

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ แสงหาญ. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1. วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2539). ทฤษฎีการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : ธารนิพนธ์.
- กิตติพงษ์ วงศ์วิจิตร. (2544). รายงานผลการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : เจริญธานีปริ้นเซส.
- กัมพล ลีลาประภาภรณ์. (2540). ความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัด ตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จรรยา ภัคดีอักษร. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการ และธุรการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและ ลูกจ้างกองพลาธิการ. วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขาอาชญาวิทยาและ งานยุติธรรม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. (2538). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษารุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาดา พงศบริพัตร. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ในธุรกิจประกันวินาศภัยวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ วาริชพงศ์. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ห้างหุ้นส่วนจำกัด เต็งซีเคียวริตี้การ์ด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทมันนี่ จำกัด. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภา เมธาวีชัย. (2542). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา. (2546). พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประณต แก้วสำราญ. (2548). ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสาน บุญเหมือน. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซ็ท.
- \_\_\_\_\_. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปาริชาติ ทองอยู่. (2542). ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณรัตน์ สันธนะจิตร. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร. ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พีรดิศ กาญจนวงศ์. (2552). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ภิญโญ สาร. (2518). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มัจฉรี ไอสถานนท์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งนภา ยุทธ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลักษณะ หมิ่นจักร์. (2538). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ตุลาคม-ธันวาคม 2538. ฉบับที่ 4. หน้า 6-9.
- วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด. ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและการประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตร ชำคม. (2544). การศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สายกำกับสถาบันการเงิน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกล.
- วุฒิชัย จำนง. (2525). การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2547). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- \_\_\_\_\_. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เอ.เอ็น.

- ศิริธร วิวัจนสิรินทร์. (2549). ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น  
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขา  
ธุรกิจศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาติ คงพิบูล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด  
เพชรบูรณ์. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- \_\_\_\_\_. (2533). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2535). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :  
น้ำแร่ การพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธรรม อารีกุล และคณะ. (2540). โครงการศึกษาวิจัยเรื่องอุดมศึกษาไทย วิกฤตและ  
ทางออก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนิสา ภาชนะ. (2544). ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท  
เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ. งานวิจัย  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุนันทา โรจจุพิงษ์. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยน  
ไฟรเซนโปรดักส์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเมธ บุญมะยา. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างเซวอาร์มณั ทศนคติต่องาน และแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงานขายในธุรกิจประกัน  
ชีวิต. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรภาพ ศรีชุมพวง. (2532). ความพึงพอใจในการทำงานของผู้จัดการสาขา ธนาคาร  
กสิกรไทย สาขาในเขตภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุระ หีบโสด. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขา อุตสาหกรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณ ภูติวณิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี ดวงแก้ว. (2541). ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของ บุคลากรสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2546). การบริหารการตลาด กลยุทธ์ และยุทธวิธี (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุสรณ์ ทองสำราญ. (2541). ความพึงพอใจในงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์. ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรถพล ไใหญ่กว้าง. (2542). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- อารี เพชรผุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2536). บริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2533). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์
- Aulander, G.G. (1990). Relationship Between Commitment to Hospital Goals and Job Satisfaction : A Case Study of a Nursting Department. Health Care Management Review. 15 (1990) : 51-62.
- Chester I. Barnard, The Functions of Executive (Cambridge : Harvard University Press, 1964), p. 121.

- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4 th ed. New York : Macmillan
- Dessler, Gary. (1983). *Applied Human Relations'* Reston, Virginia : Reston Publishing.
- Ebel, Robert L. and David A. Frisbie. (1991). *Essentials of Educational Measurement*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Edward, Allens Louis. (1957). *Technique of Attitude Scale Construction*. New York : Appleton Century Crafts.
- Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- French, Wendell. (1964). *The Personnel Management Process*. Boston : Houghton Mifflin.
- Garrett, F.H. (1996). *A grounded theory of staff development effectiveness*. UMI Company.
- Gilmer, V.H.B. (1971). *Industrial and organizational psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley & Son.
- Hellriegel, Don. (2001). *Fundamentals of Management : Essention Concept and Applications*. Upper Saddle Rivers, N.J. : Ablex.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities Education and Psychological Measurement*. November, 607 - 609.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Chicago : Band McNally.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*, 2nd ed. New York : Harper & Row Publishers.
- Mathieu, J.E., & Farr J.L. (1991). *Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement and job satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 76 : 127 - 133.

- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A., & Lowell, E.L. (1953). **The achievement motive**. Princeton : Van Nostrand.
- McClelland, D.C. (1961). **The achieving society**. Princeton, NJ : Van Nostrand.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (1995). **Organizational behavior** (4<sup>th</sup>ed). Boston : Houghton Mifflin. pp. 1-26.
- Muldary, Thomas W. (1983). **Interpersonal relations for health professionals : a social skills Approach**. New York : Macmillan.
- Strauss, George ; & Leonard R. Sayles. (1980). **Personnel : The Human Problems of Management**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ



## บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร ๑๑๗๔-๑๑๘๐

ที่ ศธ ๐๕๖๗.๑๖/วท ๑๗๒๑ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย

ด้วยนายบรรพจน์ ปฏิพิมพาคม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่ เพลินิจิต” โดยมี อาจารย์ ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ไสว ศิริทองถาวร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร ๑๑๗๔-๑๑๘๐  
 ที่ ศธ ๐๕๖๗.๑๖/วท ๑๗๒๑ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๒  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์

ด้วยนายบรรพจน์ ปฏิพิมพาคม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่ เพชรินิจิต” โดยมี อาจารย์ ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ไสว สิริทองถาวร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร ๑๑๗๔-๑๑๘๐

ที่ ศธ ๐๕๖๗.๑๖ /วท ๑๗๒๖ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน

ด้วยนายวรพจน์ ปฏิพิมพาคม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่ เพชรินิจ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(อาจารย์ ดร. ไสว ศิริทองถาวร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข  
การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

## การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อเครื่องมือ : แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต

1. การประเมิน : คำถามในแบบสอบถามที่สร้างขึ้นครอบคลุมตัวแปรการวิจัยที่เขียนไว้ในปัญหาวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ หากสอดคล้องต้องกันก็แสดงว่าเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
2. วิธีการประเมิน : การหาค่าดัชนีความพ้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย (index of item objective congruence: IOC) ดังนี้

คะแนน	+1	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา
	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ หรือไม่สามารถตัดสินใจได้
	-1	หมายถึง	คำถามข้อนั้นไม่ตรงและไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

ข้อความ	การประเมินผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ				IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม 3 คน		
<b>แรงจูงใจในการทำงาน</b>						
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>						
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามทำให้ได้ตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและตั้งใจจริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์</b>						
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ท่านร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ท่านหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	การประเมินผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ				IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม 3 คน		
<b>แรงจูงใจใฝ่อำนาจ</b>						
9. ท่านต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ท่านต้องการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. ท่านต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. ท่านต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>						
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1. ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
6. ท่านได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. ท่านได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการทำงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
11. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับการกำหนดหน้าที่ที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	การประเมินผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ				IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม 3 คน		
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนแน่นอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
16. ท่านตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18. ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. ท่านคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>						
21. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. การแบ่งสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. หน่วยงานสนับสนุนการทำงานของท่านในการเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน</b>						
26. การกำหนดแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27. หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องของกฎ ระเบียบ/ข้อบังคับ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28. หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ ที่องค์กรกำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรม ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	การประเมินผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ				IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม 3 คน		
<b>ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</b>						
31. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34. ชั้นของเงินเดือนตามตำแหน่ง (ระดับ) แต่ละชั้นมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35. ท่านได้รับสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และผลตอบแทนต่างๆ ที่องค์กรกำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>						
36. ท่านได้รับความเอาใจใส่และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
41. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44. หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45. สถานที่ทำงานโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	การประเมินผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ				IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม 3 คน		
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
46. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมให้ท่านสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48. ท่านได้รับการสนับสนุนความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50. ท่านสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนครบเกษียณอายุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค  
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

## Reliability

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## แรงจูงใจในการทำงาน

## ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. AC1 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ
2. AC2 ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามทำให้ได้ตามที่กำหนดไว้
3. AC3 ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและตั้งใจจริง
4. AC4 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	AC1	4.1750	.5943	40.0
2.	AC2	3.9500	.6775	40.0
3.	AC3	4.3250	.6155	40.0
4.	AC4	4.0250	.7675	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.1188	3.9500	4.3250	.3750	1.0949	.0277

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = .9200 Standardized item alpha = .9250

## ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

1. AF1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน
2. AF2 ท่านรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน
3. AF3 ท่านร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
4. AF4 ท่านหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	AF1	4.3250	.5723	40.0
2.	AF2	4.2750	.5541	40.0
3.	AF3	4.2500	.5883	40.0
4.	AF4	4.2250	.5768	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.2688	4.2250	4.3250	.1000	1.0237	.0018

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = .8550 Standardized item alpha = .8556

### ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

1. PO1 ท่านต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
2. PO2 ท่านต้องการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง
3. PO3 ท่านต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
4. PO4 ท่านต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	PO1	3.2000	.6869	40.0
2.	PO2	3.6250	.6675	40.0
3.	PO3	3.6250	.8066	40.0
4.	PO4	3.7750	.7675	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.5563	3.2000	3.7750	.5750	1.1797	.0614

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = .7521 Standardized item alpha = .7414

**แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม**

1. AC1 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ
2. AC2 ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามทำให้ได้ตามที่กำหนดไว้
3. AC3 ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและตั้งใจจริง
4. AC4 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ
5. AF1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน
6. AF2 ท่านรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน
7. AF3 ท่านร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
8. AF4 ท่านหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน
9. PO1 ท่านต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
10. PO2 ท่านต้องการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง
11. PO3 ท่านต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
12. PO4 ท่านต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	AC1	4.1750	.5943	40.0
2.	AC2	3.9500	.6775	40.0
3.	AC3	4.3250	.6155	40.0
4.	AC4	4.0250	.7675	40.0
5.	AF1	4.3250	.5723	40.0
6.	AF2	4.2750	.5541	40.0
7.	AF3	4.2500	.5883	40.0
8.	AF4	4.2250	.5768	40.0
9.	PO1	3.2000	.6869	40.0
10.	PO2	3.6250	.6675	40.0
11.	PO3	3.6250	.8066	40.0
12.	PO4	3.7750	.7675	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.9813	3.2000	4.3250	1.1250	1.3516	.1274

Reliability Coefficients 12 items

Alpha = .9005      Standardized item alpha = .9043

### ความถึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1. SAT1 ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
2. SAT2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เสมอ
3. SAT3 ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
4. SAT4 ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
5. SAT5 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

	Mean	Std. Dev	Cases
1. SAT1	3.7750	.9470	40.0
2. SAT2	3.6750	.6155	40.0
3. SAT3	3.3250	.7970	40.0
4. SAT4	4.0500	.7828	40.0
5. SAT5	3.3750	.6279	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.6400	3.3250	4.0500	.7250	1.2180	.0892

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .8321      Standardized item alpha = .8423

### ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1. SAT6 ท่านได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน
2. SAT7 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของท่าน
3. SAT8 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ
4. SAT9 ท่านได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน
5. SAT10 ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงาน

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	SAT6	3.6750	.5723	40.0
2.	SAT7	3.5250	.6400	40.0
3.	SAT8	3.5750	.6751	40.0
4.	SAT9	3.2000	.7232	40.0
5.	SAT10	3.1500	.8336	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.4250	3.1500	3.6750	.5250	1.1667	.0553

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .8808 Standardized item alpha = .8852

### ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1. SAT11 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
2. SAT12 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและพัฒนาความรู้ความสามารถ
3. SAT13 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับการกำหนดหน้าที่ที่ปฏิบัติ
4. SAT14 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ
5. SAT15 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนแน่นอน

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	SAT11	3.6250	.7048	40.0
2.	SAT12	3.6250	.8969	40.0
3.	SAT13	3.6750	.7970	40.0
4.	SAT14	3.7000	.7232	40.0
5.	SAT15	3.7000	.9661	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.6650	3.6250	3.7000	.0750	1.0207	.0014

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .9223 Standardized item alpha = .9274

#### ด้านความรับผิดชอบ

1. SAT16 ท่านตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ
2. SAT17 ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
3. SAT18 ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ
4. SAT19 ท่านคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ
5. SAT20 ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	SAT16	4.1500	.7355	40.0
2.	SAT17	3.7500	.7763	40.0
3.	SAT18	3.9250	.6155	40.0
4.	SAT19	3.7750	.5768	40.0
5.	SAT20	3.8750	.6480	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.8950	3.7500	4.1500	.4000	1.1067	.0254

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .8922 Standardized item alpha = .8980

### ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1. SAT21 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
2. SAT22 การแบ่งสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
3. SAT23 หน่วยงานสนับสนุนการทำงานของท่านในการเลื่อนตำแหน่ง
4. SAT24 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ
5. SAT25 หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

	Mean	Std. Dev	Cases
1. SAT21	3.4000	.9001	40.0
2. SAT22	3.5000	.8771	40.0
3. SAT23	3.4500	.8149	40.0
4. SAT24	3.5750	.7472	40.0
5. SAT25	3.6000	.8102	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.5050	3.4000	3.6000	.2000	1.0588	.0070

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .9168 Standardized item alpha = .9153

### ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

1. SAT26 การกำหนดแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้
2. SAT27 หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องของกฎ ระเบียบ/ข้อบังคับ อย่างต่อเนื่อง
3. SAT28 หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน
4. SAT29 ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ ที่องค์กรกำหนดไว้
5. SAT30 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรม ของหน่วยงาน

	Mean	Std. Dev	Cases
1. SAT26	3.6750	.6155	40.0
2. SAT27	3.8750	.6480	40.0
3. SAT28	3.8000	.6869	40.0
4. SAT29	3.8750	.5633	40.0
5. SAT30	3.4500	.8756	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.7350	3.4500	3.8750	.4250	1.1232	.0321

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .9092 Standardized item alpha = .9161

### ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

1. SAT31 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
2. SAT32 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. SAT33 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม
4. SAT34 ชั้นของเงินเดือนตามตำแหน่ง (ระดับ) แต่ละชั้นมีความเหมาะสม
5. SAT35 ท่านได้รับสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนด

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	SAT31	3.6250	.8378	40.0
2.	SAT32	3.6250	.8066	40.0
3.	SAT33	3.4500	.8458	40.0
4.	SAT34	3.5500	.8149	40.0
5.	SAT35	3.8000	.8228	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.6650	3.6250	3.7000	.0750	1.0207	.0014

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .9223 Standardized item alpha = .9274

#### ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1. SAT36 ท่านได้รับความเข้าใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา
2. SAT37 ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน
3. SAT38 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
4. SAT39 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน
5. SAT40 ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	SAT36	3.8250	.6360	40.0
2.	SAT37	3.7500	.5883	40.0
3.	SAT38	3.8750	.5158	40.0
4.	SAT39	3.8500	.5335	40.0
5.	SAT40	3.8250	.5495	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.8250	3.7500	3.8750	.1250	1.0333	.0022

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .8921 Standardized item alpha = .8930

### ด้านสภาพการทำงาน

1. SAT41 สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
2. SAT42 อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ
3. SAT43 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. SAT44 หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน
5. SAT45 สถานที่ทำงานโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

	Mean	Std. Dev	Cases
1. SAT41	3.9500	.5970	40.0
2. SAT42	3.9000	.6325	40.0
3. SAT43	3.8500	.6998	40.0
4. SAT44	3.4000	.8712	40.0
5. SAT45	3.4750	.8161	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.7150	3.4000	3.9500	.5500	1.1618	.0661

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .9307 Standardized item alpha = .9376

### ด้านความมั่นคงในงาน

1. SAT46 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป
2. SAT47 หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมให้ท่านสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า
3. SAT48 ท่านได้รับการสนับสนุนความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า
4. SAT49 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน
5. SAT50 ท่านสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนครบเกษียณอายุ

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	SAT46	3.2750	.8469	40.0
2.	SAT47	3.3000	.8533	40.0
3.	SAT48	3.4250	.8738	40.0
4.	SAT49	3.5500	.8756	40.0
5.	SAT50	3.7250	.8767	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.4550	3.2750	3.7250	.4500	1.1374	.0348

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .9320 Standardized item alpha = .9324

### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

1. SAT1 ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
2. SAT2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เสมอ
3. SAT3 ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
4. SAT4 ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
5. SAT5 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
6. SAT6 ท่านได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน
7. SAT7 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของท่าน
8. SAT8 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ
9. SAT9 ท่านได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน

10. SAT10 ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงาน
11. SAT11 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
12. SAT12 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและพัฒนาความรู้ความสามารถ
13. SAT13 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับการกำหนดหน้าที่ที่ปฏิบัติ
14. SAT14 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ
15. SAT15 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนแน่นอน
16. SAT16 ท่านตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ
17. SAT17 ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
18. SAT18 ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ
19. SAT19 ท่านคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ
20. SAT20 ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
21. SAT21 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
22. SAT22 การแบ่งสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
23. SAT23 หน่วยงานสนับสนุนการทำงานของท่านในการเลื่อนตำแหน่ง
24. SAT24 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ
25. SAT25 หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน
26. SAT26 การกำหนดแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้
27. SAT27 หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องของกฎ ระเบียบ/ข้อบังคับ อย่างต่อเนื่อง
28. SAT28 หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน
29. SAT29 ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ ที่องค์กรกำหนดไว้
30. SAT30 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรม ของหน่วยงาน
31. SAT31 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
32. SAT32 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
33. SAT33 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม
34. SAT34 ชั้นของเงินเดือนตามตำแหน่ง (ระดับ) แต่ละชั้นมีความเหมาะสม
35. SAT35 ท่านได้รับสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนด
36. SAT36 ท่านได้รับความเอาใจใส่และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา
37. SAT37 ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน

38. SAT38 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
39. SAT39 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน
40. SAT40 ท่านได้รับความปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน
41. SAT41 สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
42. SAT42 อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ
43. SAT43 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
44. SAT44 หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน
45. SAT45 สถานที่ทำงานโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
46. SAT46 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป
47. SAT47 หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมให้ท่านสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า
48. SAT48 ท่านได้รับการสนับสนุนความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า
49. SAT49 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน
50. SAT50 ท่านสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนครบเกษียณอายุ

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	SAT1	3.7750	.9470	40.0
2.	SAT2	3.6750	.6155	40.0
3.	SAT3	3.3250	.7970	40.0
4.	SAT4	4.0500	.7828	40.0
5.	SAT5	3.3750	.6279	40.0
6.	SAT6	3.6750	.5723	40.0
7.	SAT7	3.5250	.6400	40.0
8.	SAT8	3.5750	.6751	40.0
9.	SAT9	3.2000	.7232	40.0
10.	SAT10	3.1500	.8336	40.0
11.	SAT11	3.6250	.7048	40.0
12.	SAT12	3.6250	.8969	40.0
13.	SAT13	3.6750	.7970	40.0
14.	SAT14	3.7000	.7232	40.0

15.	SAT15	3.7000	.9661	40.0
16.	SAT16	4.1500	.7355	40.0
17.	SAT17	3.7500	.7763	40.0
18.	SAT18	3.9250	.6155	40.0
19.	SAT19	3.7750	.5768	40.0
20.	SAT20	3.8750	.6480	40.0
21.	SAT21	3.4000	.9001	40.0
22.	SAT22	3.5000	.8771	40.0
23.	SAT23	3.4500	.8149	40.0
24.	SAT24	3.5750	.7472	40.0
25.	SAT25	3.6000	.8102	40.0
26.	SAT26	3.6750	.6155	40.0
27.	SAT27	3.8750	.6480	40.0
28.	SAT28	3.8000	.6869	40.0
29.	SAT29	3.8750	.5633	40.0
30.	SAT30	3.4500	.8756	40.0
31.	SAT31	3.6250	.8378	40.0
32.	SAT32	3.6250	.8066	40.0
33.	SAT33	3.4500	.8458	40.0
34.	SAT34	3.5500	.8149	40.0
35.	SAT35	3.8000	.8228	40.0
36.	SAT36	3.8250	.6360	40.0
37.	SAT37	3.7500	.5883	40.0
38.	SAT38	3.8750	.5158	40.0
39.	SAT39	3.8500	.5335	40.0
40.	SAT40	3.8250	.5495	40.0
41.	SAT41	3.9500	.5970	40.0
42.	SAT42	3.9000	.6325	40.0
43.	SAT43	3.8500	.6998	40.0

44.	SAT44	3.4000	.8712	40.0
45.	SAT45	3.4750	.8161	40.0
46.	SAT46	3.2750	.8469	40.0
47.	SAT47	3.3000	.8533	40.0
48.	SAT48	3.4250	.8738	40.0
49.	SAT49	3.5500	.8756	40.0
50.	SAT50	3.7250	.8767	40.0

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.6470	3.1500	4.1500	1.0000	1.3175	.0487

Reliability Coefficients 50 items

Alpha = .9815      Standardized item alpha = .9816

### ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

N of Cases = 40.0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.7117	3.1500	4.3250	1.1750	1.3730	.0799

Reliability Coefficients 62 items

Alpha = .9796      Standardized item alpha = .9794

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำภาคนิพนธ์



ที่ ศธ ๐๕๖๗.๑๖ /วท ๑๗๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
๑ ถนนอุทองนอก เขตคูสิต  
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขออนุญาตขออนุญาตในการเก็บข้อมูลเพื่อทำภาคนิพนธ์

เรียน คุณพรเทพ รัชญพงษ์ชัย

ด้วยนายวรพจน์ ปฏิพิมพาคม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป รุ่นที่ ๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อ เรื่อง "ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต" จึงขออนุญาตขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดของท่าน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ไสว ศิริทองถาวร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๖๐ ๑๑๗๔-๑๑๘๐

ภาคผนวก จ  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### โครงการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต"

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของการไฟฟ้านครหลวงให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการดำเนินงานโดยรวมประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

#### แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] ปริญญาตรี

[ ] ปริญญาโท

[ ] ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง (ระดับ) .....

5. สถานภาพสมรส

[ ] โสด

[ ] สมรส / อยู่ด้วยกัน

[ ] สมรส / แยกกันอยู่

[ ] หม้าย หรือ อยู่ย่ำร้าง

6. อัตราเงินเดือน ..... บาท

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... ปี

## ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ					
2. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามทำให้ได้ตามที่กำหนดไว้					
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและตั้งใจจริง					
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท					
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์</b>					
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
<b>แรงจูงใจใฝ่อำนาจ</b>					
9. ท่านต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม					
10. ท่านต้องการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง					
11. ท่านต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1. ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานได้เสมอ					
3. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
5. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
6. ท่านได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงาน					
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
8. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ					
9. ท่านได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อน ร่วมงาน ให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน					
10. ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของ หน่วยงาน					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
11. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและพัฒนาความรู้ความสามารถ					
13. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับการกำหนดหน้าที่ที่ปฏิบัติ					
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ					
15. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนแน่นอน					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
16. ท่านตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
17. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง					
18. ท่านเข้าใจงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ					
19. ท่านคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ					
20. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>					
21. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
22. การแบ่งสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
23. หน่วยงานสนับสนุนการทำงานของท่านในการเลื่อนตำแหน่ง					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ					
25. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ที่ชัดเจน					
<b>ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน</b>					
26. การกำหนดแผนงานของหน่วยงานมีความ ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้					
27. หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความ เข้าใจในเรื่องของกฎ ระเบียบ/ข้อบังคับ อย่างต่อเนื่อง					
28. หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและ มอบอำนาจที่ชัดเจน					
29. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ ที่องค์กรกำหนดไว้					
30. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/ กิจกรรม ของหน่วยงาน					
<b>ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</b>					
31. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน					
32. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
33. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความ เหมาะสมและยุติธรรม					
34. ชั้นของเงินเดือนตามตำแหน่ง (ระดับ) แต่ละชั้นมีความเหมาะสม					
35. ท่านได้รับสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และ ผลตอบแทนต่างๆ ที่องค์กรกำหนด					

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>					
36. ท่านได้รับความเอาใจใส่และเป็นกันเอง จากผู้บังคับบัญชา					
37. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อน ร่วมงาน					
38. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี					
39. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน					
40. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
41. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
42. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการ ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
43. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน					
44. หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสม กับปริมาณงาน					
45. สถานที่ทำงานโดยทั่วไปทำให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
46. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป					
47. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมให้ท่านสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า					
48. ท่านได้รับการสนับสนุนความรู้และทักษะ เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
49. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถ สร้างความก้าวหน้าในการทำงาน					
50. ท่านสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนครบ เกษียณอายุ					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....



