

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- การบินไทย, บริษัท. 29ปีการบินไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทการบินไทย, 2532.
- _____. เราทำกำไรเกินเป้าอีกแล้ว. รักคุณเท่าฟ้า 11 (กรกฎาคม 2533): 1-24.
- จิรกรณ์ กาญจนไพฑูริย์กุล. ความพึงพอใจงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSx.
กรุงเทพมหานคร: ฟลิทส์เซ็นเตอร์, 2533.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน และสำลี ทองธำ. การวิจัยทางการศึกษา หลักการและวิธีการสำหรับนักวิจัย.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ภาษาอังกฤษ

- Allen, J.J. A developmental approach to self-monitoring behavior.
Communication Monographs 53 (September 1986): 277-288.
- Arnold, H.J., and Feldman, D.C. Organizational behavior. New York:
McGraw-Hill, 1986.
- Baron, Robert A. Personality and organizational conflict: Effects of
the type A behavior pattern and self-monitoring.
Organizational Behavior and Human Decision Processes 44 (1989):
281-296.
- Briggs, S.R., and Cheek, J.M. On the nature of self-monitoring: Problems
with assessment, problems with validity. Journal of Personality
and Social Psychology 54 (1988): 663-678.
- _____., and Buss, A.H. An analysis of the self-monitoring scale.
Journal of Personality and Social Psychology 38 (1980):
679-686.
- Caldwell, D.F., and O'Reilly, C.A. Boundary-spanning and individual
performance: The impact of self-monitoring. Journal of Applied
Psychology 67 (1982): 124-127.

- Davis, Keith. Human behavior at work: Organizational behavior. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 1981.
- Dworkin, R.H. Genetic influences on cross-situational consistency. Paper presented at the Second International Congress on Twin Studies, Washington, D.C., 1977.
- Gangestad, S. One the etiology of individual differences in self-monitoring and expressive self-control: Testing the case of strong genetic influence. Doctoral Dissertation, University of Minnesota, 1984.
- _____. , and Snyder, M. To carve nature at its joints: On the existence of discrete classes in personality. Psychological Review 92 (1985): 317-349.
- Guildford, J.P., and Fruchter B. Fundamental statistic in psychology and education. 5th ed. New York: McGraw-Hill, 1973.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; and Snyderman, Block. The motivation to work. New York: Wiley, 1959.
- Hoppock, Robert. Job satisfaction. New York: Harper, 1935.
- Hulin, C.L. Effects of community characteristics on measurement of job satisfaction. Journal of Applied Psychology 50 (April 1969): 185-192.
- _____. Job satisfaction and turnover in a female clerical population. Journal of Applied Psychology 50 (1966): 280-285.
- _____. Effects of changes in job-satisfaction levels on employee turnover. Journal of Applied Psychology 52 (1968): 122-126.
- Jamieson, D.W., Lydon, J.E., and Zanna M.P. Attitude and activity preference similarity: Differential bases of interpersonal attraction for low and high self-monitorings. Journal of Personality and Social Psychology 53(1987): 1052-1065.

- Kerlinger, F.N. Foundations of behavioral research. 2nd ed. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1973.
- Lennox, R. The problem with self-monitoring: A two-sided scale and one-sided theory. Journal of Personality Assessment 52 (1988): 58-73.
- Locke, Edwin A. The nature and causes of job satisfaction. In Marvin Dunnette (ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.
- McCormick, E.J. and Ilgen, D.R. Industrial psychology. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1980.
- _____. Industrial and organization psychology. 8th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985.
- Paisal Wangphanich. Job satisfaction of faculty members at Srinakharinwirot university, Thailand. Doctoral Dissertation, University of Kansas, 1984.
- Robbins, Stephen P. Essentials of organizational behavior. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1988.
- Shaw, M.E., and Costanzo, P.R. Theories of social psychology. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1982.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., and Hulin, C.L. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.
- Snyder, M. The self-monitoring of expressive behavior. Journal of Personality and Social Psychology 30 (1974): 526-537.
- _____. Public appearances, private realities: The psychology of self-monitoring. New York: Freeman and Company, 1987.
- _____. Self-monitoring processes. In L. Berkowitz (ed.), Advances in experimental social psychology. Vol. 12, pp.85-128. New York: Academic Press, 1979.

- Snyder, M., Berscheid, E., and Glick, P. Focusing on the exterior and the interior: Two investigations of the initiation of personal relationships. Journal of Personality and Social Psychology 48 (1985): 1427-1439.
- _____. , and Cantor, N. Thinking about ourselves and others: Self-Monitoring and social knowledge. Journal of Personality and Social Psychology 39(1980): 222-234.
- _____. , and DeBono, K.G. Appeals to image and claims about quality: Understanding the psychology of advertising. Journal of Personality and Social Psychology 49 (1985): 586-597.
- _____. , and Gangestad, S. On the nature of self-monitoring: Matters of assessment, matters of validity. Journal of Personality and Social Psychology 51 (1986): 125-139.
- _____. , and Monson, T.C. Persons, situations and the control of social behavior. Journal of Personality and Social Psychology 32 (1975): 637-644.
- _____. , and Simpson, J.A. Self-monitoring and dating relationships. Journal of Personality and Social Psychology 47 (1984): 1281-1291.
- _____. , and Smith, D. Personality and friendship: The friendship worlds of self-monitoring. In V.J. Derlega, and B. Winstead (eds.), Friendship and social interaction, pp. 63-80. New York: Springer-Verlag, 1986.
- SPSS Inc. SPSSX statistical algorithms. Chicago: SPSS Inc., 1983.
- Suls, J., (ed.) Psychological perspectives on the self. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1982.
- Weaver, C.N. Job satisfaction in the United States in the 1970s. Journal of Applied Psychology 65 (1980): 364-367.
- Yamane, T. Elementary sampling theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1967.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

มาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน (Self-Monitoring Scale)

Snyder 1986 ซึ่งแปลเป็นภาษาไทย

ข้อ	ข้อความ	ความหมายของ ข้อกระทง
1	ฉันรู้สึกว่าการเลียนแบบการกระทำของผู้อื่นเป็นสิ่งที่ยาก	ทางลบ
2	เมื่อเข้าสังคม ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องทำหรือพูดในสิ่งที่คนอื่นชอบ	ทางลบ
3	ฉันจะทำให้เหตุผลสนับสนุนความคิดที่ตรงกับความเชื่อของฉันเท่านั้น	ทางลบ
4	ฉันสามารถพูดในที่ประชุมได้ แม้นหัวข้อซึ่งฉันเกือบจะ ไม่มีข้อมูลเลย	ทางบวก
5	ฉันไม่ชอบสร้างความประทับใจให้ผู้อื่น	ทางลบ
6	ฉันอาจจะ เป็นนักแสดงที่ดีได้	ทางบวก
7	เมื่ออยู่ในกลุ่มคน ฉันมักไม่เป็นจุดสนใจของคนอื่นเลย	ทางลบ
8	ฉันจะแสดงออกราวกับคนละคนในสถานการณ์และบุคคลที่แตกต่างกัน	ทางบวก
9	การทำให้ผู้อื่นชอบเป็นสิ่งที่ยากสำหรับฉัน	ทางลบ
10	สิ่งที่ฉันแสดงออกมักไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของฉัน	ทางบวก
11	ฉันจะไม่ เปลี่ยนความคิดหรือวิธีการของฉัน เพื่อที่จะ เอาใจผู้อื่น	ทางลบ
12	ฉันมัก เป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นสนุกสนาน	ทางบวก
13	ฉันไม่เก่งงานการ เล่นเกมส์ที่ต้องมีการแสดงคล้ายละคร	ทางลบ
14	การ เปลี่ยนพฤติกรรมมาให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ที่ต่างกัน เป็นสิ่งที่ยากสำหรับฉัน	ทางลบ
15	งานฉัน เรียง ฉันมักบอกล้อยให้ผู้อื่นเล่าเรื่องสนุกสนานให้ทุกคนฟัง	ทางลบ
16	เมื่ออยู่ในกลุ่มคน ฉันรู้สึกประหม่าและ แสดงออกได้ไม่ดีเท่าที่ควร	ทางลบ

ข้อ	ข้อความ	ความหมายของ ข้อกระทง
17	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดี ฉันสามารถสบตาและพูดคุยกับผู้อื่นได้ด้วย สีหน้าเรียบเฉย	ทางบวก
18	ฉันสามารถสร้างแสดงความเป็นมิตรกับคนที่ฉันไม่ชอบหน้าได้	ทางบวก

- หมายเหตุ
- ข้อ 5 ปรับปรุงไปจากข้อเดิม ให้มีความหมายตรงข้ามเพื่อความเหมาะสม และ เพื่อให้มาตราที่สร้างขึ้นใหม่มีข้อกระทงที่มีความหมายในทางบวกและลบ จำนวนเท่า ๆ กัน
 - ข้อกระทงทางบวก คือ ข้อกระทงซึ่งกำหนดคำตอบเป็น จริง และ จริงมาก
ข้อกระทงทางลบ คือ ข้อกระทงซึ่งกำหนดคำตอบเป็น ไม่จริง และ ไม่จริงมาก

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างข้อกระทงของมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน ซึ่งคณะผู้ศึกษาสร้างเพิ่มเติมจากจำนวน 42 ข้อกระทง

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความหมายของข้อกระทง
1. การควบคุมการแสดงออก ของตน (Expressive self-control)	- แม้งั้นจะมีอคติกับคนบางคน ฉันก็ สามารถพูดคุยกับเขาได้อย่าง สนิทสนม	ทางบวก
	- ฉันกล้าตำหนิผู้อื่นต่อหน้า ถ้าเขาทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	ทางลบ
2. การแสดงออกในสังคม (Social stage presence)	- ฉันไม่ชอบพบปะสังสรรค์ กับผู้คนหลายๆ ประเภท	ทางลบ
	- ฉันมักเลือกใช้สิ่งของที่ทำให้ ตัวฉันดูดีขึ้น	ทางบวก
3. การแสดงออกตามความ คาดหวังของคนอื่น (Other-directed self-presentation)	- ฉันไม่ชอบแสดงออกตามความ คาดหวังของคนอื่น	ทางลบ
	- ฉันชอบเอาใจผู้อื่น	ทางบวก

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ตัวอย่าง

แบบสำรวจความรู้สึกและการกระทำของตนเอง

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้สึกหรือการกระทำในชีวิตประจำวันของท่าน
สิ่งสำคัญที่สุดคือขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือกระทำที่แท้จริงของท่าน

คำชี้แจงในการตอบแบบสำรวจ

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	จริงมาก	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง มาก
0	ฉันกล้าทำสิ่งที่ผู้อื่นย่ำยีไปแล้วไม่คืนภายในกำหนดเวลา ถ้าท่านคิดว่าการกระทำข้อนี้เป็นจริงมากสำหรับท่าน ขอให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง	✓			
	ถ้าท่านคิดว่าการกระทำข้อนี้เป็นจริงสำหรับท่าน ขอให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง		✓		
	ถ้าท่านคิดว่าการกระทำข้อนี้ไม่จริงสำหรับท่าน ขอให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง			✓	
	ถ้าท่านคิดว่าการกระทำข้อนี้ไม่จริงมากสำหรับท่าน ขอให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง				✓

แบบสำรวจนี้มี 60 ข้อ ขอให้ท่านตอบอย่างตั้งใจ ครอบคลุมที่เป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ

ชื่อ.....นามสกุล.....

เพศของท่าน

[] 1 ชาย

[] 2 หญิง

4

[]

ข้อที่	ข้อความ	จริงมาก	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง มาก	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ฉันรู้สึกว่าการเลียนแบบการกระทำของผู้อื่นเป็นสิ่งที่ยาก					5 []
2	เมื่อเข้าสังคม ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องทำหรือพูดในสิ่งที่คนอื่นชอบ					6 []
3	ฉันจะให้เหตุผลสนับสนุนความคิด ที่ตรงกับความเชื่อ ของฉันเท่านั้น					7 []
4	ฉันสามารถพูดในที่ประชุมได้ แม้ในหัวข้อซึ่งฉันเกือบจะ ไม่มีข้อมูลเลย					8 []
5	ฉันไม่ชอบสร้างความประทับใจให้ผู้อื่น					9 []
6	ฉันอาจจะ เป็นนักแสดงที่ดีได้					10 []
7	เมื่ออยู่ในกลุ่มคน ฉันมักจะไม่เป็นจุดสนใจของคนอื่นเลย					11 []
8	ฉันจะแสดงออกราวกับคนละคน ในสถานการณ์และบุคคล ที่แตกต่างกัน					12 []
9	การทำให้ผู้อื่นชอบเป็นสิ่งที่ยากสำหรับฉัน					13 []
10	สิ่งที่ฉันแสดงออกมักไม่เข้าลักษณะที่แท้จริงของฉัน					14 []

ข้อที่	ข้อความ	จริงมาก	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง มาก	สำหรับ ผู้วิจัย
11	ฉันจะไม่เปลี่ยนความคิดหรือวิธีการของฉันเพื่อที่จะ เอาใจผู้อื่น					15 []
12	ฉันมักเป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นสนุกสนาน					16

หมายเหตุ ข้อกระทงของมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตนทั้ง 60 ข้อ ซึ่งเป็นฉบับสมบูรณ์ ที่
ทำการศึกษาแล้วแปลข้อกระทงมาจาก Snyder (1985) จำนวน 18 ข้อ และที่คณะ
ผู้ศึกษาสร้างเพิ่มเติมจำนวน 42 ข้อ มีอยู่ที่ ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับผู้ที่สนใจจะนำไปศึกษา ค้นคว้า หรือนำไปประยุกต์ใช้
สามารถติดต่อได้ที่ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ตัวอย่าง

แบบสำรวจความรู้สึกและการกระทำของตนเอง

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้สึกหรือการกระทำในชีวิตประจำวันของท่าน
สิ่งสำคัญที่สุดคือขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือกระทำที่แท้จริงของท่าน

คำชี้แจงในการตอบแบบสำรวจ

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	จริงมาก	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง มาก
0	ฉันกล้าทำสิ่งที่ผู้อื่นเฝ้ามองแล้วไม่คืนภายในกำหนดเวลา ถ้าท่านคิดว่าการกระทำข้อนี้เป็นจริงมากสำหรับท่าน ขอให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง	/			
	ถ้าท่านคิดว่าการกระทำข้อนี้เป็นจริงสำหรับท่าน ขอให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง		/		
	ถ้าท่านคิดว่าการกระทำข้อนี้ไม่จริงสำหรับท่าน ขอให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง			/	
	ถ้าท่านคิดว่าการกระทำข้อนี้ไม่จริงมากสำหรับท่าน ขอให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง				/

แบบสำรวจนี้มี 40 ข้อ ขอให้ท่านตอบอย่างตั้งใจ ตอบตามที่ เป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ

สำหรับผู้วิจัย [. []]

ชื่อ.....นามสกุล.....

เพศของท่าน

[] 1 ชาย

[] 2 หญิง

4

[]

ข้อที่	ข้อความ	จริงมาก	จริง	ไม่จริง	ไม่จริง มาก	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ฉันรู้สึกว่าการ เลียนแบบการกระทำของผู้อื่นเป็นสิ่งที่ยาก					5 []
2	เมื่อ เข้าสังคม ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องทำหรือพูดในสิ่ง ที่คนอื่นชอบ					6 []
3	ฉันสามารถพูดในที่ประชุมได้ แม้มันหัวข้อซึ่งฉันเกือบจะ ไม่มีข้อมูล เลย					7 []
4	ฉันไม่ชอบสร้างความประทับใจให้ผู้อื่น					8 []

หมายเหตุ ข้อกระทงของมาตรวัดการกำกับการแสดงออกของตน ทั้ง 40 ข้อ ที่ผ่านการสร้างและ
พัฒนามาตร จนได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพ 40 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .80
ฉบับสมบูรณ์ที่อยู่ที่ ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับ
ผู้ที่สนใจจะนำไปศึกษา ค้นคว้า หรือนำไปประยุกต์ใช้ สามารถติดต่อได้ที่ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ
คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน สายการบินไทย ที่มีต่องานด้านบริการภาคพื้นดิน และข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยา สังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดังนั้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่าน เพื่อโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความตั้งใจ จริงใจ ตามความคิดเห็นของท่านที่แท้จริง ซึ่งข้อมูลจากท่านเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพของ เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน สายการบินไทย โดยที่ข้อมูลจากการตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น

แบบสำรวจความรู้สึกรู้สึกที่มีต่องานในด้านความพึงพอใจในงานนี้ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้คือ

1. ลักษณะงาน จำนวน 18 ข้อ
2. รายได้ จำนวน 9 ข้อ
3. โอกาสในการก้าวหน้า จำนวน 9 ข้อ
4. การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาคือ "ผู้ที่เป็นหัวหน้าโดยตรงของท่าน" จำนวน 18 ข้อ
5. ผู้ร่วมงาน จำนวน 18 ข้อ
6. ลักษณะงานทั่ว ๆ ไป จำนวน 18 ข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นิตยา รัตนพิชิต

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาสังคม

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดอ่านและพิจารณาแต่ละข้อคำถาม เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก
ที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ถ้างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท่านชอบมากที่สุด โปรดเขียนเครื่องหมาย /
ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า "ใช่" ดังตัวอย่างข้างล่าง

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
0	งานนี้เป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบมากที่สุด	/		

ถ้างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท่านไม่ชอบมากที่สุด โปรดเขียนเครื่องหมาย /
ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า "ไม่ใช่" ดังตัวอย่างข้างล่าง

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
0	งานนี้เป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบมากที่สุด			/

ถ้างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท่านไม่แน่ใจว่าชอบมากที่สุด โปรดเขียน
เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า "ไม่แน่ใจ" ดังตัวอย่างข้างล่าง

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
0	งานนี้เป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบมากที่สุด		/	

สำหรับผู้วิจัย

: : : : :

ด้านที่ 1 ลักษณะงาน

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
1	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ				: :
2	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีแบบแผนตายตัว				: :
3	ข้าพเจ้าพึงพอใจงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน				: :
4	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าเบื่อ				
5	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ดี				: :
6	งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์				: :
7	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีเกียรติ				: :
8	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีแต่ความลำบาก				: :
9	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าชื่นชมยินดี				: :
10	งานของข้าพเจ้าจัดว่าเป็นงานที่มีประโยชน์				: :
11	ข้าพเจ้ารู้สึกเห็นคเห็น้อยต่องานที่ทำในปัจจุบัน				: :
12	งานของข้าพเจ้ามีส่วนในการบันเทิงนุสสุภาพ				: :
13	งานของข้าพเจ้ามีลักษณะท้าทายความสามารถ				: :
14	งานที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบ มีมากจนทำไม่ไหว				: :
15	งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคับข้องใจ				: :

ด้านที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
16	งานของข้าพเจ้าเป็นงานง่าย ๆ				: :
17	งานของข้าพเจ้ามีลักษณะซ้ำซากจำเจ				: :
18	ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ ในผลงานที่ทำ				: :

ด้านที่ 2 รายได้

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
19	รายได้ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ประจำวัน				: :
20	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ				: :
21	ล้าหลัง เงินเดือนที่ได้รับ ข้าพเจ้าแทบจะไม่พอใช้จ่าย				: :
22	เงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก				: :
23	ข้าพเจ้าสามารถนำเงินเดือนไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย				: :
24	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนสม่ำเสมอมั่นคงทุกเดือน				: :
25	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้				: :
26	อัตราเงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับดี				: :
27	อัตราเงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับ ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ				: :

ด้านที่ 3 โอกาสในการก้าวหน้า

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
28	ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี				: :
29	โอกาสที่ข้าพเจ้าจะ ได้เลื่อนตำแหน่งมีข้อจำกัด				: :
30	การจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน				: :
31	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ไม่มีโอกาสที่ก้าวหน้า				: :
32	ข้าพเจ้าคิดว่ามีโอกาส ที่จะ ได้เลื่อนตำแหน่ง				: :
33	นโยบายในการ เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้า ยังไม่มีความยุติธรรม				: :
34	ข้าพเจ้าได้รับการ เลื่อนตำแหน่งนาน ๆ ครั้ง				: :
35	ข้าพเจ้าได้รับการ เลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ				: :
36	ข้าพเจ้าค่อนข้างจะมีโอกาสดี ในการเลื่อนตำแหน่ง				: :

ด้านที่ 4 การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา คือ "ผู้ที่ เป็นหัวหน้าโดยตรงของท่าน"

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
37	ผู้บังคับบัญชาขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากข้าพเจ้า				: :
38	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า เป็นคนเอาใจยาก				: :
39	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า เป็นคนไม่สุภาพ				: :
40	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าชมเชยคนที่ทำงานได้ดี				: :

ด้านที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
41	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนมีไหวพริบดี				: :
42	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นผู้มีอิทธิพลในการทำงาน				: :
43	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนทันสมัย				: :
44	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ				: :
45	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลูกน้องคนโปรด				: :
46	ในขณะที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาบอกข้าพเจ้าว่า ข้าพเจ้าทำได้ดีเพียงไร				: :
47	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนจริงจัง				: :
48	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนดื้อรั้น ไม่ฟังผู้อื่น				: :
49	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรอบรู้เรื่องการทำงานเป็นอย่างดี				: :
50	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ไม่ดี				: :
51	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความเฉลียวฉลาด				: :
52	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายัง เป็นผู้ที่วางแผนงานไม่รัดกุม				: :
53	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าอยู่ให้พบเมื่อต้องการพบ				: :
54	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าค่อนข้าง เกียจคร้าน				: :

ด้านที่ 5 ผู้ร่วมงาน

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
55	ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน				: :
56	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนน่าเชื่อถือ				: :
57	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนเชื่อถือ				: :
58	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี				: :
59	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากค่อนข้างใจเขลา				: :
60	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี				: :
61	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะปฏิบัติงานรวดเร็ว				: :
62	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนเฉลียวฉลาด				: :
63	ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ผู้ร่วมงานสามารถสร้างศัตรูได้ง่ายมาก				: :
64	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะพูดมาก				: :
65	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากมีไหวพริบดี				: :
66	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน				: :
67	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนที่คนอื่นไม่ยอมเข้าใกล้				: :
68	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าชอบซุบซิบนินทา				: :
69	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากปฏิบัติงานกันด้วยความกระตือรือร้น ว่องไว				: :

ด้านที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
70	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากมีความสนใจแคบ				! !
71	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนจงรักภักดีต่อเพื่อนร่วมงาน				! !
72	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนดีอื่น ไม่ฟังผู้อื่น				! !

ด้านที่ 6 ลักษณะงานด้านทั่วไป

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
73	ข้าพเจ้ารู้สึกชื่นชมงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ				! !
74	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานในหน้าที่มีลักษณะที่ไม่ดี				! !
75	ข้าพเจ้าคิดว่างานนี้เป็นงานที่ดีในระดับอุดมคติ				! !
76	งานนี้ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเสียเวลาไปโดยไร้ประโยชน์				! !
77	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ดี				! !
78	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ข้าพเจ้าไม่ปรารถนาที่จะทำ				! !
79	งานนี้เป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับข้าพเจ้ามาก				! !
80	งานของข้าพเจ้าจัดว่าดีน้อยกว่างานอื่น ๆ				! !
81	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ยอมรับได้				! !
82	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่เด่นกว่างานอื่น ๆ				! !

ภาคผนวก ฉ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน สายการบินไทย ที่มีต่องานด้านบริการภาคพื้นดิน และข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยา สังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดังนั้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่าน เพื่อโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความตั้งใจ จริงใจ ตามความคิดเห็นของท่านที่แท้จริง ซึ่งข้อมูลจากท่านเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพของเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน สายการบินไทย โดยที่ข้อมูลจากการตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อ ใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น

แบบสำรวจความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความพึงพอใจในงานนี้ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้คือ

1. ลักษณะงาน จำนวน 18 ข้อ
2. รายได้ จำนวน 9 ข้อ
3. โอกาสในการก้าวหน้า จำนวน 9 ข้อ
4. การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาคือ "ผู้ที่ เป็นหัวหน้าโดยตรงของท่าน" จำนวน 17 ข้อ
5. ผู้ร่วมงาน จำนวน 18 ข้อ
6. ลักษณะงานทั่ว ๆ ไป จำนวน 17 ข้อ

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นิตยา รัตนพิชิต

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาสังคม

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดอ่านและพิจารณาแต่ละข้อคำถาม เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก
ที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ถ้างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท่านชอบมากที่สุด โปรดเขียนเครื่องหมาย /
ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า "ใช่" ดังตัวอย่างข้างล่าง

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
0	งานนี้เป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบมากที่สุด	/		

ถ้างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท่านไม่ชอบมากที่สุด โปรดเขียนเครื่องหมาย /
ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า "ไม่ใช่" ดังตัวอย่างข้างล่าง

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
0	งานนี้เป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบมากที่สุด			/

ถ้างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท่านไม่แน่ใจว่าชอบมากที่สุด โปรดเขียน
เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับคำว่า "ไม่แน่ใจ" ดังตัวอย่างข้างล่าง

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
0	งานนี้เป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบมากที่สุด		/	

สำหรับผู้วิจัย
: : : : :

ด้านที่ 1 ลักษณะงาน

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
1	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ				: :
2	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีแบบแผนตายตัว				: :
3	ข้าพเจ้าพึงพอใจงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน				: :
4	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าเบื่อ				
5	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ดี				: :
6	งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินความคิดสร้างสรรค์				: :
7	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีเกียรติ				: :
8	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีแต่ความลำบาก				: :
9	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าชื่นชมยินดี				: :
10	งานของข้าพเจ้าจัดว่าเป็นงานที่มีประโยชน์				: :
11	ข้าพเจ้ารู้สึกเห็นใจเพื่อนร่วมงานที่ทำในปัจจุบัน				: :
12	งานของข้าพเจ้ามีส่วนในการบั่นทอนสุขภาพ				: :
13	งานของข้าพเจ้ามีลักษณะท้าทายความสามารถ				: :
14	งานที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบ มีมากจนทำไม่ไหว				: :
15	งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคับข้องใจ				: :

ด้านที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
16	งานของข้าพเจ้าเป็นงานง่าย ๆ				: :
17	งานของข้าพเจ้ามีลักษณะซ้ำซากจำเจ				: :
18	ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ ในผลงานที่ทำ				: :

ด้านที่ 2 รายได้

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
19	รายได้ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ประจำวัน				: :
20	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ				: :
21	ล้าหลังเงินเดือนที่ได้รับ ข้าพเจ้าแทบจะไม่พอใช้จ่าย				: :
22	เงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก				: :
23	ข้าพเจ้าสามารถนำเงินเดือนไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย				: :
24	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนสม่ำเสมอมั่นคงทุกเดือน				: :
25	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้				: :
26	อัตราเงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับดี				: :
27	อัตราเงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับ ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ				: :

ด้านที่ 3 โอกาสในการก้าวหน้า

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
28	ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี				: :
29	โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งมีข้อจำกัด				: :
30	การจะได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน				: :
31	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ไม่มีโอกาสที่ก้าวหน้า				: :
32	ข้าพเจ้าคิดว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง				: :
33	นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้า ยังไม่มีความยุติธรรม				: :
34	ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งนาน ๆ ครั้ง				: :
35	ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ				: :
36	ข้าพเจ้าค่อนข้างจะมีโอกาสดี ในการเลื่อนตำแหน่ง				: :

ด้านที่ 4 การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา คือ "ผู้ที่ เป็นหัวหน้าโดยตรงของท่าน"

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
37	ผู้บังคับบัญชาขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากข้าพเจ้า				: :
38	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนเอาใจยาก				: :
39	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนไม่สุภาพ				: :
40	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าชมเชยคนที่ทำงานได้ดี				: :

ด้านที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
41	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนมีไหวพริบดี				: :
42	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนทันสมัย				: :
43	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอ				: :
44	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลูกน้องคนโปรด				: :
45	ในขณะที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชากล่าวว่า ข้าพเจ้า ทำได้ดีเพียงไร				: :
46	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนจริงจัง				: :
47	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนดื้อรั้น ไม่ฟังผู้อื่น				: :
48	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรอบรู้เรื่องการบริหาร งานเป็นอย่างดี				: :
49	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ได้ไม่ดี				: :
50	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความเฉลียวฉลาด				: :
51	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายัง เป็นผู้ที่วางแผนงานไม่รัดกุม				: :
52	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าอยู่ให้พบเมื่อต้องการพบ				: :
53	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าค่อนข้าง เกียจคร้าน				: :

ด้านที่ 5 ผู้ร่วมงาน

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย :
54	ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน				! !
55	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนน่าเบื่อ				! !
56	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนเชิงช้ำ				! !
57	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี				! !
58	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากค่อนข้างโง่เขลา				! !
59	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี				! !
60	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะปฏิบัติงานรวดเร็ว				! !
61	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนเฉลียวฉลาด				! !
62	ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ผู้ร่วมงานสามารถสร้างศัตรูได้ง่ายมาก				! !
63	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะพูดมาก				! !
64	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากมีไหวพริบดี				! !
65	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน				! !
66	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนที่คนอื่นไม่ยอมเข้าใกล้				! !
67	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้าชอบซุบซิบนินทา				! !
68	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากปฏิบัติงานกันด้วยความกระฉับกระเฉง ว่องไว				! !

ด้านที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
69	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากมีความสนใจแคบ				: :
70	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนจงรักภักดีต่อเพื่อนร่วมงาน				: :
71	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า ส่วนมากเป็นคนดีอื่น ไม่พึงผู้อื่น				: :

ด้านที่ 6 ลักษณะงานด้านทั่วไป

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับผู้วิจัย
72	ข้าพเจ้ารู้สึกชื่นชมงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ				: :
73	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างงานในหน้าที่มีลักษณะที่ไม่ดี				: :
74	ข้าพเจ้าคิดว่างานนี้เป็นงานที่ดีในระดับอุดมคติ				: :
75	งานนี้ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเสียเวลาไปโดยไร้ประโยชน์				: :
76	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ดี				: :
77	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ข้าพเจ้าไม่ปรารถนาที่จะทำ				: :
78	งานนี้เป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับข้าพเจ้ามาก				: :
79	งานของข้าพเจ้าจัดว่าดีออกกว่างานอื่น ๆ				: :
80	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ยอมรับได้				: :
81	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่เด่นกว่างานอื่น ๆ				: :

ภาคผนวก ช

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\text{สูตรที่ใช้ } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = มัธยฐานเลขคณิต
 $\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทุกคน
 N = จำนวนคนทั้งหมด

คำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\text{สูตรที่ใช้ S.D.} = \sqrt{\frac{\sum X^2 - N(\bar{X})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 \bar{X} = ค่าเฉลี่ยหรือมัธยฐานเลขคณิต
 $\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนกำลังสองทุกคน
 N หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

2. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยในลักษณะตัวทำนาย 1 ตัว ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ และตัวทำนายมีลักษณะเป็นเส้นตรง

รูปแบบของสมการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบง่าย เมื่อมีตัวทำนาย (X) 1 ตัว และตัวแปรเกณฑ์ (Y) 1 ตัว มีลักษณะดังนี้

$$Y = \alpha + BX + e$$

- เมื่อ α = Y - intercept หรือค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็น 0
 b = สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) หรือ
คือ ค่าความชัน (Slope) ของเส้นกราฟที่ใช้ในการพยากรณ์
 c = ค่าความคลาดเคลื่อน

การวิเคราะห์การถดถอยจะต้องสร้างสมการถดถอย เพื่อใช้ในการพยากรณ์ ซึ่งสมการถดถอยเชิงเส้นตรงอย่างง่าย มีลักษณะดังนี้

$$\hat{Y} = a + bX$$

- เมื่อ \hat{Y} = ค่าของตัวแปรตามที่ได้จากการพยากรณ์
 a = Y-intercept ที่ใช้ประมาณค่าของ α (ค่าคงที่)
 b = สัมประสิทธิ์การถดถอยที่ใช้ประมาณค่าของ B

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และค่า Y-intercept

$$\text{สูตรที่ใช้} \quad \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย } b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$\text{หรือ} \quad b = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sum (X - \bar{X})^2}$$

$$\text{ค่า Y - intercept} \quad a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

- เมื่อ n = จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 X = ค่าของตัวแปรอิสระ (ตัวทำนาย)
 Y = ค่าของตัวแปรตาม (ตัวแปรเกณฑ์)
 \bar{X} = ค่ามัธยฐานเลขคณิตของตัวทำนาย
 \bar{Y} = ค่ามัธยฐานเลขคณิตของตัวแปรเกณฑ์

การคำนวณสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{สูตรที่ใช้} \quad \text{Beta} = \frac{\sum Z_x Z_y}{\sum Z_x^2} = b \left(\frac{S_x}{S_y} \right)$$

$$Z_x = \frac{X - \bar{X}}{S_x}$$

$$Z_y = \frac{Y - \bar{Y}}{S_y}$$

- เมื่อ
- Beta = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ในรูปคะแนนมาตรฐาน
 - S_x = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ X
 - S_y = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม Y
 - Z_x = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ X
 - Z_y = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม Y

ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย เพื่ออ้างอิงกลับไปหากกลุ่มประชากรว่า ตัวทำนายสามารถใช้ในการทำนายค่าของตัวแปรเกณฑ์ได้ การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยจะต้อง เปลี่ยนค่าของสัมประสิทธิ์การถดถอย เป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก่อน จากนั้นจะทำการทดสอบเหมือนกับการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$$r = b \frac{S_x}{S_y}$$

- เมื่อ
- r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง X และ Y
 - b = สัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่าง X และ Y
 - S_x = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวทำนาย
 - S_y = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

$$\text{ค่าสถิติ } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \approx t_{n-2}$$

เมื่อ r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 n = จำนวนคู่หรือจำนวนสมาชิก ซึ่งค่าของตัวแปรต้นหรือตัวแปรตามนั้นจะต้องเป็นของสมาชิกคนเดียวกัน

การทดสอบความมีนัยสำคัญ อาจใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ได้ดังนี้

จากรูปแบบของสมการถดถอย $Y = \alpha + BX + e$ ซึ่งค่าผลบวกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Square) ของตัวแปรตาม Y นั้นแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นค่าเบี่ยงเบนอันเนื่องมาจากการถดถอย หรือค่าเบี่ยงเบนอันเนื่องมาจากตัวแปรอิสระ X (Sum of square regression = SS_{reg}) และส่วนที่เป็นค่าเบี่ยงเบนที่ไม่ใช่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ (Sum of square residual = SS_{res})

$$SS_y = SS_{reg} + SS_{res}$$

$$SS_y = \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2$$

SS_{reg} = ค่าเบี่ยงเบนเกิดขึ้นจากตัวแปร X ที่ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอย

$$(SS_{reg} = \sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2)$$

SS_{res} = ค่าเบี่ยงเบนเกิดขึ้นเนื่องจากอย่างอื่นที่ไม่ใช่ตัวแปร X

$$(SS_{res} = \sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2)$$

$$MS_{reg} = SS_{reg} / k$$

$$MS_{res} = SS_{res} / (n-k-1)$$

เมื่อ k = จำนวนตัวแปรอิสระ

n = จำนวนข้อมูล

$$\text{สูตรที่ใช้ } F = \frac{MS_{reg}}{MS_{res}} \simeq F_{1, n-2} \quad (\text{เนื่องจาก } k=1)$$

ซึ่ง F จะมีค่าเท่ากับ t^2

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ หมายถึง สัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรตามที่สามารถอธิบายได้เมื่อทราบค่าตัวแปรอิสระ ซึ่งประสิทธิภาพในการพยากรณ์นี้ คำนวณได้จากการยกกำลังสองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์หาคู่ที่นั่น หมายถึงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าของตัวแปรตาม (Y) และค่าของตัวแปรตามที่ได้จากการพยากรณ์ (\hat{Y})

$$R = \frac{N \sum Y\hat{Y} - (\sum Y)(\sum \hat{Y})}{\sqrt{[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2][N \sum \hat{Y}^2 - (\sum \hat{Y})^2]}}$$

ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) ค่า R^2 ที่ปรับแล้ว เป็นค่าที่พยายามปรับค่า R^2 ให้ใกล้เคียงกับค่าที่ควรจะเป็นในกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากสูตร

$$\text{ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว } R_a^2 = R^2 - \frac{k(1-R^2)}{n-k-1}$$

$$\text{หรือ } R_a^2 = 1 - \frac{SS_{res} / (n-k-1)}{SS_y / (n-1)}$$

เมื่อ r = จำนวนสมาชิกทั้งหมด
 k = จำนวนตัวแปรอิสระ

3. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการกำกับ การแสดงออกของตนกับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์

$$\text{สูตรที่ใช้ } r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์
 n = จำนวนคู่
 x = ค่าของตัวแปรชุดที่หนึ่ง
 y = ค่าของตัวแปรชุดที่สอง

4. การทดสอบความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิตของกลุ่มอิสระ 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่า t (t-independent test)

4.1 ในกรณีที่ความแปรปรวนของคะแนนทั้ง 2 กลุ่ม มีลักษณะ เป็นเอกพันธ์ (Homogeneity of Variance)

$$\text{สูตรที่ใช้ } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad \text{โดยมี } df = n_1 + n_2 - 2$$

4.2 ในกรณีที่ความแปรปรวนของคะแนนทั้ง 2 กลุ่ม มีลักษณะ เป็นวิวิธพันธ์
(Heterogeneity of Variance)

สูตรที่ใช้ $t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2}}$ โดยมี $df = \frac{1}{Z_1 + Z_2}$

โดยที่ Z_k คำนวณจากสูตร

$$Z_k = \frac{\left(\frac{S_k^2/n_k}{S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2} \right)^2}{n_k - 1}$$

- เมื่อ
- t = ค่าทดสอบ t
 - X_1 = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
 - X_2 = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
 - n_k = จำนวนคนในกลุ่มที่ k
 - n_1 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
 - n_2 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

$S =$ กรณีที่สองของค่าประมาณความแปรปรวนซึ่งมีค่าเท่ากับ

$$\sqrt{\frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

- S_k^2 = ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มที่ k
- S_1^2 = ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มที่ 1
- S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มที่ 2

4. ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความสอดคล้องภายใน Cronbach's α
(Cronbach's α Coefficient of Internal Consistency)

$$\text{สูตรที่ใช้ } \alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความสอดคล้องภายใน

k = จำนวนข้อทั้งหมด

S_i = ความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

นางสาวนิตยา รัตนพิชิต เกิดวันที่ 25 กันยายน พ.ศ.2508 ที่จังหวัดสุพรรณบุรี สำเร็จ การศึกษาปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 สาขาภาษาอังกฤษ ภาควิชาการสอน ภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในปี การศึกษา 2530 และ เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2531



ศูนย์วิจัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย