

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ทุกคำตอบในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับ

3. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ

4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด

นครพนม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล

จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะนำมาทำการประมวลผลเพื่อใช้เป็นข้อมูลวิจัยวิทยานิพนธ์เท่านั้น คำตอบที่ได้ จึงไม่ได้ทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่อย่างใด

ขอความกรุณาทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบคำถามทุกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางอรกัญญา อย่างสวย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง O ตามความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ช่อง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ประเภทของบุคลากร

- ข้าราชการสายยุติธรรม
 ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ
 ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยแบ่งระดับ

แรงงูใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบให้ตรงสภาพความเป็นจริงมากที่สุดเพียง

1 ช่อง

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงงูใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(1) ด้านความสำเร็จของงาน					
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ					
3. ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน					
4. สามารถใช้ความรู้ความสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่					
5. ผลงานที่ออกมา สำเร็จตามความมุ่งหวัง					
(2) ด้านการยอมรับนับถือ					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน					
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน					
8. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
10. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ					
(3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
11. การปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
12. การพัฒนาองค์ความรู้และศึกษางานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์					
13. หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้น เงินเดือน					
14. ได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการ งานที่ปฏิบัติงานอยู่					
(4) ด้านความรับผิดชอบ					
15. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
16. งานที่ปฏิบัติตรงตามความสนใจและความถนัด					
17. มีอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
18. การปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน แก้ไข ปรับปรุง					
(5) ด้านลักษณะงาน					
19. งานที่ปฏิบัติ มีความท้าทาย					
20. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
21. งานที่ปฏิบัติมีการแบ่งมอบหมายงานที่รับผิดชอบ					
22. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
23. งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่					
(6) ด้านนโยบายและการบริหาร					
24. นโยบาย มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25. แนวทางการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ					
26. สายบังคับบัญชา มีความชัดเจน					
27. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่งาน และตรวจการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
28. มีการมอบหมายงานตามนโยบายที่กำหนด					
(7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
29. ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ในการบริหาร					
30. ผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี					
31. ผู้บังคับบัญชา ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน					
32. มีการปกครองบังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม					
33. ผู้บังคับบัญชา มีภาวะความเป็นผู้นำสูง					
(8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
34. สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงาน					
35. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมแก่พนักงาน					
36. ผู้บังคับบัญชา มีการวางตัวเป็นกันเองกับพนักงาน					
37. การปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
38. มีการทำงานเป็นทีม					
(9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
39. อาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม					
40. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
41. ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงาน มีความสะดวก					
42. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมาะสม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง					
43. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ					
44. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
45. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
46. ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

1. ด้านความสำเร็จของงาน

.....

.....

.....

2. ด้านการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

.....

.....

.....

4. ด้านความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

5. ด้านลักษณะของงาน

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

6. ด้านนโยบายและการบริหาร

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

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

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

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

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

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

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

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
นางอรกัญญา อย่างสวย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

1. สิ่งที่ทำให้เกิดแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ แรงงใจประเภทใด อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางอรกัญญา อย่างสวย

แบบสัมภาษณ์ข้าราชการศาลยุติธรรม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

1. สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ แรงจูงใจประเภทใด อย่างไร

ต้องการให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น อาคารที่พัก วัสดุอุปกรณ์การทำงาน และ ค่าตอบแทนพิเศษ

2. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง

ควรมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

นางพรรณมน ดีวังพล ผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม
นางอรกัญญา อย่างสวย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์ข้าราชการศาลยุติธรรม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

1. สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ แรงจูงใจประเภทใด อย่างไร

1.1 มีระบบในการทำงาน อย่างเป็นระเบียบ มีแบบแผน

1.2 บุคลากรมีความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการทำงาน

2. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง

2.1 จัดอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นประจำ

2.2 เชิญวิทยากร ผู้มีความรู้ความสามารถ มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่อง

นายไพจิตร สาระถิ ผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

นางอรกัญญา อย่างสวย

แบบสัมภาษณ์ข้าราชการศาลยุติธรรม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

1. สิ่งที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ แรงงูใจประเภทใด อย่างไร

มีค่าตอบแทนและความเข้าใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรในหน่วยงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ทุกคนมีแรงงูใจที่อยากจะมาปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่ดี

2. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง

จัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

นายขวัญพล สายสุทธิ ผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
 ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม
 นางอรกัญญา อย่างสวย

แบบสัมภาษณ์ข้าราชการศาลยุติธรรม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

1. สิ่งที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ แรงงูใจประเภทใด อย่างไร

สิ่งที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม คือ การพิจารณาขึ้นเงินเดือน ความดีความชอบ เพราะในการปฏิบัติงานทุกคนต้องการผลตอบแทนที่เหมาะสม

2. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพ อย่งไรบ้าง

2.1 จัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

2.2 ศาลจังหวัดนครพนมควรจะมีเจงน โยบายแนวทางในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

นายพีระพัฒน์ ต้วงคำภา ผู้ตอบแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม
นางอรกัญญา อย่างสวย

แบบสัมภาษณ์ข้าราชการศาลยุติธรรม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

1. สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ แรงจูงใจประเภทใด อย่างไร
 เงินเดือน เพราะว่า เงินเดือนคือสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้รับเพื่อใช้ประกอบการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งต้องมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม
2. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง
 - 2.1 จัดฝึกอบรม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง
 - 2.2 มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน รายวัน รายเดือน และรายปี เพื่อพิจารณาความดีความชอบ

นางสาวนฤมล ค้วงผา ผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

นางอรกัญญา อย่างสวย

แบบสัมภาษณ์ข้าราชการศาลยุติธรรม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

1. สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ แรงจูงใจประเภทใด อย่างไร
แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพคือ งานและเพื่อนร่วมงาน งานต้องมีความเหมาะสมกับบุคลากร ส่วนเพื่อนร่วมงานต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามัคคีกัน
2. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง
การทำงานของบุคลากรศาลต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายมาอย่างดี และเรียบร้อย เมื่อส่งงานต่อให้ส่วนอื่นทำต่อ งานจะได้ต่อเนื่องไม่มีสะดุด และปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

นางสาวสุกัญญา รินตะชะ ผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

นางอรกัญญา อย่างสวย

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย (ค่า IOC)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+0	+1	+1	2	.67
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	2	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	0	2	.67
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	0	+1	3	.67
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	+1	3	1
37	+1	+1	+1	3	1
38	+1	+1	+1	3	1
39	+1	+1	+1	3	1
40	+1	+1	+1	3	1
41	+1	+1	+1	3	1
42	+1	+1	+1	3	1
43	+1	+1	+1	3	1
44	+1	+1	+1	3	1
45	+1	+1	+1	3	1
46	+1	+1	+1	3	1

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	145.8000	585.3436	.7400	.9225
A2	145.8500	585.0538	.6836	.9227
A3	146.0250	586.2814	.6528	.9230
A4	146.0000	591.8462	.5778	.9237
A5	145.9000	580.6564	.8180	.9219
B1	146.2250	581.1532	.8073	.9219
B2	146.1750	572.7635	.7958	.9213
B3	146.0500	574.5103	.8121	.9213
B4	146.3000	582.4205	.7714	.9222
B5	146.1500	572.2333	.8148	.9211
C1	146.0000	594.2051	.4585	.9244
C2	146.1250	578.5224	.7733	.9218
C3	145.8250	587.3788	.6284	.9231
C4	145.2250	543.0506	.2000	.9629
D1	145.8500	585.5154	.7181	.9226
D2	145.9000	593.2718	.6097	.9236
D3	145.9500	596.4590	.5368	.9241
D4	145.9750	593.6660	.5694	.9238
E1	146.0000	590.9231	.7072	.9232
E2	146.0500	96.8692	.6280	.9239
E3	146.0750	575.3532	.8441	.9213
E4	146.0000	577.0769	.8774	.9213
E5	146.3500	576.4385	.8190	.9215
F1	146.2750	576.9224	.8571	.9214

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F2	146.6000	575.8359	.6823	.9222
F3	145.9750	93.6660	.5694	.9238
F4	146.0000	590.9231	.7072	.9232
F5	146.0500	596.8692	.6280	.9239
G1	146.0750	575.3532	.8441	.9213
G2	146.0000	577.0769	.8774	.9213
G3	146.2750	576.9224	.8571	.9214
G4	146.6000	575.8359	.6823	.9222
G5	145.9750	593.6660	.5694	.9238
H1	146.0000	590.9231	.7072	.9232
H2	146.0500	596.8692	.6280	.9239
H3	145.6750	619.5583	.1048	.9273
H4	145.9500	620.8692	.1504	.9275
H5	146.0750	621.9686	.1746	.9278
I1	145.8000	617.6513	.0295	.9269
I2	145.6250	611.9327	.2001	.9261
I3	145.6500	612.0282	.1954	.9261
I4	145.8500	619.3103	.0865	.9273
J1	145.6750	617.0455	.0351	.9269
J2	144.7750	617.6660	.0291	.9270
J3	145.1500	618.6436	.0712	.9271
J4	144.9750	615.2045	.0898	.9264

หมายเหตุ N of Cases = 40
N of Items = 46
Alpha = .9260



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๕๘๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียนนางสุวิสา ภาณี.....

ด้วย นางอรกัญญา อย่างสวย รหัสประจำตัว ๕๔๘๔๖๐๐๑๐๒๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม”

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๘๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๕๘๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียนนางเนกตา บุญศรี.....

ด้วย นางอรกัญญา อย่างสวย รหัสประจำตัว ๕๔๘๘๖๐๐๑๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม”

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๐๕๘๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ...นายประมวล คุ้มโพธิ์.....

ด้วย นางอรกัญญา อย่างสวย รหัสประจำตัว ๕๔๘๔๖๐๐๑๐๒๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม”

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๐๕๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ที่แพกหาหัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์.....

ด้วย นางอรกัญญา ข่างสวย รหัสประจำตัว ๕๔๘๔๖๐๐๑๐๒๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัยกับกลุ่มประชากร จำนวน ๑๐๕ คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๘๕ คน เพื่อนำข้อมูล ไปทำการวิจัยให้บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๐๕๕๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ที่ทวนหาหัวหน้าสวสจ.จังหวัดสกลนคร.....

ด้วย นางอรกัญญา อย่างสวย รหัสประจำตัว ๕๕๘๔๖๐๐๑๐๒๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์นครพนม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือ
และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำ
การวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘