

ภาคผนวก  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า**  
**เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง**  
**อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม**

---

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้ศึกษา จะถือเป็นความลับ
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป  
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เป็นคำถามปลายเปิด
5. ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป
6. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่บุคลากร ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ  
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 25 ปี  
( ) 25-30 ปี  
( ) 35-40 ปี  
( ) สูงกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น  
( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  
( ) อนุปริญญา/ปวส.  
( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท  
( ) 10,001-20,000 บาท  
( ) 20,001-30,000 บาท  
( ) สูงกว่า 30,000 บาท

5. ตำแหน่ง

- ( ) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว

6. ประสบการณ์การทำงาน

- ( ) ต่ำกว่า 3 ปี  
( ) 3 – 6 ปี  
( ) 7 – 10 ปี  
( ) สูงกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของ  
บุคลากรมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>					
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
2. บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
3. ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพ อยู่เสมอ					
4. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
<b>ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ</b>					
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากร					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร					
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
8. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของบุคลากร					
10. เพื่อนร่วมงานของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>					
11. บุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
12. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ					
13. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของบุคลากรมีความเป็นธรรม					
14. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากบังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
<b>ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ</b>					
15. บุคลากรรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด					
16. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
17. บุคลากรได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
<b>ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน</b>					
18. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
19. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน					
20. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ					
21. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
22. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน					
23. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
24. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม					
25. การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
<b>ปัจจัยคำจูงด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
26. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี					
27. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					
28. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก					
29. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
30. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อบุคลากรเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
<b>ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
31. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา					
32. เพื่อร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
33. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
34. สัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
35. หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
36. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
37. หน่วยงานของบุคลากรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน					
38. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
<b>ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง</b>					
39. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
40. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
41. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
42. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว					
43. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
คำชี้แจง โปรดกรอรายละเอียด ความคิดเห็นข้อเสนอแนะความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยสำคัญ ในแต่ละด้านดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวของของข้าราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจ ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

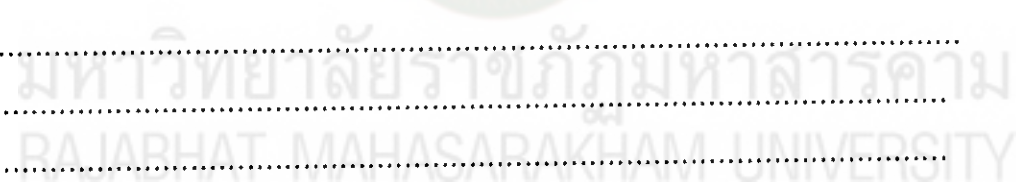
.....

.....

.....

.....

.....

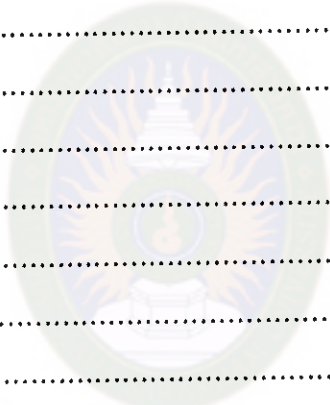




2. ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือ ไม่มีสอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

ข้อเสนอแนะปัจจัยคำจูน ได้แก่

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม  
สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ

แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง ให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเหมาะสมเพียงใด  
โดยให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามข้อคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

1 หมายความว่า ท่านมีความเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับ  
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

0 หมายความว่า ท่านยังไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับ  
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

-1 หมายความว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับ  
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ขอขอบพระคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้

นายสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต  
วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รายการ	คะแนนความคิดเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไป				
ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม				
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ				
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ				
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน				
ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร				
ปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา				
ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ				
ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

( )

ตำแหน่ง.....

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ตารางภาคผนวกที่ 1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน  
ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ

รายการประเมินแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไป	+1	+1	+1	3	1
ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม					
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	+1	0	+1	2	0.67
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร	0	+1	+1	2	0.67
ปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1
ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	+1	0	+1	2	0.67
ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล องค์การ บริหาร ส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	+1	+1	+1	3	1
โดยรวม					0.9175