี
 - () 11 - 15 ปี
 - () 16 - 20 ปี
 - () 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นรายการที่แสดงถึงลักษณะของงานที่บุคคลต้องการในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะสำรวจระดับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจที่มีต่อลักษณะของงานในแต่ละรายการ ซึ่งแต่ละรายการจะมีความสัมพันธ์กับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และแต่ละรายการมีค่าคอมที่แสดงถึงความรู้สึก 6 ระดับ คือ

- | | | |
|---------|---------|--------------------|
| คะแนน 6 | หมายถึง | พึงพอใจที่สุด |
| คะแนน 5 | หมายถึง | พึงพอใจปานกลาง |
| คะแนน 4 | หมายถึง | พึงพอใจเล็กน้อย |
| คะแนน 3 | หมายถึง | ไม่พึงพอใจเล็กน้อย |
| คะแนน 2 | หมายถึง | ไม่พึงพอใจปานกลาง |
| คะแนน 1 | หมายถึง | ไม่พึงพอใจที่สุด |

โปรดเลือกค่าคอมที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านที่มีอยู่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ

ลักษณะของงาน	6 พึงพอใจที่สุด	5 พึงพอใจปานกลาง	4 พึงพอใจเล็กน้อย	3 ไม่พึงพอใจเล็กน้อย	2 ไม่พึงพอใจปานกลาง	1 ไม่พึงพอใจที่สุด
1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงที่มีต่องาน ในหน้าที่ ในระดับ						
2. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ ต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน ในระดับ						
3. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงานเพื่อที่จะช่วยให้มีการดำรงชีวิตที่ดี ในระดับ						
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับผลประโยชน์และอรรถประโยชน์ ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่นการหยุดพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาล และ อื่น ๆ ในระดับ						
5. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับเลื่อน ตำแหน่งหรือระดับในอนาคต ในระดับ						
6. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ มีต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง เนื้อที่ในสำนักงาน และอื่น ๆ ในระดับ						
7. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับความน่าสนใจหรือความ น่าเพลิดเพลินของงานที่ทำ ในระดับ						

ลักษณะของงาน	พึงพอใจที่สุด 6	พึงพอใจปานกลาง 5	พึงพอใจเล็กน้อย 4	ไม่พึงพอใจเล็กน้อย 3	ไม่พึงพอใจปานกลาง 2	ไม่พึงพอใจที่สุด 1
8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับระดับการได้รับการยอมรับ และนับถือจากผลงานที่ปฏิบัติ ในระดับ						
9. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสในการที่จะสามารถทำงานร่วมกับคนที่ข้าพเจ้าพอใจ ในระดับ						
10. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้อยู่บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าพเจ้า ในระดับ						
11. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน ในระดับ						
12. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับความเป็นผู้มีวิจรรพญาณอันรอบคอบและความเห็นอกเห็นใจของผู้อยู่บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าพเจ้า ในระดับ						
13. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะความรับผิดชอบ และความมีอิสระในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ในระดับ						
14. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในระดับ						
15. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในระดับ						
16. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกโดยส่วนรวมเกี่ยวกับงานของข้าพเจ้าในระดับ						

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง

ต่อไปนี้ เป็นข้อความซึ่งเป็นรายละเอียดของปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยเนื้อหาของงาน และส่วนที่เป็นปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยต้องการที่จะสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งแต่ละรายการมีข้อเลือก 5 ข้อ ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ โดยเลือกได้เพียงคำตอบเดียวที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

- | | | |
|---------|---------|----------------------|
| คะแนน 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| คะแนน 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| คะแนน 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| คะแนน 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| คะแนน 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ตัวอย่าง

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
0. การจัดสวัสดิการในการทำงานเป็นการบำรุงขวัญ อย่างหนึ่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน		✓			



ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2. การได้ใช้ความสามารถ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
3. การมีความพอใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
4. การมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว					
5. การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
6. การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
7. การได้รับความเชื่อถือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
8. การได้รับความนับถือจากบุคคลทั่วไปในด้านตำแหน่งหน้าที่และฐานะส่วนตัว					
9. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
10. งานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมก่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
11. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ					
12. งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ ชวนปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ					
13. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จ					
14. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
15. การมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน					
16. การมีความสำนึกในความรับผิดชอบในภาระปฏิบัติงาน					
17. การได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
18. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและอิทธิพลต่าง ๆ เพื่อรู้งใจในบุคคลอื่น เห็นแก่อกตาม					

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
19. การได้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ
20. งานที่ปฏิบัติได้รับการวิเคราะห์และปรับให้ชัดเจนขึ้นเป็นลำดับ
21. งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น
22. งานที่ปฏิบัติให้โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน
23. งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงาน
24. การได้รับความจริงใจในการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา
25. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้านการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา
26. การได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา
27. การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน
28. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว
29. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
30. เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกครั้ง					
31. เพื่อนร่วมงานให้ความเต็มใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทุกครั้ง					
32. การได้รับมิตรจิตและทัศนคติที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
33. การมีความสัมพันธ์ตามสายการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี					
34. การมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางส่วนตัว เป็นอย่างดี					
35. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี					
36. ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่าง เต็มความสามารถ					
37. หน่วยงานมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้					
38. หน่วยงานมีการกระจายและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม					
39. หน่วยงานมีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพสูง					
40. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายในการปฏิบัติงาน					
41. ผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานชัดเจน					

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
42. การได้รับความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชาอย่าง เพียงพอ					
43. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีหลักในการปกครองบังคับบัญชาที่สามารถ ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรม					
44. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม และรอบคอบ					
45. การมีโอกาสให้ความช่วยเหลือ แนะนำในด้านการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
46. การไต่คืบถามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ					
47. การได้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
48. การใช้ความเป็นผู้นำในการชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
49. หน่วยงานมีอาคาร สถานที่ เป็นสัดส่วนและเป็นเอกเทศ					
50. หน่วยงานมีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
51. หน่วยงานมีบรรยากาศ และลักษณะแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และเหมาะสม เป็นต้นว่า อุดหนุนมิ แสง เสียง การระบาย อากาศและอื่น ๆ					

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
52. หน่วยงานมีลักษณะแวดล้อมทางสังคมที่ดีและเหมาะสม เช่น ส่วนราชการ ชุมชน และหน่วยงานสัมพันธ์อื่น ๆ					
53. ตำแหน่งงานมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ					
54. หน่วยงานมีนโยบายการจ้างงานที่ให้ความมั่นใจและมีหลักประกันที่จะได้รับการจ้างงานที่ถาวร					
55. หน่วยงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงและ เสถียรภาพ					
56. หน่วยงานมีงานให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
57. งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและมีคุณค่ามาก					
58. การมีความพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ					
59. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะช่วยให้มาครฐานการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นได้					
60. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
61. ชั้นของเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิตโดยรวม					
62. การได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
63. การได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น					

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
64. การมีโอกาสดำเนินการตามความจำเป็น เช่น ลาพัก ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น					
65. การมีโอกาสดำเนินงานในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันสำคัญอื่น ๆ					
66. การมีโอกาสดำเนินงานรับเงินบำเหน็จหรือบำนาญเมื่อถึงคราวเกษียณอายุหรือออกจากงาน					
67. การมีโอกาสดำเนินการชดเชยในด้านการเงิน และอื่น ๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน					

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ⁽¹⁾
(Multiple Regression Analysis)

ความหมาย

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หมายถึง การวิเคราะห์เกี่ยวกับการมีอิทธิพลหรือการส่งผล (Contribute) ของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว ที่มีต่อตัวแปรตาม นั่นคือ เป็นการหาค่าอธิบาย (Explanation) และการพยากรณ์ (Prediction)

การหาค่าอธิบาย เป็นการหาค่าตอบว่าตัวแปรอิสระ แต่ละตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด มีตัวแปรอิสระใบบ้างที่มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ

การพยากรณ์ ได้แก่ การสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้ตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์ตัวแปรตาม

ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ใช้ได้กับข้อมูลทุกประเภท ทั้งเป็นข้อมูลต่อเนื่อง (Continuous Variables) หรือการจับประเภท (Categories) หรือการบอกคุณลักษณะ และ ใช้ได้กับการวัดทุกระดับ ตั้งแต่ Norminal, Ordinal, Interval และ Ratio Scale นำไปใช้ได้โดยกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นทางการศึกษา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ การปกครอง ฯลฯ

เงื่อนไขของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1. ตัวแปรตาม (Y) จะต้องมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติที่ทุก ๆ ค่าของ X (ตัวแปรอิสระ) แต่ค่าของ X จะมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหรือไม่ก็ได้ เงื่อนไขนี้มีไว้สำหรับการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสถิติต่าง ๆ ที่ต้องใช้ตารางที่มีการอิงการแจกแจงโค้งปกติ

2. ตัวแปรตาม (Y) มีความแปรปรวนเท่ากับทุกจุดของ X
3. ความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (SE_{est}) มีการกระจายเป็นโค้งปกติ และเป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ (Random) และมีความแปรปรวนที่ทุกจุดของ X

ข้อดีของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1. เป็นการวิเคราะห์ที่ถกหลักวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์ที่นำเอาตัวแปรทุกตัวมาวิเคราะห์พร้อม ๆ กัน โดยไม่ยกมาทีละตัว ซึ่งการแยกวิเคราะห์ทีละตัวจะทำให้ไม่ทราบปฏิกริยารวมที่เกิดจากตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป
2. เป็นการวิเคราะห์ที่มีทั้งแง่ของความสัมพันธ์และความแตกต่าง ในแง่ของความสัมพันธ์ ทิวาณาทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง และตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ส่วนในแง่ของความแตกต่างกันนั้นได้นำเอา F-test หรือ t -test มาทดสอบความมีนัยสำคัญ
3. เป็นการวิเคราะห์ที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์อย่างอื่นได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็น Multivariate Analysis, Analysis of Variance Path Analysis และ Factor Analysis เป็นต้น

ข้อจำกัดของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1. ความไม่เที่ยงของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณอันเกิดจากการนำตัวแปรอิสระนั้นเข้าก่อนหรือหลัง เพราะการนำตัวแปรอิสระเข้าก่อนหรือหลังจะมีผลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)
2. สมการถดถอยจะเปลี่ยนไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการจัดอันดับของตัวแปรอิสระที่จะเข้าก่อนหรือหลัง
3. ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) หรือจัดในสิ่งเดียวกัน การที่จะวิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณแบบเชิงเส้นตรง จะทำให้เกิดการผิดพลาดในการแปลผล นอกจากนั้นยังทำให้ Partial Correlation ที่จะจัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการผิดพลาดไปด้วย



การหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (The Coefficient of Multiple Regression)

มี 2 รูปแบบ คือ

1. Beta - Weight หมายถึง น้ำหนัก หรือสัมประสิทธิ์ของคะแนนมาตรฐาน Z - Score ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน Z - Score แทนด้วย " β " ซึ่งมีสมการพยากรณ์อยู่ในรูปของ

$$\hat{Z}_y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_3 \dots \beta_n Z_n$$

เมื่อ Z_y = คะแนนมาตรฐาน Z - Score ของตัวแปรตามที่ได้จากการพยากรณ์

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \dots \beta_n$ = ค่า Beta - Weight ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, 3, ..., n

$Z_1 Z_2 Z_3 \dots Z_n$ = ค่า Z - Score ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, 3, ..., n

2. Score - Weight หมายถึง น้ำหนักหรือสัมประสิทธิ์ของคะแนนดิบซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ เขียนด้วย " b " สมการพยากรณ์อยู่ในรูปของ

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots b_n X_n$$

เมื่อ Y = คะแนนของตัวแปรตามที่ได้จากการพยากรณ์

a = ค่าคงที่ (Constant)

$b_1 b_2 b_3 \dots b_n$ = ค่า Score - Weight ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, 3, ..., n

$X_1 X_2 X_3 \dots X_n$ = คะแนนของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, 3, ..., n

ค่า β และ b จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการหาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

สมการการถดถอย (Regression Equation)

1. สมการเส้นตรง⁽²⁾ โดยใส่สูตร $Y_c = a + bX$

เมื่อ Y_c = ค่าของ Y ที่คำนวณได้ (หมายถึงค่าของ Y ที่อยู่บนเส้นตรง สำหรับค่า X ที่กำหนดให้)

a = ค่าคงที่ เป็นค่าของ Y_c ที่อยู่บนแกน Y เมื่อ $X = 0$

b = คือค่าของ Y_c ที่เพิ่มขึ้นเมื่อ X เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยค่า b จึงเป็นความชันของเส้นตรง (Slope)

2. สมการถดถอยพหุคูณ⁽³⁾ (Multiple Regression)

แสดงให้เห็นอิทธิพลของตัวแปรอิสระกลุ่มหนึ่งที่มีตัวแปรตามร่วมกัน มีสมการดังนี้ คือ

$$Y_c = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots + b_n X_n$$

เมื่อ Y_c = ค่าที่คำนวณได้หรือค่าประมาณของตัวแปรตาม (Y)

$X_1 X_2 X_3 \dots X_n$ = ตัวแปรอิสระ

a = ค่าของ Y_c เมื่อ X ทั้งหมดต่างเท่ากับ 0

$b_1 b_2 b_3 \dots b_n$ = เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยสุทธิ ค่า b จะแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงใน Y เมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปหนึ่งหน่วย

การเลือกตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการพยากรณ์⁽⁴⁾

การเลือกตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการพยากรณ์ มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ

1. เพื่อให้การพยากรณ์นั้นสั้นเป็ลืองน้อยที่สุด นั่นคือใช้ตัวแปรอิสระน้อยที่สุดในการพยากรณ์

2. เพื่อให้การพยากรณ์นั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด นั่นคือใช้ค่า
แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญจากการใช้ตัวแปรอิสระมากกว่าในการพยากรณ์

วิธีการเลือกตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ที่นิยมกันมาก มี 4 วิธี คือ

1. The Forward Solution เป็นการเลือกโดยการเพิ่มตัวแปรอิสระ
ที่มีค่า Partial Correlation หรือ Semipartial Correlation ที่มีค่าสูงสุด
เข้าไปทีละตัว แล้วทดสอบค่า R^2 ว่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามีนัยสำคัญก็
แสดงว่าตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้ามานั้นมีประสิทธิภาพสมควรคัดเลือกไว้ แต่ค่า R^2
เพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าสมควรคัดทิ้ง โดยมีลำดับขั้นดังนี้

- 1) หากค่า Intercorrelation ที่มีความสัมพันธ์กับค่า Y สูงสุด
- 2) หากค่า Semipartial Correlation ของตัวแปรอิสระที่เหลือ
ซึ่งยังไม่ได้ถูกเลือก
- 3) คัดเลือกตัวที่มีค่าสูงสุดไว้เป็นอันดับ 2
- 4) หากค่า R^2
- 5) ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่า R^2 ที่เพิ่มขึ้น (F-test)

2. Backward Solution คือการตัดตัวแปรอิสระออกทีละตัว ซึ่งมีลักษณะ
ตรงกันข้ามกับกับวิธีการที่กล่าวในข้อ 1 แล้วทดสอบค่า R^2 ว่าลดลง อย่างมีนัยสำคัญ
หรือไม่ ถ้าตัวแปรใด ถูกตัดแล้วค่า R^2 ลดลงน้อยที่สุด และไม่มีนัยสำคัญ ก็ควรตัดออก
เพราะเป็นตัวแปรที่ไม่มีประสิทธิภาพ

3. วิธี Stepwise มีลักษณะคล้ายกับเอา 2 วิธีแรกมารวมกันคือ

1. ตรวจสอบตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือก (Variables not in
Equation) ว่ามีตัวแปรใดบ้าง เมื่อนำเข้ามาสมการ แล้วจะทำให้ค่า R^2 ของตัวแปรนั้น
สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (F to Enter, Significant) ก็ให้นำตัวแปรอิสระนั้นมาไว้ใน
สมการ (Variables in Equation) การที่จะนำตัวแปรอิสระตัวใดเข้าก่อนหรือหลัง
ถือหลักว่าเอาตัวแปรที่มีค่า F to Enter สูงสุดเข้าก่อนและให้เอาเข้าทีละตัว

2. ตรวจสอบตัวแปรอิสระที่คัดเลือกไว้แล้ว (Variables in Equation) ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เมื่อนำเอาตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่งเข้ามาแล้วทำให้ค่า R^2 ของตัวแปรนั้นไม่มีนัยสำคัญ (F to Remove, not Significant) ก็จะเอาตัวแปรนั้นออกจากสมการ (Variables not in Equation)

ขบวนการตรวจสอบ 2 ขั้นตอนนี้จะทำไปเรื่อย ๆ จนกว่าตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีอยู่ในสมการมีค่า F to remove มีนัยสำคัญ และตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีอยู่ในสมการมีค่า F to Enter ไม่มีนัยสำคัญ จึงหยุด ก็จะได้อัตราตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในสมการเป็นตัวแปรอิสระที่คัดเลือกไว้ตามต้องการ

4. วิธีของ Wherry Doolittle เป็นวิธีที่ไม่ซับซ้อนเหมาะสำหรับการคำนวณด้วยมือ (เครื่องคำนวณไฟฟ้าธรรมดา) โดยใช้ข้อมูลหาค่า Intercorrelation ขณะเดียวกันก็จะได้อัตรา Beta - Weight ออกมาด้วย

เอกสารอ้างอิง

¹ ค่าย เชียงฉี. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาควิชาประเมินผลและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เอกสารอัครำเนา), 2525, หน้า 1-7.

² เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ์. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอย. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527 หน้า 7.

³ เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ์. อ้างแล้ว. หน้า 65.

⁴ ค่าย เชียงฉี. อ้างแล้ว, หน้า 104-146.



ประวัติผู้เขียน

ผู้เขียนชื่อ นายวิบูลย์ แมนสิทธิ์ เกิดเมื่อวันที่ 20 เดือนเมษายน พ.ศ. 2493 ที่อำเภอวังนบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาที่ 6 จากโรงเรียนอานวยวิทยา จังหวัดร้อยเอ็ด จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาการศึกษาชั้นสูง จากวิทยาลัยครูมหาสารคาม และการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม

ประวัติการทำงานด้านการศึกษา โดยรับราชการตำแหน่งอาจารย์ 1 โรงเรียนอากาศอานวยศึกษา และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร ต่อมาขอโอน มาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ปัจจุบันดำรง ตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอละอูน จังหวัดระนอง