



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาหาข้อมูลประกอบการค้นคว้าแบบอิสระเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรใน
นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับ โดยจะไม่ผลกระทบต่อการทำงานของท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กิตติคุณ รัชฎาภาส

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย () ในวงเล็บหน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก ถ้าไม่มีข้อความที่ท่านต้องการเลือก
โปรดเขียนข้อความลงในช่องที่ระบุว่า อื่น ๆ

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ () 1. 21-30 ปี () 2. 31-40 ปี
() 3. 41-50 ปี () 4. 51 ปี ขึ้นไป
3. ภูมิภาค () 1. ภาคเหนือ () 2. ภาคกลาง
() 3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ () 4. ภาคใต้
() 5. ภาครตะวันตก
4. การศึกษา () 1. ปริญญาตรี () 2. ปริญญาโท
() 3. สูงกว่าปริญญาโท
5. อายุการทำงานในนิคมอุตสาหกรรม () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. มากกว่า 1 ปี – 3 ปี
() 3. มากกว่า 3 ปี – 5 ปี () 4. มากกว่า 5 ปี – 10 ปี
() 5. มากกว่า 10 ปี
6. เงินเดือน () 1. 10,001 – 15,000 บาท () 2. 15,001 – 20,000 บาท
() 3. 20,001 – 25,000 บาท () 4. 25,001 – 30,000 บาท
() 5. มากกว่า 30,000 บาท

7. ประเภทของโรงงานที่ท่านทำงานในปัจจุบัน

1. อิเล็กทรอนิกส์ 2. ชิ้นส่วนและอุปกรณ์
 3. การเกษตรและอาหาร 4. ผ้าและไม้แปรรูป
 5. เครื่องประดับ 6. อื่น ๆ ระบุ.....

8. ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่าน

1. Process engineer 2. Quality engineer
 3. Maintenance engineer 4. Product engineer
 5. Application engineer 6. Design engineer
 7. Plant engineer 8. System engineer
 9. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. องค์กรของท่านเป็นองค์กรร่วมทุนระหว่างคนไทยกับชาติใด กรุณาระบุสัดส่วนการลงทุน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไทย
 2. ญี่ปุ่น
 3. เกาหลี
 4. อเมริกา
 5. สวิสเซอร์แลนด์
 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

10. ท่านเคยย้ายองค์กร หรือสถานที่ทำงาน ก่อนที่จะมาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1. ไม่เคย (ข้ามไปส่วนที่ 2)
 2. เคย ถ้าเคย โปรดระบุจำนวนการย้ายองค์กร.....ครั้ง
สาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิมเพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

- ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่
- โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อย
- ไม่มีการรับรู้ในผลสำเร็จของงาน
- ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งานมากขึ้น

ด้านการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมาย

- งานที่ทำเกินความสามารถ
- ต้องรับผิดชอบงานที่เกินความสามารถ
- งานที่ทำไม่น่าสนใจ
- ไม่มีอิสระในการทำงาน เช่น ตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้, ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด
- ไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบในงาน

- () ด้านนโยบายและการบริหารการดำเนินงาน
 - ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน
 - ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน
- () ด้านรายได้และสวัสดิการ
 - เงินเดือนน้อย
 - สวัสดิการและรายได้อื่น ๆ น้อย (เช่น โบนัส ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถ เป็นต้น)
- () ด้านสถานที่ทำงาน
 - สถานที่ทำงานอับมืด
 - สถานที่ทำงานมีเสียงดัง
 - สถานที่ทำงานมีฝุ่นละออง
 - สถานที่ทำงานมีสารพิษมาก
- () ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในบริษัท
 - ไม่พอใจหัวหน้างาน
 - ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน
- () ด้านการตัดสินใจของบริษัท
 - บริษัทล้มเลิกกิจการ
- () ด้านชีวิตส่วนตัว
 - ครอบครัวมีการย้ายที่อยู่อาศัย
 - ครอบครัวไม่สนับสนุนในการทำงาน
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยในงาน

ในความเห็นของท่าน ท่านให้ความสำคัญกับปัจจัยในงานต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

11. ท่านให้ความสำคัญกับปัจจัยในงานต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

| ปัจจัยในการทำงาน | ระดับความสำคัญ(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|--------------------------------------|--|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ผลการสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| การยอมรับ ชกข่องและชมเชยจากผู้อื่น | | | | | |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| ลักษณะของงานที่ทำ | | | | | |
| โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน | | | | | |
| ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน | | | | | |
| นโยบายและการบริหาร | | | | | |
| การบังคับบัญชา | | | | | |
| ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | | | | | |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น | | | | | |
| ความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| ชีวิตส่วนตัว | | | | | |
| สภาพการทำงาน | | | | | |
| ตำแหน่งงาน | | | | | |
| ค่าตอบแทน | | | | | |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

12. ท่านมีความพึงพอใจต่อเรื่องต่อไปนี้ในสถานที่ทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด

| ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยเชิงจิต (Motivational Factor) | ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|---|---|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| - การได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีใน | | | | | |
| การปฏิบัติงาน | | | | | |
| - ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง | | | | | |
| - การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา | | | | | |
| - ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน | | | | | |
| ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น | | | | | |
| - ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ | | | | | |
| - การได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร | | | | | |
| - การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| - การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| - การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน | | | | | |
| - มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| - มีความภาคภูมิใจในอาชีพ | | | | | |
| - การได้รับการยอมรับ จากสังคมภายนอก | | | | | |
| - การได้รับการยกย่อง และ ชมเชย จากสังคมนอกรับ | | | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| - ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ | | | | | |
| และประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ | | | | | |
| - ศึกษาต่อและดูงาน | | | | | |
| - การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ทำ | | | | | |
| - ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุม | | | | | |
| จากผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก | | | | | |
| - ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ | | | | | |
| - งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม | | | | | |
| สร้างสรรค์ | | | | | |
| - งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด | | | | | |
| - งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | | | | | |

| ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) | ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|---|---|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน | | | | | |
| - มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อน | | | | | |
| ตำแหน่งชัดเจน | | | | | |
| - มีความเสมอภาคหรือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| - หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความ | | | | | |
| ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม | | | | | |
| - การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัว | | | | | |
| บุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ของ | | | | | |
| องค์กรเป็นหลัก | | | | | |
| ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน | | | | | |
| - ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ | | | | | |
| รับผิดชอบ | | | | | |
| - การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน | | | | | |
| - ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความ | | | | | |
| เหมาะสม | | | | | |
| - การได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | | | | | |
| - โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| อย่างเต็มที่ | | | | | |

13. ท่านคิดว่าปัจจัยข้อใดเป็นส่วนสำคัญในการช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

| ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) | ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|---|---|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | |
| - การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร | | | | | |
| - การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง | | | | | |
| - ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน | | | | | |
| - ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | | | | | |
| - การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง | | | | | |
| - มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน | | | | | |
| ด้านการบังคับบัญชา | | | | | |
| - ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน | | | | | |
| - วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| ปัญหา | | | | | |
| - การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | | | | | |
| - ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | | | | | |
| - การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | | | | | |
| - ความจริงใจและความเป็นกันเอง | | | | | |
| - การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| - การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| - การเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| - ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | | | | | |
| - การให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| - การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | | | | | |
| - การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | | | | | |
| - การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน | | | | | |

| ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) | ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|--|---|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น | | | | | |
| - การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| - ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน | | | | | |
| ความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| - ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | | | | | |
| - ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ | | | | | |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | | | | | |
| - ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน | | | | | |
| - มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต | | | | | |
| - ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน | | | | | |
| - ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร | | | | | |
| ด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| - จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน | | | | | |
| - เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ | | | | | |
| - ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม | | | | | |
| - แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม | | | | | |
| - ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม | | | | | |
| - มีความปลอดภัยในการทำงาน | | | | | |
| ด้านตำแหน่งงาน | | | | | |
| - การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| - ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม | | | | | |

| ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) | ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|---|---|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านค่าตอบแทน | | | | | |
| เงินเดือน | | | | | |
| - เงินเดือนที่ได้รับ | | | | | |
| - ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา | | | | | |
| - ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน | | | | | |
| สวัสดิการ | | | | | |
| - สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล / ประกันชีวิต | | | | | |
| - สวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน | | | | | |
| - สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน | | | | | |
| - สวัสดิการด้านค่าทำศพ | | | | | |
| - สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ | | | | | |
| - สวัสดิการด้านเงินสะสม | | | | | |
| - สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปี ใหม่งานสงกรานต์ | | | | | |
| สิทธิในการลา / วันหยุด | | | | | |
| - การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ | | | | | |
| - การให้สิทธิในการหยุดประจำปีสัปดาห์ หยุดพักผ่อน | | | | | |
| ประจำปี หยุดตามประเพณี | | | | | |

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

14. ท่านคิดว่าข้อใดปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

| ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน | ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น(ให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|---|---|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านผลการสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| - การไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| - ผลของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง | | | | | |
| - การไม่ได้เป็นส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา | | | | | |
| - ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน | | | | | |
| ด้านการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น | | | | | |
| - ไม่ได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ | | | | | |
| - การไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยจากภายในองค์กร | | | | | |
| - ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับและไม่ไว้วางใจ | | | | | |
| - เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ | | | | | |
| - การไม่ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน | | | | | |
| - ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| - ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ | | | | | |
| - การไม่ได้รับการยอมรับ จากสังคมภายนอก | | | | | |
| - การไม่ได้รับการยกย่อง และ ชมเชย จากสังคมรอบข้าง | | | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| - ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ | | | | | |
| - ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน | | | | | |
| - การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ทำ | | | | | |
| - ไม่ได้รับความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน | | | | | |
| - ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ | | | | | |
| - งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| - งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัด | | | | | |
| - งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา | | | | | |

| ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน | ระดับปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|--|--|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน | | | | | |
| - ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อน | | | | | |
| ตำแหน่งชัดเจน | | | | | |
| - ไม่มีความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| - หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรม และไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม | | | | | |
| - การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | | | | | |
| ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน | | | | | |
| - ไม่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน | | | | | |
| - การไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดและแนวทางการปฏิบัติงาน | | | | | |
| - ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอกับความต้องการ | | | | | |
| - การไม่ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ | | | | | |
| - ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ | | | | | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | |
| - ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร | | | | | |
| - ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง | | | | | |
| - ไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย | | | | | |
| - ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ | | | | | |
| - ไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้จริง | | | | | |
| - ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน | | | | | |

| ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน | ระดับปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทำเครื่องหมาย / (เพียงข้อเดียว) | | | | |
|---|---|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านการบังคับบัญชา | | | | | |
| - ไม่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน | | | | | |
| - ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| - ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน | | | | | |
| - ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน | | | | | |
| - ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | | | | | |
| - ไม่มีความจริงใจและความเป็นกันเอง | | | | | |
| - การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม | | | | | |
| - ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| - ไม่มีการเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| - ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง | | | | | |
| - ไม่มีการให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| - ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน | | | | | |
| - ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน | | | | | |
| - ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น | | | | | |
| - ไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| - ไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน | | | | | |
| ความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| - ไม่มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | | | | | |
| - ไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ | | | | | |

| ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน | ระดับปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทำเครื่องหมาย / เพียงข้อเดียว) | | | | |
|---|--|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | | | | | |
| - ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้ไม่มีความพร้อมในการทำงาน | | | | | |
| - ไม่มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต | | | | | |
| - ไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน | | | | | |
| - ครอบครัวไม่เข้าใจและไม่สนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร | | | | | |
| ด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| - จำนวนพนักงานไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน | | | | | |
| - เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีไม่เพียงพอ | | | | | |
| - ชั่วโมงทำงานไม่มีความเหมาะสม | | | | | |
| - แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศไม่มีความเหมาะสม | | | | | |
| - ขนาดของอาคาร ห้องทำงานไม่มีความเหมาะสม | | | | | |
| - ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน | | | | | |
| ด้านตำแหน่งงาน | | | | | |
| - การไม่ได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| - ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม | | | | | |
| ด้านค่าตอบแทน | | | | | |
| เงินเดือน | | | | | |
| - เงินเดือนที่ได้รับ | | | | | |
| - ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา | | | | | |
| - ความยุติธรรมของการขึ้นเงินเดือน | | | | | |
| สวัสดิการ | | | | | |
| - สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล / ประกันชีวิต | | | | | |
| - สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน | | | | | |
| - สวัสดิการด้านกองทุนกู้ยืมเงิน | | | | | |
| - สวัสดิการด้านค่าทำศพ | | | | | |
| - สวัสดิการด้านส่วนลดพิเศษ | | | | | |
| - สวัสดิการด้านเงินสะสม | | | | | |
| - สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปีเช่นงานเลี้ยงปีใหม่งานสงกรานต์ | | | | | |

ประวัติผู้เขียน

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ – นามสกุล | นายกิตติคุณ รัชฎามาศ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 19 กันยายน 2523 |
| ประวัติการศึกษา | ปีการศึกษา 2540 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลล์ วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ |
| ประสบการณ์ | พ.ศ.2546 – 2548 บริษัทเอ็นจีเนียริงดีไซน์คอนซัลแตนต์ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved