



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. คำตอบทุกคำตอบทุกข้อทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ
3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อ
4. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น
ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น
5. ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป
6. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวจริญญา ครูพิพรม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
อำเภอนำพ่อง จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน
เพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.

() อนุปริญญาหรือ ปวส.

() ปริญญาตรีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

() พนักงานส่วนตำบล

() ลูกจ้างประจำ

() พนักงานจ้างตามภารกิจ

() พนักงานจ้างทั่วไป

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 1 ปี

() 1 - 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

() 5,000 - 7,000 บาท

() 7,001 - 9,000 บาท

() 9,001 - 11,000 บาท

() มากกว่า 11,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
อำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของท่าน ระดับในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ
มีความหมาย ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น	ระดับแรงจูงใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
(0) ความสำเร็จของงาน 0. ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ หน่วยงาน		✓			

จากตัวอย่าง ข้อที่ 0 แสดงว่า ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ
เป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
(1) ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ					
(2) การยอมรับนับถือ					
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้อุ้ความสามารถของท่าน					
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้อุ้ความสามารถของท่าน					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอหนองสูง จังหวัดขอนแก่น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
10. ท่านได้รับการประเมินผลการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
11. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การทำงานให้สูงขึ้น					
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์					
4. ความรับผิดชอบ					
13. ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
14. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจใน ในการพิจารณาสั่งการในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่และมีอิสรเสรีภาพในการ ตัดสินใจ					
15. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจ และความถนัด					
5. ลักษณะของงาน					
16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์					
17. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน และ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่					
ปัจจัยค้ำจุน (1) นโยบายและการบริหารงาน					
19. นโยบาย และแนวทางใน การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน มีความชัดเจน					
20. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
21. การสั่งการและการมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่งาน และตรวจตราการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ					
23. สายการบังคับบัญชาถูกต้อง เหมาะสม					
(2) การปกครองบังคับบัญชา					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี					
25. ท่านมีโอกาสที่จะพบและ ปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่าง สะดวก					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอหนองสูง จังหวัดขอนแก่น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
28. มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างดี					
29. เพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้เป็นอย่างดี					
30. มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร					
31. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น					
32. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อบุคลากรเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
(4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
33. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
34. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
35. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
37. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก					
(5) เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ 38. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
39. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
40. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
41. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว					
42. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่างๆจากสวัสดิการ เช่น โบนัส					
(6) ความมั่นคงของอาชีพ 43. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน					
44. ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม					
45. ท่านมีความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ					

ภาคผนวก ข
การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ค่า IOC

	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
	1	2	3		
ปัจจัยเชิงใจ					
(1) ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	1	1	1	3	1
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	1	1	1	3	1
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1
(2) การยอมรับนับถือ					
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	1	0	1	2	0.67
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	0	1	1	2	0.67
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	1	1	0	2	0.67
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	0	2	0.67
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	1	1	1	3	1

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
	1	2	3		
(3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
10. ท่านได้รับการประเมินผลการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	1	0	1	2	0.67
11. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้น	1	1	1	3	1
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์	1	1	1	3	1
(4) ความรับผิดชอบ					
13. ท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	0	2	0.67
14. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจใน ในการพิจารณาสั่งการในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่และมีอิสระเสรีภาพในการ ตัดสินใจ	1	0	1	2	0.67
15. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจ และความถนัด	1	1	0	2	0.67
(5) ลักษณะของงาน					
16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	3	1
17. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มี การแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	1	1	1	3	1

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
	1	2	3		
18. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1
ปัจจัยค้ำจุน					
(1) นโยบายและการบริหารงาน					
19. นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	1	1	1	3	1
20. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	0	1	1	2	0.67
21. การสั่งการและการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	0	1	1	2	0.67
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	2	0.67
23. สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	3	1
(2) การปกครองบังคับบัญชา					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	1	1	0	2	0.67
25. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	1	1	1	3	1
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	1	1	1	3	1

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
	1	2	3		
(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
28. มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างดี	1	1	1	3	1
29. เพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี	1	1	1	3	1
30. มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร	1	1	1	3	1
31. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	1	1	1	3	1
32. ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อบุคลากรเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	1	1	1	3	1
(4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
33. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
34. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
35. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	1	1	1	3	1
36. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
37. การเดินทาง ไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	0	1	1	2	0.67

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
	1	2	3		
(5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
38. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	1	1	1	3	1
39. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	0	2	0.67
40. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
41. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว	1	1	1	3	1
42. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่างๆจากสวัสดิการ เช่น โบนัส	1	1	1	3	1
(6) ความมั่นคงของอาชีพ					
43. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน	1	1	1	3	1
44. ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม	1	1	1	3	1
45. ท่านมีความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ	1	1	1	3	1

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	16	40.0	40.0	40.0
หญิง	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มัธยมศึกษาตอนต้น	1	2.5	2.5	2.5
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	5	12.5	12.5	15.0
อนุปริญญาหรือปวส.	7	17.5	17.5	32.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

ตำแหน่ง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid พนักงานส่วนตำบล	19	47.5	47.5	47.5
ลูกจ้างประจำ	2	5.0	5.0	52.5
พนักงานจ้างตามภารกิจ	17	42.5	42.5	95.0
พนักงานจ้างทั่วไป	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 1 ปี	10	25.0	25.0	25.0
1-5 ปี	10	25.0	25.0	50.0
5-10 ปี	7	17.5	17.5	67.5
10 ปีขึ้นไป	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

ตารางภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,000-7,000 บาท	7	17.5	17.5	17.5
	7,001-9,000 บาท	15	37.5	37.5	55.0
	9,001 - 11,000 บาท	8	20.0	20.0	75.0
	มากกว่า 11,001 บาทขึ้นไป	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยจิตใจ ด้าน1 ข้อ 1	40	3.75	.707
ปัจจัยจิตใจ ด้าน1 ข้อ 2	40	3.60	.591
ปัจจัยจิตใจ ด้าน1 ข้อ 3	40	4.25	.670
ปัจจัยจิตใจ ด้าน2 ข้อ 4	40	3.35	.700
ปัจจัยจิตใจ ด้าน2 ข้อ 5	40	3.55	.677
ปัจจัยจิตใจ ด้าน2 ข้อ 6	40	3.28	.751
ปัจจัยจิตใจ ด้าน2 ข้อ 7	40	3.60	.672
ปัจจัยจิตใจ ด้าน2 ข้อ 8	40	3.72	.816
ปัจจัยจิตใจ ด้าน2 ข้อ 9	40	3.18	.781
ปัจจัยจิตใจ ด้าน3 ข้อ 10	40	3.45	.749
ปัจจัยจิตใจ ด้าน3 ข้อ 11	40	3.13	.911
ปัจจัยจิตใจ ด้าน3 ข้อ 12	40	3.38	.838
ปัจจัยจิตใจ ด้าน4 ข้อ 13	40	4.20	.564
ปัจจัยจิตใจ ด้าน4 ข้อ 14	40	3.28	.784
ปัจจัยจิตใจ ด้าน4 ข้อ 15	40	3.75	.742
ปัจจัยจิตใจ ด้าน5 ข้อ 16	40	3.88	.686
ปัจจัยจิตใจ ด้าน5 ข้อ 17	40	3.80	.687
ปัจจัยจิตใจ ด้าน5 ข้อ 18	40	3.85	.893
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน 1 ข้อ 19	40	3.63	.705
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน1 ข้อ 20	40	3.50	.679
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน1 ข้อ 21	40	3.45	.815
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน1 ข้อ 22	40	3.63	.838
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน1 ข้อ 23	40	3.63	.807
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน2 ข้อ 24	40	3.85	.700
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน2 ข้อ 25	40	3.60	.928
ปัจจัย ค้ำจุนด้าน2 ข้อ 26	40	3.72	.751
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน2 ข้อ 27	40	3.70	.823
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน3 ข้อ 28	40	3.60	.709
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน3 ข้อ 29	40	3.60	.709
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน3 ข้อ 30	40	3.58	.747
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน3 ข้อ 31	40	3.53	.784
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน3 ข้อ 32	40	3.57	.903
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน4 ข้อ 33	40	3.83	1.010
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน4 ข้อ 34	40	3.45	1.011
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน4 ข้อ 35	40	3.78	.800
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน4 ข้อ 36	40	3.68	.859
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน4 ข้อ 37	40	4.03	.832
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน5 ข้อ 38	40	3.43	.903
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน5 ข้อ 39	40	2.90	1.033
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน5 ข้อ 40	40	2.75	.954
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน5 ข้อ 41	40	3.18	.931
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน5 ข้อ 42	40	3.38	.925
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน6 ข้อ 43	40	4.25	.707
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน6 ข้อ 44	40	3.38	.740
ปัจจัยค้ำจุน ด้าน6 ข้อ 45	40	3.77	.800
Valid N (listwise)	40		

ตารางภาคผนวกที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
 Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ1	156.9667	345.7575	.4607	.9376
ข้อ2	157.1000	346.0241	.5141	.9373
ข้อ3	156.3667	343.9644	.5079	.9373
ข้อ4	157.4000	340.1793	.7110	.9361
ข้อ5	157.1000	353.1966	.1719	.9395
ข้อ6	157.4333	340.4609	.6629	.9363
ข้อ7	157.0333	350.5161	.2732	.9388
ข้อ8	156.9000	339.0586	.5557	.9369
ข้อ9	157.4333	336.6678	.7590	.9355
ข้อ10	157.2333	345.0816	.5151	.9373
ข้อ11	157.6000	341.9034	.5031	.9373
ข้อ12	157.2667	341.5126	.5447	.9370
ข้อ13	156.4333	352.2540	.2848	.9386
ข้อ14	157.3333	342.5057	.5207	.9372
ข้อ15	156.9000	348.3690	.3719	.9382
ข้อ16	156.8333	348.8333	.4525	.9378
ข้อ17	156.7667	348.1851	.3853	.9381
ข้อ18	156.8333	343.7989	.4436	.9377
ข้อ19	157.0000	338.9655	.6709	.9361
ข้อ20	157.1667	341.4540	.6099	.9366
ข้อ21	157.1000	343.7483	.5231	.9372
ข้อ22	156.9667	338.6540	.6485	.9362
ข้อ23	157.0333	335.8264	.6985	.9358
ข้อ24	156.7667	338.1161	.7371	.9357
ข้อ25	157.1333	342.2575	.4066	.9383
ข้อ26	156.9333	342.6851	.5476	.9370
ข้อ27	157.0000	334.8276	.7358	.9355
ข้อ28	157.1333	337.7747	.7494	.9357
ข้อ29	157.0333	356.9989	.0294	.9405
ข้อ30	157.0667	342.2023	.5152	.9372
ข้อ31	157.2000	343.1310	.4585	.9376
ข้อ32	157.2000	341.5448	.4636	.9376
ข้อ33	156.8000	343.4069	.3333	.9392
ข้อ34	157.2333	332.9437	.6238	.9363
ข้อ35	156.9000	353.6103	.1250	.9402
ข้อ36	157.0000	343.3793	.4552	.9377
ข้อ37	156.5000	343.5690	.4678	.9375
ข้อ38	157.2333	339.7713	.5693	.9368
ข้อ39	157.7000	340.0793	.4632	.9377
ข้อ40	157.8333	334.2126	.6915	.9357

ตารางภาคผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อ41	157.3333	335.9540	.6183	.9363
ข้อ42	157.2000	334.1655	.6845	.9358
ข้อ43	156.4000	351.4207	.2380	.9390
ข้อ44	157.2333	348.5299	.3756	.9381
ข้อ45	156.8333	355.1782	.0864	.9403

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 45

Alpha = .9387



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๑๕/ว ๐๒๔๒



วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสุรศักดิ์ หยุยถื่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ จำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวจริญญา ครูพิพรหม รหัสประจำตัว M ๕๑๑๒๓๓๘๓๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา
รัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ ศูนย์ศูนย์การศึกษาขอนแก่น กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” เพื่อให้การค้นคว้าอิสระดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ โดยตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้านเนื้อหา
ภาษา สถิติ การวัดผลประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชา เจริญศิริ)

คณบดีวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง



ที่ ศษ ๐๕๔๐.๑๕/ว ๐๒๔๒

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรียน สิบตำรวจโทพนมกร จันทร์สุคชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ จำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวจริญญา ครูพิภร มรหัสประจำตัว M ๕๑๑๒๓๓๕๓๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา รัฐศาสตร์ ภาคสมทบ ศูนย์การศึกษาขอนแก่น กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” เพื่อให้การค้นคว้าอิสระดำเนินไป ด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ โดยตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา เจริญศิริ)

คณบดีวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๑๕/ว ๐๒๕๒

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวสุภารัตน์ นุลทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ จำนวน.....ชุด

ด้วย นางสาวจริญญา ครูพิพรม รหัสประจำตัว M ๕๑๑๒๓๓๙๓๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา รัฐศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ ศูนย์ศูนย์การศึกษาขอนแก่น กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอโนนสูง จังหวัดขอนแก่น” เพื่อให้การค้นคว้าอิสระดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ โดยตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา เจริญศิริ)

คณบดีวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๑๕/๐๒๔๓

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

ด้วย นางสาวจริญญา ครูพิพรม รหัสประจำตัว M ๕๑๑๒๓๓๕๓๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา รัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ ศูนย์ศูนย์การศึกษาขอนแก่น กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอโนนสะอาด จังหวัดขอนแก่น”

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอโนนสะอาด จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๔๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชา เจริญศิริ)

คณบดีวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง



ที่ ศบ ๐๕๔๐.๑๕/๐๒๔๔

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ด้วย นางสาวจริญา ครูพิพรม รหัสประจำตัว M ๕๑๑๒๓๔๕๓๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขา รัฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ ศูนย์ศูนย์การศึกษาขอนแก่น กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น”

วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา เจริญศิริ)

คณบดีวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง