

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง: ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่ง นำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลในเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่ง นำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านช่วยอ่านข้อความและตอบแบบสอบถามแต่ละข้อให้ตรงกับความจริงมากที่สุด ข้อมูลใด ๆ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และขอให้สัญญาว่าจะเก็บไว้เป็นความลับทุกกรณี

แบบสอบถามทั้งหมดมี 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจและสังคมของ

ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพในการทำงานของช่าง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความถนัดทางช่าง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาที่ได้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายจิรวุฒิ หงอกสิมมา

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1: แบบสอบถามลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างและกรอกข้อความหรือตัวเลขตาม
 ความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ ปี เดือน
2. ระดับการศึกษา
 - มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3
 - มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6/ปวช.
 - อนุปริญญาตรี/ปวส.
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
3. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับงานช่าง ปี เดือน
4. ระยะเวลาที่ท่านทำงานศูนย์บริการรถยนต์บริษัท ปี เดือน

ตอนที่ 2: แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพในการทำงานของช่าง

คำชี้แจง: ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการทำงานของช่าง โปรดตอบทุกข้อ

| | | |
|----------------------|------------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ระดับคะแนน | 5 |
| เห็นด้วย | ระดับคะแนน | 4 |
| เห็นด้วยเป็นบางครั้ง | ระดับคะแนน | 3 |
| ไม่ค่อยเห็นด้วย | ระดับคะแนน | 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ระดับคะแนน | 1 |

| ระดับความคิดเห็น | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | เห็นด้วยเป็นบางครั้ง | ไม่ค่อยเห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|-------------------|----------|----------------------|-----------------|----------------------|
| 1. เขาสามารถทำงานได้ผลงานในจำนวนตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ และทำงานได้หลายรูปแบบ | | | | | |
| 2. เขาเป็นคนที่ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับกิจกรรมทุกอย่างของบริษัทเป็นอย่างดี | | | | | |
| 3. เขาไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 4. เขาสนใจที่จะหาความรู้อื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่เสมอ | | | | | |
| 5. เมื่อคุณมอบหมายงานให้เขา เขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง | | | | | |
| 6. เขามักไม่เข้าใจคำสั่งและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างผิดพลาดบ่อยๆ | | | | | |

| ระดับความคิดเห็น | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | เห็นด้วยเป็นบางครั้ง | ไม่ค่อยเห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|--|-------------------|----------|----------------------|-----------------|----------------------|
| 7. เขาเป็นคนที่ทุ่มเทเวลาให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 8. เขามักมีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมต่าง ๆ ภายในบริษัท | | | | | |
| 9. เขามีความเข้าใจในงานหน้าที่รับผิดชอบและงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี | | | | | |
| 10. เขาไม่กล้าที่จะตัดสินใจใด ๆ ในการทำงาน ต้องรอคำสั่งเสมอแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่เขาทำเป็นประจำก็ตาม | | | | | |
| 11. เขามักโดนตำหนิเรื่องการแต่งกาย และลักษณะนิสัยบางอย่างที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบบริษัท | | | | | |
| 12. โดยรวมแล้วเขาเป็นคนที่ทำงานได้อย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ ทั้งในเรื่องของเวลาและคุณภาพของงาน มีความละเอียดรอบคอบสามารถไว้วางใจในผลงานได้ | | | | | |
| 13. คุณคิดว่าเขาควรพัฒนาการทำงานให้ได้จำนวนผลงานและประเภทของงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน | | | | | |
| 14. ข้อเสียของเขาข้อหนึ่งคือมาทำงานไม่สม่ำเสมอขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นประจำ | | | | | |

| ระดับความคิดเห็น | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | เห็นด้วยเป็นบางครั้ง | ไม่ค่อยเห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|--|-------------------|----------|----------------------|-----------------|----------------------|
| 15. เขาสามารถแก้ปัญหาหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีในการทำงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในกรณีฉุกเฉิน | | | | | |
| 16. เขาทำงานในหน้าที่ของเขาได้เป็นบางเรื่อง แต่บางเรื่องยังทำไม่ได้ดีพอ เปรียบเหมือนช่างตัดเสื้อที่เย็บแขนได้แต่ทำส่วนอื่นไม่ได้ ทำให้ประกอบเสื้อเป็นตัวไม่ได้ | | | | | |
| 17. เขาเป็นคนที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และนโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี | | | | | |
| 18. เขาเป็นคนขยันและรับผิดชอบต่อหน้าที่ | | | | | |
| 19. เขาเป็นคนที่มึปัญหาเรื่องการมาสายน้อยมาก | | | | | |
| 20. เขามักทำงานผิดพลาดและมีผลงานดีกลับมาเพื่อแก้ไขอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| 21. เขาทำงานได้หลากหลายรูปแบบ และสามารถเพิ่มผลผลิตได้ | | | | | |
| 22. เขาทำงานได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ | | | | | |
| 23. เขาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีตามมาตรฐานที่วางไว้ | | | | | |
| 24. เขารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ต้นจนจบ | | | | | |
| 25. คุณคิดว่านอกจากงานในหน้าที่โดยตรงแล้วงานที่เกี่ยวข้องเขาก็ทำได้ดี | | | | | |

| ระดับความคิดเห็น | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | เห็นด้วยเป็นบางครั้ง | ไม่ค่อยเห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|-------------------|----------|----------------------|-----------------|----------------------|
| 26. เขามักร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 27. เขาแต่งกายดี และดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงาน | | | | | |
| 28. ประเภทของงานที่เขาทำไม่เพียงพอกับงานที่บริษัทได้คาดหมายไว้ | | | | | |
| 29. คุณคิดว่าผลงานที่เขาทำไม่ตรงตามมาตรฐานที่วางไว้ | | | | | |
| 30. เขาชอบปล่อยปะละเลยงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 31. เขาทำงานที่รับผิดชอบ โดยตรงได้ดี แต่งานที่เกี่ยวข้องมักทำได้ไม่ดีพอ | | | | | |
| 32. เขาสามารถพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างงานใหม่ ๆ ได้ดี | | | | | |
| 33. คุณคิดว่าเขามักหลีกเลี่ยงการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในบริษัท | | | | | |
| 34. คุณคิดว่าเขามักหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามข้อบังคับ การทำงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส | | | | | |

ตอนที่ 3: แบบสอบถามความถนัดทางช่าง

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย X ทับข้อที่ถูกต้องที่สุดลงในกระดาษคำตอบ โปรดตอบทุกข้อ มีข้อคำถาม 64 ข้อ

1. เครื่องมือที่ตั้งระยะห่างของลิ่มเรียกว่าอะไร
ก. ไคอัลเกจ ข. ฟीलเลอร์เกจ ค. พลาสติกเกจ ง. วายเกจ
2. ภายจัดชิ้นงานด้วยกระดาษทรายควรจัดอย่างไร
ก. จัดตามขวาง ข. จัดเป็นวงกลม ค. จัดทะแยง ง. จัดตามยาว
3. การวัดขนาดของลูกสูบควรใช้เครื่องมือประเภทใด
ก. พลาสติกเกจ ข. ไคอัลเกจ ค. ไมโครมิเตอร์ ง. เวอร์เนียคาลิเปอร์
4. เครื่องมือที่ใช้วัดกระแสไฟฟ้าเรียกว่าอะไร
ก. วัตต์มิเตอร์ ข. โวลต์มิเตอร์ ค. กัลป์วานมิเตอร์ ง. แอมมิเตอร์
5. เครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานจับงานกลมได้แก่หมายเลขใด



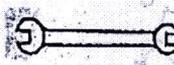
1.

ก. 1



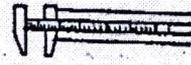
2.

ข. 2



3.

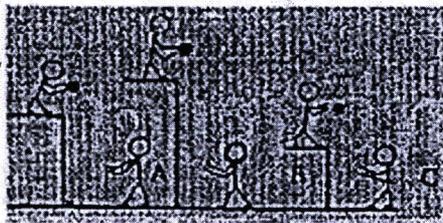
ค. 3



4.

ง. 4 และ 1

6. เครื่องมือที่ใช้วัดกำลังอัดในกระบอกสูบของเครื่องยนต์ได้แก่
ก. Cylinders gauge ข. Compression gauge
ค. Dial gauge ง. Manifold gauge
7. เด็กคนใดออกแรงรับลูกบอลมากที่สุด



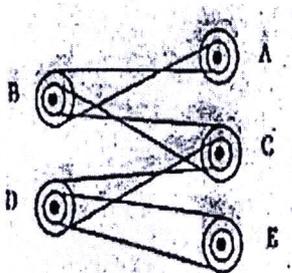
ก. A

ข. B

ค. C

ง. ออกแรงเท่ากันทั้ง 3 คน

8. เครื่องมือชนิดที่ใช้ทดสอบความดันในหม้อน้ำของรถยนต์ ได้แก่
- ก. Manifold Gauge ข. Dial Gauge
 ค. Bourdon Gauge ง. Pressure Gauge
9. เครื่องมือชนิดใดที่ใช้เปลี่ยนพลังงานกล เป็นพลังงานไฟฟ้า
- ก. หม้อแปลง ข. อัลเทอเนเตอร์ ค. แบตเตอรี่ ง. มอเตอร์
10. การตบแต่งผิวโลหะให้ได้รูปทรงและเรียบควรใช้อะไร
- ก. เหล็กขูด ข. ตะไบ ค. บุ้ง ง. ลีว
11. คำตอบข้อใดถูกต้องเหมาะสมที่สุด
- ก. ไม่ควรใส่แว่นป้องกันสายตาขณะเชื่อมโลหะ
 ข. ไม่ควรใส่แว่นป้องกันสายตาขณะเจียรระโนะในงาน
 ค. ไม่ควรสวมใส่สร้อย, แหวน, หรือเครื่องประดับขณะปฏิบัติงาน
 ง. ถูกทุกข้อ
12. เมื่อแม่แรงยกรถแล้ว ก่อนถอคล้อออก ต้องทำอะไรก่อน
- ก. ใช้axonไม้รองล้อ
 ข. เอาคานโยกแม่แรงออกจากตัวแม่แรง
 ค. เบรกมือ
 ง. ใช้ขาตั้งรองรับส่วนที่แข็งแรงของใต้ท้องรถ
13. สว่านมือไม่ควรใช้เจาะสิ่งใด
- ก. แผ่นเหล็กบาง ๆ ข. เหล็กตัน ค. เหล็กเส้น ง. เหล็กแผ่นหนา
14. ล้อตัวใดหมุนทิศเดียวกับล้อ A



ก. B

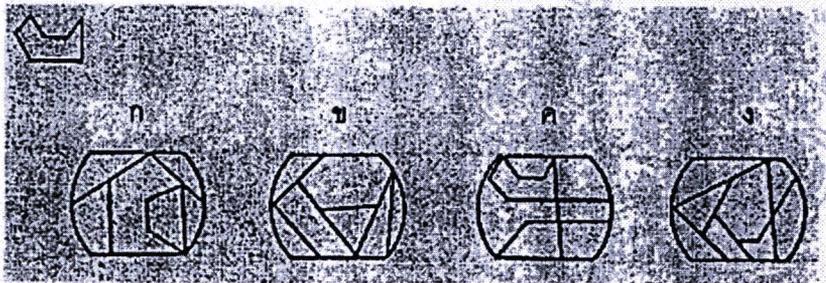
ข. C

ค. D

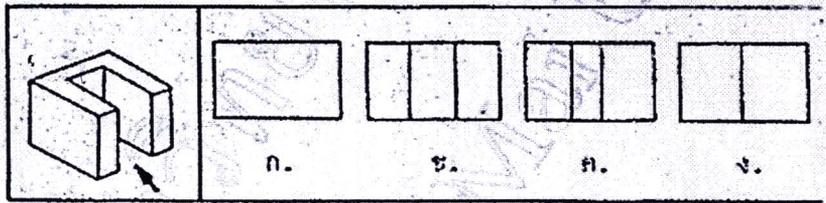
ง. E

จหารูปที่มีความสัมพันธ์กัน

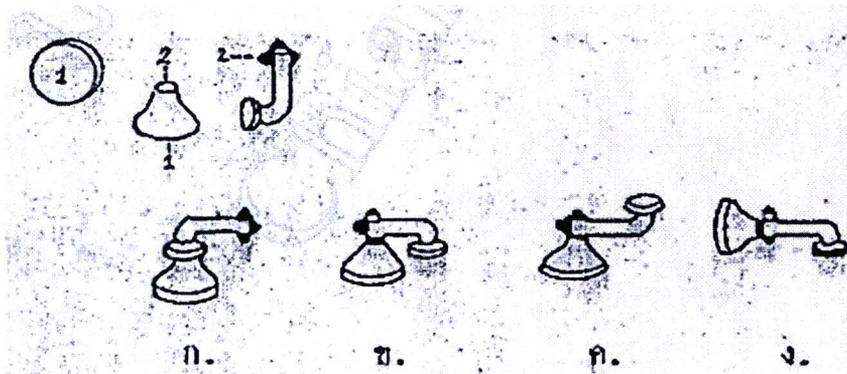
15.



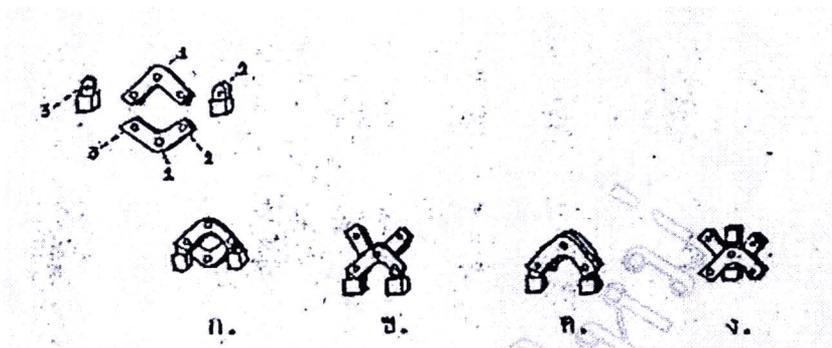
16.



17.



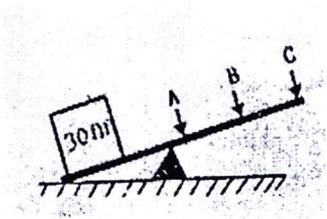
18.



19. จากรูป รถบรรทุก A และ B มีน้ำหนักเท่ากัน โดยรถ A บรรทุกฟาง และรถ B บรรทุกหิน ข้อใดต่อไปนี้เป็นข้อที่ถูกต้อง



- ก. A มีโอกาสคว่ำมากกว่าเพราะต้านลมมากกว่า
 - ข. A มีโอกาสคว่ำมากกว่าเพราะฟางเบาว่าหิน
 - ค. B มีโอกาสคว่ำมากกว่าเพราะหินมีน้ำหนักมากกว่า
 - ง. มีโอกาสคว่ำเท่า ๆ กัน
20. ถ้าออกแรงกดที่ละแรงตามลูกศรชี้ข้อใดถูกต้อง



- ก. A ออกแรงมากที่สุด
 - ข. B ออกแรงมากที่สุด
 - ค. C ออกแรงมากที่สุด
 - ง. B ออกแรงเป็นสองเท่าของ C
21. น้ำมันของระบบไฮดรอลิกส์ในเครื่องจักรเครื่องกลมี SAE เท่าใด
- ก. SAE 10 ข. SAE 20 ค. SAE 40 ง. SAE 90
22. ในสภาพถนนปกติการใช้เกียร์อัตโนมัติควรอยู่ในตำแหน่งใด
- ก. P ข. D ค. R ง. L

31. ระยะเวลาที่ลิ้นไอดีและไอเสียทำงานร่วมกัน (overlap) หมายถึง
- จังหวะที่ลิ้นไอดีเปิด ลิ้นไอเสียปิด
 - จังหวะที่ลิ้นไอเสียเปิด และไอดีปิด
 - จังหวะที่ลิ้นไอดีและไอเสียเปิดร่วมกัน
 - ไม่มีข้อถูก
32. ชิ้นส่วนที่มีส่วนทำให้เครื่องยนต์หมุนสม่ำเสมอคือ
- ลูกสูบ
 - อุปกรณ์ด้านความสั่น
 - หัวเทียน
 - ล้อช่วยแรง
33. เครื่องยนต์ดีเซล มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอะไร
- S.I. Engine
 - C.I. Engine
 - N.I. Engine
 - D.I. Engine
34. ห้องเผาไหม้แบบใดต้องใช้เผาในการช่วยจุดระเบิด
- Open-Chamber
 - Direct Injection Chamber
 - Turbulance
 - Air-Cell
35. หัวฉีดของเครื่องยนต์ดีเซลที่นิยมใช้กับห้องเผาไหม้แบบฉีดตรง (direct injection) คือแบบใด
- หัวฉีดแบบเดือย
 - หัวฉีดแบบปิด
 - หัวฉีดแบบรู
 - หัวฉีดแบบเปิด
36. ไดโอดชนิดใดที่ใช้ในการควบคุมแรงดันไฟฟ้าให้อยู่ในค่าที่กำหนด
- ไดโอดเปล่งแสง
 - ไดโอดเปล่งแสง
 - ซีเนอร์ไดโอด
 - โฟโตไดโอด
37. สวิตช์กุญแจขั้ว Acc. ในรถยนต์มีไว้สำหรับใช้งานประเภทใด
- ระบบไฟส่องสว่างของรถยนต์
 - ระบบสตาร์ทเครื่องยนต์
 - ระบบจุดระเบิดของเครื่องยนต์
 - ระบบอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในรถยนต์

56. พวงมาลัยรถหนักมากเนื่องจาก

- ก. ชั้นลูกปืนแน่นเกินไป ข. ลูกหมากหลวม
ค. น้ำหนักบรรทุกมาก ง. Caster angle มาก

57. ปัญหาสำคัญที่ทำให้เครื่องยนต์ 2 จังหวะ มีประสิทธิภาพลดลงอย่างมากคือ

- ก. การระบายความร้อน
ข. การหล่อลื่นที่กระบอกสูบ
ค. การผสมระหว่างอากาศกับน้ำมันเชื้อเพลิง
ง. การกวาดล้างไอเสีย

58. มุม dwell (dwell) ของเครื่องยนต์มากหรือน้อยกว่าค่ามาตรฐาน (50-54 องศา) จะมีผลต่อข้อใดต่อไปนี้ของเครื่องยนต์

- ก. องศาการจุดระเบิด ข. ระยะห่างหน้าทองขาว
ค. ส่วนผสมอากาศกับน้ำมัน ง. ความเร็วรอบเดินเบา

59. การปรับตั้งองศาจุดระเบิดของเครื่องยนต์ 4 สูบ 4 จังหวะ ใช้เครื่องมือชนิดใด

- ก. Multimeter
ข. Point Checker
ค. Oscilloscope
ง. Timing Light

60. เครื่องมือที่ใช้สำหรับตรวจวัดปริมาณแก๊สไอเสียของเครื่องยนต์แก๊สโซลีน ปัจจุบันใช้แบบใด

- ก. แบบอะนาล็อก
ข. แบบดิจิทัล
ค. แบบใช้ขดลวดความถี่
ง. แบบคลื่นเสียง

61. เครื่องยนต์ในรถยนต์สมัยใหม่จะมีอุปกรณ์และระบบควบคุมเพิ่มเติม ได้แก่
- ก. หัวฉีดและชุดขจัดควันไอเสีย
 - ข. ชุดควบคุมด้วยไฟฟ้า
 - ค. คอมพิวเตอร์ควบคุมระบบการทำงาน
 - ง. ถูกทุกข้อ
62. อุปกรณ์ที่มีหน้าที่ตรวจวัดปริมาณออกซิเจนจากไอเสียของเครื่องยนต์ติดตั้งอยู่บริเวณใด
- ก. ตรงกลางท่อไอเสีย
 - ข. ก่อนถึงชุดกรองไอเสีย
 - ค. ท่อไอเสียก่อนถึงหม้อพัก
 - ง. ปลายท่อไอเสีย
63. มาตรวัดการไหลของอากาศ (air flow meter) ในระบบประจุอากาศที่นิยมใช้กันมากที่สุด ได้แก่ชนิดใด
- ก. แบบคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า
 - ข. แบบคลื่นเสียง
 - ค. แบบขดลวดความร้อนไฟฟ้า
 - ง. แบบหน้าสัมผัสปิด-เปิด
64. ถุงลมนิรภัย (air bag) ในรถยนต์จะทำงานเมื่อใด
- ก. รถยนต์เกิดการพลิกคว่ำ
 - ข. รถยนต์เกิดอุบัติเหตุ
 - ค. รถยนต์เกิดอุบัติเหตุถูกชนทางด้านหลังอย่างแรง
 - ง. รถยนต์เกิดอุบัติเหตุถูกชนทางด้านหน้าอย่างแรง

ตอนที่ 4: แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์

คำชี้แจง: ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วระบุคำตอบที่ให้ไว้ทางด้านขวามือ โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงใต้คำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

| | | |
|--------------|---------|--|
| ไม่จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย หรือท่านไม่ได้เป็นเช่นนั้นเลย |
| จริงบางครั้ง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างหรือบางครั้ง ตัวท่านก็เป็นเช่นนั้นแต่ไม่บ่อยนัก |
| ค่อนข้างจริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านหรือตัวท่าน ก็เป็นเช่นนั้นค่อนข้างบ่อย |
| จริงมาก | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านอย่างมาก หรือตัวท่านก็เป็นเช่นนั้นประจำ |

| ระดับความคิดเห็น | ไม่จริง | จริงบางครั้ง | ค่อนข้างจริง | จริงมาก | คะแนน |
|--|---------|--------------|--------------|---------|-------|
| 1. เวลาโกรธหรือไม่สบาย ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน | | | | | |
| 2. ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ | | | | | |
| 3. ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย | | | | | |
| 4. เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบฉันจะอธิบายเหตุผล จนผู้อื่นยอมรับได้ | | | | | |
| รวม | | | | | |
| 5. ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ฉันมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 6. ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก | | | | | |
| 7. ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด | | | | | |
| 8. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจ การกระทำของฉัน | | | | | |
| รวม | | | | | |

| ระดับความคิดเห็น | ไม่จริง | จริงบางครั้ง | ค่อนข้างจริง | จริงมาก | คะแนน |
|---|---------|--------------|--------------|---------|-------|
| 9. เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส | | | | | |
| 10. ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน | | | | | |
| 11. เมื่อทำผิดฉันสามารถกล่าวคำ “ขอโทษ” ผู้อื่นได้ | | | | | |
| 12. ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก | | | | | |
| รวม | | | | | |
| 13. ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร | | | | | |
| 14. แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้ | | | | | |
| 15. ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 16. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็ไม่ยอมแพ้ | | | | | |
| รวม | | | | | |
| 17. ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ | | | | | |
| 18. บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข | | | | | |
| 19. เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าทำอะไรก่อนหลัง | | | | | |
| 20. ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบ ขัดกับความเคยชินของฉัน | | | | | |
| รวม | | | | | |

| ระดับความคิดเห็น | ไม่จริง | จริงบางครั้ง | ค่อนข้างจริง | จริงมาก | คะแนน |
|---|---------|--------------|--------------|---------|-------|
| 21. ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้ | | | | | |
| 22. ฉันทำในสิ่งที่ต้องการ โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน | | | | | |
| 23. เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ | | | | | |
| 24. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผล ที่เขายอมรับได้ | | | | | |
| รวม | | | | | |
| 25. ฉันรู้สึกค้อยกว่าผู้อื่น | | | | | |
| 26. ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด | | | | | |
| 27. ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด | | | | | |
| 28. ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก | | | | | |
| รวม | | | | | |
| 29. แม้สถานการณ์จะเลวร้ายฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น | | | | | |
| 30. ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ | | | | | |
| 31. ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน | | | | | |
| 32. ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่ | | | | | |
| รวม | | | | | |
| 33. ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำเมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย | | | | | |
| 34. เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้ | | | | | |
| 35. ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้แม้จะเหน็ดเหนื่อย จากภาระหน้าที่ | | | | | |
| 36. ฉันไม่สามารถทำใจให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่ง ที่ต้องการ | | | | | |
| รวม | | | | | |

ตอนที่ 5: แบบสอบถามบรรยากาศในองค์กร

คำชี้แจง: ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมายลงในช่องเพียงช่องเดียว ในแต่ละข้อความเพื่อแสดงระดับความเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยของท่าน โดยพิจารณาจากระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพสถานการณ์จริงที่ท่านประสบ

| | | |
|----------------------|------------|---|
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ระดับคะแนน | 1 |
| ไม่เห็นด้วย | ระดับคะแนน | 2 |
| เฉยๆ | ระดับคะแนน | 3 |
| เห็นด้วย | ระดับคะแนน | 4 |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ระดับคะแนน | 5 |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------|-------------|------|----------|-------------------|
| | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เฉยๆ | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 1. บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 2. ขั้นตอนการทำงานภายในบริษัทของท่านไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การทำงานเป็นไปได้ด้วยดี | | | | | |
| 3. บริษัทของท่านขาดการวางแผน ขาดการจัดการภายในอย่างเป็นระบบ ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในการพัฒนาบุคลากร | | | | | |
| 4. บางครั้งท่านเกิดความไม่แน่ใจว่าโครงการที่ท่านทำอยู่มีผู้ใดเป็นหัวหน้า | | | | | |
| 5. ภายในบริษัทของท่านมักจะมีการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------|-------------|-------|----------|-------------------|
| | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เฉย ๆ | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 6. บริษัทของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรับผิดชอบ | | | | | |
| 7. ประสิทธิภาพของบริษัทของท่านเน้นให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเอง | | | | | |
| 8. เมื่อมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นบุคลากรในบริษัทของท่านมักจะบอกปิดความรับผิดชอบเสมอ | | | | | |
| 9. ปัญหาในบริษัทของท่านส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรขาดความรับผิดชอบ | | | | | |
| 10. บุคลากรในบริษัทของท่านแสดงความเป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันเสมอ | | | | | |
| 11. บรรยากาศการทำงานของท่านเป็นกันเองและผ่อนคลาย | | | | | |
| 12. บุคลากรในบริษัทของท่านไม่ค่อยรู้จักหรือมีความสนิทสนมกันมากนัก | | | | | |
| 13. บุคลากรในบริษัทของท่านมีแนวโน้มที่จะอยู่แบบตัวใครตัวมัน หรือแยกตัวจากบุคคลอื่น | | | | | |
| 14. ผู้บริหารและบุคลากรในบริษัทของท่านมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างดีต่อกัน | | | | | |
| 15. ผู้บริหารของท่านมักพูดคุยกับท่านเกี่ยวกับความไฝ่ฝันเรื่องงานของท่านเสมอ | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------|-------------|-------|----------|-------------------|
| | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เฉย ๆ | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 16. บุคลากรในบริษัทของท่านไม่ค่อยมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 17. ผู้บริหารบริษัทของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเป็นสำคัญ | | | | | |
| 18. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานเสมอ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก | | | | | |
| 19. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความเหมาะสมได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 20. ท่านมักจะได้รับความคุ้มครอง ชมเชย ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะได้รับการวิพากษ์หรือติเตียน | | | | | |
| 21. ผู้บริหารบริษัทของท่านจะพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเสมอ | | | | | |
| 22. เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานผิดพลาด มักจะถูกตำหนิหรือลงโทษ | | | | | |
| 23. ทัศนคติของผู้บริหารบริษัทของท่านต่อความขัดแย้งภายในหน่วยงานเป็นไปในทางสร้างสรรค์ | | | | | |
| 24. บุคลากรในบริษัทของท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเสมอถึงแม้ความคิดเห็นนั้นจะสวนทางกับผู้บริหารก็ตาม | | | | | |
| 25. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงมาก | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|----------------------|-------------|-------|----------|-------------------|
| | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เฉย ๆ | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 26. ผู้บริหารบริษัทของท่านมักต้องการให้บุคลากร ทำได้ดีกว่าที่เป็นอยู่เสมอแม้ว่างานนั้นจะดีแล้วก็ตาม | | | | | |
| 27. ผู้บริหารบริษัทของท่านเชื่อว่าหากบุคลากรมีความสุข ในการทำงานจะทำให้เกิดผลผลิตที่ดีด้วย | | | | | |
| 28. ท่านคิดว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร ทำให้มีความก้าวหน้าในงานมากกว่าการปฏิบัติ อย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 29. โดยทั่วไปบุคลากรในบริษัทของท่าน ไม่ค่อยมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง | | | | | |
| 30. บริษัทของท่านมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 31. โดยทั่วไปบุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ | | | | | |
| 32. ทีมบุคลากรในบริษัทของท่านเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 33. บุคลากรในบริษัทของท่านไม่ค่อยจงรักภักดีต่อบริษัท | | | | | |
| 34. บุคลากรในบริษัทของท่านมักจะสนใจ เฉพาะเรื่องของตนเองเท่านั้น | | | | | |
| 35. การดำเนินงานในบริษัทของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ที่ต้องมีความมั่นใจในทุกขั้นตอนถึงแม้มีความล่าช้าบ้าง เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ในอนาคต | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|----------------------|-------------|-------|----------|-------------------|
| | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | เฉย ๆ | เห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 36. การตัดสินใจดำเนินงานในบริษัทของท่านแต่ละครั้ง ทำด้วยความระมัดระวังอย่างมากเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด | | | | | |
| 37. ผู้บริหารของท่านกล้าที่จะเสี่ยงปฏิบัติตามแนวคิด ที่ดีเสมอ | | | | | |
| 38. เพื่อให้การดำเนินงานในบริษัทของท่านมีความก้าวหน้า บางครั้งจะมีความเสี่ยงขยายงานใหม่ | | | | | |

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 15

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของช่างเครื่องยนต์

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 1. | .350 |
| 2. | .218 |
| 3. | .577 |
| 4. | .263 |
| 5. | .672 |
| 6. | .357 |
| 7. | .444 |
| 8. | .401 |
| 9. | .433 |
| 10. | .818 |
| 11. | .242 |
| 12. | .328 |
| 13. | .462 |
| 14. | .319 |
| 15. | .218 |
| 16. | .663 |
| 17. | .261 |
| 18. | .300 |
| 19. | .462 |
| 20. | .495 |
| 21. | .643 |

ตาราง 15 (ต่อ)

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 22. | .630 |
| 23. | .350 |
| 24. | .401 |
| 25. | .818 |
| 26. | .230 |
| 27. | .419 |
| 28. | .378 |
| 29. | .684 |
| 30. | .696 |
| 31. | .683 |
| 32. | .435 |
| 33. | .603 |
| 34. | .684 |

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .90

ตาราง 16

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดความถนัดทางช่าง

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 1. | .393 |
| 2. | .375 |
| 3. | .405 |
| 4. | .362 |
| 5. | .279 |
| 6. | .496 |
| 7. | .380 |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 8. | .323 |
| 9. | .474 |
| 10. | .387 |
| 11. | .250 |
| 12. | .334 |
| 13. | .353 |
| 14. | .276 |
| 15. | .383 |
| 16. | .265 |
| 17. | .400 |
| 18. | .517 |
| 19. | .329 |
| 20. | .343 |
| 21. | .499 |
| 22. | .298 |
| 23. | .356 |
| 24. | .281 |
| 25. | .281 |
| 26. | .291 |
| 27. | .346 |
| 28. | .410 |
| 29. | .573 |
| 30. | .236 |
| 31. | .310 |
| 32. | .334 |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 33. | .305 |
| 34. | .811 |
| 35. | .431 |
| 36. | .460 |
| 37. | .240 |
| 38. | .426 |
| 39. | .481 |
| 40. | .291 |
| 41. | .460 |
| 42. | .298 |
| 43. | .395 |
| 44. | .298 |
| 45. | .360 |
| 46. | .346 |
| 47. | .426 |
| 48. | .406 |
| 49. | .508 |
| 50. | .469 |
| 51. | .484 |
| 52. | .360 |
| 53. | .557 |
| 54. | .508 |
| 55. | .351 |
| 56. | .305 |
| 57. | .353 |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|------------------|--|
| 58. | .424 |
| 59. | .376 |
| 60. | .298 |
| 61. | .343 |
| 62. | .239 |
| 63. ⁴ | .265 |
| 64. | .415 |
| 64. | .362 |

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .92

ตาราง 17

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 1. | .324 |
| 2. | .573 |
| 3. | .374 |
| 4. | .397 |
| 5. | .263 |
| 6. | .573 |
| 7. | .479 |
| 8. | .324 |
| 9. | .411 |
| 10. | .444 |
| 11. | .450 |
| 12. | .565 |

ตาราง 17 (ต่อ)

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 13. | .505 |
| 14. | .496 |
| 15. | .373 |
| 16. | .593 |
| 17. | .566 |
| 18. | .269 |
| 19. | .576 |
| 20. | .358 |
| 21. | .272 |
| 22. | .260 |
| 23. | .432 |
| 24. | .361 |
| 25. | .407 |
| 26. | .351 |
| 27. | .256 |
| 28. | .397 |
| 29. | .503 |
| 30. | .390 |
| 31. | .197 |
| 32. | .536 |
| 33. | .272 |
| 34. | .337 |
| 35. | .409 |
| 36. | .315 |

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .88

ตาราง 18

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดบรรยากาศในองค์กร

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 1. | .581 |
| 2. | .288 |
| 3. | .819 |
| 4. | .533 |
| 5. | .551 |
| 6. | .237 |
| 7. | .716 |
| 8. | .554 |
| 9. | .831 |
| 10. | .245 |
| 11. | .270 |
| 12. | .517 |
| 13. | .503 |
| 14. | .517 |
| 15. | .411 |
| 16. | .475 |
| 17. | .482 |
| 18. | .553 |
| 19. | .802 |
| 20. | .400 |
| 21. | .543 |
| 22. | .827 |
| 23. | .469 |
| 24. | .504 |

ตาราง 19

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดบรรยากาศในองค์การ

| ข้อ | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม |
|-----|--|
| 25. | .819 |
| 26. | .482 |
| 27. | .592 |
| 28. | .781 |
| 29. | .275 |
| 30. | .441 |
| 31. | .480 |
| 32. | .424 |
| 33. | .761 |
| 34. | .819 |
| 35. | .421 |
| 36. | .501 |
| 37. | .483 |
| 38. | .537 |

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .94

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน. (2552). *มาตรฐานฝีมือ-
แรงงานแห่งชาติ*. ค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2554, จาก [http://www.thaiskills.com
/index.php?option=com_content&view=article&id=140%3A2009-07-16-07-47-
30&catid=57%3A2009-05-06-14-37-17&Itemid=21&lang=th](http://www.thaiskills.com/index.php?option=com_content&view=article&id=140%3A2009-07-16-07-47-30&catid=57%3A2009-05-06-14-37-17&Itemid=21&lang=th)
- กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต, สำนักพัฒนาสุขภาพจิต. (2543). *อีคิว: ความฉลาด
ทางอารมณ์*. นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- กัญญา เพิ่มผล. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- จำเนียร วรรณชัยพันธ์. (2535). *สู่แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อม*. *วารสารสาธารณสุข-
มูลฐานภาคอีสาน*, 8(2), 2-8.
- จิราวุธ พลมณี และสุวิทย์ ชีรสาศวัต. (2537). *พฤติกรรมและประสิทธิภาพของแรงงาน
ในภาคอีสาน: กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- จุฑารัตน์ สุกันธรรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากร
ในโรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
ธรรมศาสตร์.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาล-
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาคริต ชุมวรฐายี. (2542). *การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการ
สาธารณสุขระดับอำเภอในเขตจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชูชัย สมितिไกร. (2542). *จิตวิทยาบุคลิกภาพขั้นสูง*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะมนุษยศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา.

คลศิริ จิตต์ตรง. (2544). *บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทนงค์ เกษมทรัพย์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

เทอดศักดิ์ เชนง. (2543). *ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.

เทอดศักดิ์ เชนง. (2544). *จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติปัญญา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.

ธนวินทร์ พัฒนเศรษฐ. (2546). *อุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บัญชา แก้วเกตุทอง. (2523). *ผู้นำการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เรือนแก้ว.

ประจักษ์ จงอัสญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประจักษ์ เชื้อโชติ และคณาจารย์ของศูนย์เทคโนโลยี. (2526). *ความถนัดทางช่าง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต.

ปลายมาศ ขุนภักดี. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ผุขณีย์ ยมาภัย. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ อุ่นโกมล. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่าย-
สุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพบุลย์ อินทิสันห์. (2544). ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชณีกร ประसार. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพ
การศึกษา. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งทิพย์ โชตยันดร. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถ
ของตนเองและการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลักษณะวดี ใจเย็น. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ
ในงาน และปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์-
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณา ชีรบรรรัตน์. (2540). ผลของบุคลิกภาพ ทักษะคิดต้องงานขาย และปัจจัยส่วนบุคคล
ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและ
บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร-
ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-
ไทยวัฒนาพานิช.

- วิภาดา หลวงนา. (2546). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 5(1), 37-52.
- วิไลวรรณ วรรณโชติผาเวช. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความถนัดทางช่างกับประสิทธิภาพในการทำงานของช่างในศูนย์บริการรถยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). เขาวนอารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จ ของชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. (2530). การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุศฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร ประโยค. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท ไรท์-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์- ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยชน แสงพันธ์. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบความต้องการทางจิตวิทยาของพนักงาน ขายตรงกับลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพและความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษา บริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สิริน ใจหาญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรม ในองค์การและความพึงพอใจการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาดา ปภากงษ์. (2539). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุณี รัชญาเกียรติศักดิ์. (2539). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สำนักคอมพิวเตอร์.
- สุนันทา ศรีดากุล. (2546). *การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงาน ของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมณฑา สิทธิพงษ์สกุล. (2527). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรชาติ ณ หนองคาย และสุรศักดิ์ รัชกษพันธ์. (2529). *พฤติกรรมการเลือกตั้งของครุมัธยม ในเขตจังหวัดหนองคาย*. รัฐสภาสาร, 34(8), 54-73.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2523). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-โอเดียนสโตร์.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2546). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อริคม ตระกูลชวลิต. (2545). *ปัจจัยภายในบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-รามคำแหง.

- อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. (2541). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรศิริ หงษา. (2544). *เชาวน์อารมณ์และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานต้อนรับส่วนหน้าของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉรา สุขารมณ์, วิลาศลักษณ์ ชวัลลดี และอรพินทร์ ชูชม (บรรณาธิการ). (2543). *ร่วมบทความทางวิชาการเรื่องอีคิว* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ชมรมผู้สนใจอีคิว.
- อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์. (2542). *EQ: ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: Desktop.
- อารี สวรรค์วานิช. (2522). *การศึกษาวัยของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคมลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอื้อพันธ์ เพ็ชรภรณ์. (2538). *การพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการฝึกอบรมแบบ On the Job Training: กรณีศึกษารัฐกิจซ่อมรถยนต์*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bingham, W. V. D. (1937). *Aptitudes and aptitude testing* (7th ed.). New York: Harper & Brothers.
- Booyens, S. W. (1998). *Dimensions of nursing management* (2nd ed.). Lansdowne, PA: Juta Academic.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley.

- Cherniss, C. (2003). *The business case for emotional intelligence*. Retrieved November 8, 2003, from http://www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. London, UK: Bloomsbury.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Grigsby, K. A. (1991). Perception of organization's climate: Influence by the organization's structure. *Journal of Nursing Education*, 30(2), 81-88.
- Heap, J. (2005). *Work measurement Blackwell encyclopedic dictionary of operations management*. New York: John Wiley & Sons.
- Kirchner, W. K. (1958). Age difference in short-term retention of rapidly changing information. *Journal of Experimental Psychology*, 55, 352-358.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University.
- Lusthaus, C., Adrien, M. H., Anderson, G., & Carden, F. (1999). *Enhancing organizational performance: A toolbox for self-assessment*. Ottawa, Ontario, Canada: International Development Research Centre.
- Maher, H. (1955). Age and performance of two work groups. *Journal of Gerontology*, 10, 448-451.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill.
- Simeon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: McMillan.

- Simmons, S., & Simmons, J. C., Jr. (1997). *Measuring emotional intelligence: The groundbreaking guide to applying the principles of emotional intelligence*. Arlington, TX: Summit.
- Swansburg, R. C. (1990). *Management and leadership for nurse managers*. Boston: Jones and Bartlett.
- United Nations Development Program. (1984). *Efficiency of management performance*. New York: Authors.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

ประวัติผู้เขียน



ชื่อ ชื่อสกุล นายจิรวัดน์ หงอกสิมมา
วัน เดือน ปีเกิด 25 พฤศจิกายน 2517
สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
จากโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ปีการศึกษา 2535
สำเร็จปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2538
ตำแหน่งหน้าที่
การงานปัจจุบัน หัวหน้าแผนกทรัพยากรมนุษย์
บริษัท เอส. อี. ซี. ออโต้เซลส์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

