

## บรรณานุกรม

- กนกพร สุโพภาค. (2553). การธำรงรักษาพนักงาน. ปรินิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คทาวิฑูรย์ สิทธิโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนใน เครื่องมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2545). คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารผลงานยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ทรงพล โสภณ. (2546). การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธัญญา ญาณพิบูลย์. (2556). แนวทางธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษาราชการซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา การจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นภาพร สุทธา. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- นฤมล พิสุทธิมาน. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 12. วิทยานิพนธ์ ปรินิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นัญชรี สุนทรชัยบุรณ์. (2555). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิชานา ประสพอารยา .(2543). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- นุชนารถ มะหมัด. (2553). **การข้าราชการพนักงานโรงแรมเฟิร์ท กรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.**
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.**
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). **แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- บุญใจ ศิริสถิตยน์รากุล. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.**
- ประคัลภ์ ปันณฑลึงกูร. (2551). **การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.**
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2546). **กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน. กรุงเทพฯ : วิทยไพบูลย์.**
- ปัญญา ทองอร่าม. (2546). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.**
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). **การพัฒนาทุนมนุษย์ กลไกการขับเคลื่อนขององค์กร .วารสารการบริหารคน. 29(1), หน้า 76 – 78.**
- \_\_\_\_\_. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**

- พัชชาวดี แก้วหาญ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท แอ็ด แอนด์ แพ็ค โปรดักชั่น จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ อุลิต. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา อินทชัยศรี. (2556). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสูบบุหรี่และไม่สูบบุหรี่ของวัยรุ่นหญิง. วารสารพยาบาลและสุขภาพ. 57(3), หน้า 91 – 102.
- วรางคณา สนรักษา. (2550). การศึกษาผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานกรณีศึกษา : ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารัตน์ เขียวไฟรี. (2553). ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- วิไลพร ทรหด. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: ชรรคมถการพิมพ์.
- สุชีวา ลีวิทยา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2549). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. (2550). การศึกษาการธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮที (ไทยแลนด์) จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2553). การเป็นผู้ประกอบการ. กรุงเทพฯ : เอสเค บุ๊คส์.
- สมฤทัย สิงห์ประสาท. (2558). แรงจูงใจด้านผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุทัย หิรัญโต. (2551). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุไรวรรณ แก้วเก็บ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี สุทธิเสริม. (2557). ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน แนวทางในการธำรงรักษาพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่.งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์

## BIBLIOGRAPHY

- Bontis, N. (1999) "The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources". **European Management Journal**. 17 (4), pp. 391-402.
- Herzberg, F., et al. (1990). **The Motivation to Work**. New Jersey: Transaction.
- Levine, B. S. (2002). **Nursing management hypertension. Medical-Surgical Nursing: Assessment and Management of Clinical Problem**. St. Louis: Mosby.
- Michael Armstrong. (2000). **Strategic Human Resource Management**. London : Kogan Page Ltd.
- Samuel and Empl. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. **African Journal of Business Management**. 3(8), 410-415.
- Struckman, K. C. & Yammarino, J. F. (2003). Managing Through Multiple Change Activities: A Solution to the Enigma of the 21st Century. **Organizational Dynamics**. 32(3), 234-246.

## ภาคผนวก

### แบบสอบถาม

## แรงจูงใจที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด

### คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านนับเป็นประโยชน์และมีคุณค่าทางวิชาการอย่างยิ่งที่จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้ต่อไป

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ตอบตามสภาพความเป็นจริงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงาน จำนวน 30 ข้อ

4. ข้อมูลจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ นำไปใช้ในทางวิชาการ ตลอดจนนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีผลกระทบก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน/หน่วยงานของท่านแต่ประการใด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

5. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างถูกต้องครบถ้วน

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวลดา สุขแสงจันทร์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม





**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โปรดระบุระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าได้มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านจริง โดยกำหนดให้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โปรดพิจารณาว่าแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

### 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
1. ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
2. ท่านมีความต้องการให้งานที่ท่านทำมีผลปฏิบัติงานดีที่สุดในที่สุด					
3. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายงานของตนเอง					
4. ท่านทำงานสำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้					
5. ท่านพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
<b>การยอมรับนับถือ</b>					
6. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ					
7. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดและมีคุณภาพที่ดี					
8. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากของงานเพิ่มมากขึ้น					
9. ท่านได้รับความไว้วางใจสามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเอง					
10. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญและส่งผลต่อองค์กรของท่านเอง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
11. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ					
12. ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานของตนเองเป็นอย่างดี					
13. ท่านรู้ว่าท่านต้องติดต่อประสานงานกับผู้ใดบ้าง					
14. ท่านทำงานตามขอบเขต หน้าที่ ของท่าน ได้ดี					
15. ลักษณะงานที่ท่านทำ ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง					
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
16. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา					
17. ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพของงานที่ตัวท่านทำ					
18. ท่านสามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
19. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่ของท่านเสมอ					
20. ท่านรู้ขอบเขตภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
<b>ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>					
21. ถ้าผลการปฏิบัติงานดี ท่านจะได้รับการเลื่อนขั้น/เพิ่มค่าตอบแทน					
22. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
23. ท่านมองเห็น โอกาสที่ท่านจะมีความก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งงานนี้ในอนาคต					
24. ท่านพอใจกับระดับความสำเร็จของท่านในปัจจุบัน					
25. งานที่ท่านทำมีระดับขั้นของความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ					

## 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>เงินเดือนและค่าตอบแทน</b>					
1. อัตราของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ					
2. มีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน					
3. ทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือน โดยเท่าเทียมกัน					
4. ผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
5. ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน					
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
6. ท่านมีความรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน					
7. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้					
8. ท่านยินดีให้คำปรึกษา และช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหา					
9. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล หากเกิดปัญหาในการทำงาน					
10. ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่ง					
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>					
11. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
12. ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน					
13. ท่านได้รับการติดตาม คำแนะนำ และการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมอบหมายงานด้วยความยุติธรรม					
<b>นโยบายและการบริหาร</b>					
16. บทบาทหน้าที่ของท่านมีการระบุไว้ให้ทราบอย่างชัดเจน					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในองค์กร					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. ท่านสามารถออกแบบวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้โดยอิสระ					
19. บทบาทหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร					
20. องค์กรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานของพนักงาน					
<b>สภาพการปฏิบัติงาน</b>					
21. อุปกรณ์ในการทำงาน มีจัดไว้ให้เพียงพอ ครบครัน					
22. สถานที่ทำงานมีการจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมกว้างขวาง อากาศถ่ายเท สะดวก ไม่แออัด					
23. มีการจัดอุปกรณ์สำรองไว้ หากของเดิมชำรุด					
24. การเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ทันต่อความต้องการ					
25. มีการกำหนดจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่สามารถเบิกได้อย่างชัดเจน					
<b>สถานภาพของงาน</b>					
26. ท่านมีความรู้ ทักษะ และสามารถปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27. ตำแหน่งงานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
28. งานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับในสังคม					
29. ท่านมีความมั่นใจในประสบการณ์ทำงานที่จะทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานได้					
30. เพื่อนร่วมงานในวิชาชีพเดียวกันยอมรับในความสามารถของท่าน					
<b>ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน</b>					
31. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
32. ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
33. ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้ทำงานในองค์กรตลอดไป					
34. ตำแหน่งงานไม่มีการยุบเลิก หรือลดอัตราการจัดในแต่ละปีงบประมาณ					
35. งบประมาณในการจ้างมีความแน่นอน ชัดเจน					
<b>ความเป็นส่วนตัว</b>					
36. การปฏิบัติงานท่านไม่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					
37. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลต่าง ๆ เพิ่มขึ้น					
38. ครอบครัวของท่านสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
39. ท่านมีความสุขสบายในการปฏิบัติงาน					
40. ท่านมีความอิสระ เสรีในการปฏิบัติงาน					

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานของบริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด

คำถามต่อไปนี้จะเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงาน โปรดระบุระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าได้มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านจริง โดยกำหนดให้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โปรดพิจารณาว่าแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้จะตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

การชำระรักษาพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>หลักความเสมอภาค</b>					
1. มีการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาด้านการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
2. การออกคำสั่งดำเนินการตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา					
3. มีความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา					
4. มีนโยบายมาจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและพนักงาน					
5. นโยบายถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกัน					
<b>หลักสิทธิประโยชน์</b>					
6. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม					
7. มีการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน					
8. มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร					
9. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ในเรื่องที่สนใจหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10. มีโอกาสได้ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					

การบำรุงรักษาพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>หลักการจูงใจ</b>					
11. มีการสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ					
12. การติดตามการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
13. มีความมั่นใจว่าจะถูกได้รับการจ้างงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน					
14. สภาพแวดล้อมที่รุ่มรื่นสวยงามขององค์กร					
15. ห้องทำงานที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับพนักงาน					
<b>หลักการตอบสนองความต้องการ</b>					
16. การรวมกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ภายในองค์กรที่คบหากันเหมือนพี่น้องที่ทำให้เกิดความอบอุ่น					
17. มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมเนื่องจากการทำงานในองค์กร					
18. มีความรัก ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร					
19. มีการให้เกียรติและความสำคัญซึ่งกันและกันของบุคลากร					
20. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร					
<b>หลักประสิทธิภาพ</b>					
21. การจัดช่วงเวลาปฏิบัติงานระหว่างวันเป็นไปตามระเบียบ					
22. มีการรักษาความลับสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร					
23. มีการจัดหาหนังสือและวารสารที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรมาให้บุคลากร					
24. มีความมั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและจะดำเนินกิจการได้ตลอดไป					
25. มีการประชุมเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>หลักความพึงพอใจ</b>					
26. มีความพึงพอใจต่อความร่วมมือช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานจากฝ่ายอื่น					

การบำรุงรักษาพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
27. มีความพึงพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริการในองค์กร					
28. มีความพึงพอใจต่อหลักการเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์กร					
29. มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และช่วยให้มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม					
30. มีความพึงพอใจต่อหลักการเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์กร					



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวลดา สุขแสงจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	22 กรกฎาคม 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	นิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	AGENT อสังหาริมทรัพย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	21 ซอยเชื่อมสัมพันธ์ 1 แยก 2 แขวงกระทุ่มราย เขตหนองจอก กทม 10530