

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ชื่อ - สกุล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีชญาตา พันผา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

คุณวุฒิ ปริญญาเอกจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (GPA=3.92) สาขาวิจิตรวิทยาการการวิจัยทางการศึกษา ปี 2555 โดยได้รับทุนจาก สกอ. ประเภททุนในและต่างประเทศ และได้รับประกาศนียบัตรทางการเรียน จาก University of California, Los Angeles (UCLA), USA ในปี 2554

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำบลเมืองศรีไค

อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34000

ความเชี่ยวชาญพิเศษ: ด้านระเบียบวิธีวิจัยและสถิติ ทางด้านบริหารศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ และด้าน การศึกษา สถิติขั้นสูง การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง การ วิเคราะห์พหุระดับ การวิเคราะห์ Survival Analysis มีความเชี่ยวชาญด้านโปรแกรม SPSS, MPLUS, HLM, LISREL

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมทัศน์ ทักวา

คุณวุฒิ Ph.D. in International Business, International College Silpakorn University

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำบลเมืองศรีไค

อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34000

ความเชี่ยวชาญพิเศษ: International trade and International business, Digital Marketing, Chinese Communication & Literacy Skills

3. ดร.ดุสิต จักรศิลป์

คุณวุฒิ ปริญญาเอกบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ

จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำบลเมืองศรีไค

อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34000



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๔๑

ที่ อว ๐๖๐๔.๑๓/ว ๘๐๗

วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระของ นายทีฆรัชต์ นิรมานสกุลพงศ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์คมทัศน์ ทศวา

ด้วย นายทีฆรัชต์ นิรมานสกุลพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำกรค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญาดา พันผา อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษาอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำกรค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของ นายทีฆรัชต์ นิรมานสกุลพงศ์ โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นายทีฆรัชต์ นิรมานสกุลพงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗-๖๕๔๙๖๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย อันพิมพ์)
คณบดีคณะบริหารศาสตร์

คณะ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๔๑

ที่ อว ๐๖๐๔.๑๓/ว ๕๐๗

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระของ นายทีฆรชต์ นิรมานสกุลพงศ์

เรียน นายศุภิต จักรศิลป์

ด้วย นายทีฆรชต์ นิรมานสกุลพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำกรค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญาดา พันผา อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษายู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำกรค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของ นายทีฆรชต์ นิรมานสกุลพงศ์ โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นายทีฆรชต์ นิรมานสกุลพงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗-๖๕๔๙๖๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย อันพิมพ์)
คณบดีคณะบริหารศาสตร์

คณะ

ภาคผนวก ข

ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Validity)

แบบประเมินผลการสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี

รายการข้อความ	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ค่า $\sum R$			
ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)							
อำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy: AN)							
1. ท่านมีส่วนในการตัดสินใจในหน้าที่อยู่ภายใต้การดูแลโดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจ	+1	+1	+1	3	1	1	ใช้ได้
2. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่คิดว่าเหมาะสมกับงานของท่านได้โดยอิสระ	+1	+1	+1	3	1	1	ใช้ได้
3. องค์กรให้ท่านทำงานโดยไม่เข้ามาก้าวก่าย แทรกแซง กำกับหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา	0	+1	+1	2	0.67	0.67	ใช้ได้
งานที่มีคุณค่า (Meaningful Work: MW)							
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1	1	ใช้ได้
2. ท่านคิดว่าองค์กรเห็นคุณค่าและประโยชน์จากความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	1	ใช้ได้
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้ทำมีคุณค่าและความหมายสำหรับท่านอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1	1	ใช้ได้
การให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน (Feedback: FB)							
1. องค์กรให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	1	ใช้ได้
3. เมื่อท่านส่งงานองค์กรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็วและทันเวลา	+1	+1	+1	3	1	1	ใช้ได้

รายการข้อความ	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ค่า $\sum R$	IOC	
ความสมดุลของภาระงาน (Work Balance: WB)						
1. ท่านคิดว่าปริมาณงาน มีความสมดุลกับอัตรากำลังของพนักงานในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นที่ท่านสนใจได้อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จในแต่ละวันมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความหลากหลายของงาน (Task Variety: TV)						
1. งานของท่านมีความหลากหลายเพียงพอในระดับที่ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีขอบเขต และภารกิจของงานในส่วนที่รับผิดชอบที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านต้องใช้ประสบการณ์ ทักษะความรู้ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Factors)						
ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration: CR)						
1. องค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านมีการจัดกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (Performance Expectations: PE)						
1. ท่านทราบดีว่าการปฏิบัติงานจะต้องทำผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับใดจึงจะได้รับการยอมรับ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านทราบดีว่าองค์กรต้องการ หรือคาดหวังสิ่งใดจากตัวท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านคิดว่ามาตรฐานผลงานที่องค์กรกำหนดเป็นสิ่งที่ไม่เกินกว่าความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ค่า $\sum R$	IOC	
โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Growth: GW)						
1. องค์กรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเส้นทางอาชีพที่ท่านสนใจด้วยความเอาใจใส่	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2. ท่านคิดว่าองค์กรกำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตของท่านไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. องค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice: PJ)						
1. องค์กรรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อต้องมีการดำเนินการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทุกคนโดยรวม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านคิดว่าผู้นำองค์กรของท่านทำการตัดสินใจหรือดำเนินงานบนการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านคิดว่าองค์กรมีการบังคับใช้นโยบาย ข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice: DJ)						
1. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่องค์กรมอบให้มีความพอดีกับผลงานที่ท่านได้ทำได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านคิดว่าค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความพยายามและการอุทิศตนให้กับงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการข้อความ	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ค่า $\sum R$	IOC	
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors)						
การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to Colleagues: CC)						
1. ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. หากท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness to Leader: CL)						
1. ท่านคิดว่าท่านและผู้บังคับบัญชาของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านคิดว่าเมื่อประสบปัญหา บังคับบัญชาของท่านจะยินดีรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความสุขในการทำงาน (Work Happiness: WH)						
1. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (Work Passion: WP)						
1. ท่านพร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ค่า $\sum R$	IOC	
3. ท่านมีวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

1. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha)

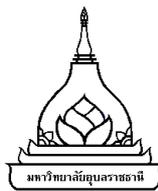
โดยแสดงเฉพาะตัวแปรที่มาตรวัด (Interval scale) ดังนี้

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค	N of Item
ปัจจัยด้านงาน		
1. อำนาจในการตัดสินใจ	.818	3
2. ทำงานที่มีคุณค่า	.830	3
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน	.938	3
4. ความสมดุลของภาระงาน	.726	3
5. ความหลากหลายของงาน	.784	3
ปัจจัยด้านองค์กร		
6. ความร่วมมือในการทำงาน	.906	3
7. ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน	.882	3
8. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	.841	4
9. ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ	.942	3
10. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	.868	3
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์		
11. การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.780	3
12. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.933	3
แรงจูงใจในการทำงาน		
13. ความสุขในการทำงาน	.853	3
14. ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	.830	3
ภาพรวมทั้งฉบับ	.952	43

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Item	N of Item
.952	.952	43

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9

คำชี้แจง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9” เพื่อประกอบการศึกษาการค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโทของผู้วิจัย ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดให้ข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยรายละเอียดของแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำตอบของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และจะไม่มีการใช้ข้อมูลใด ๆ ที่เปิดเผยเกี่ยวกับตัวท่านในการรายงานข้อมูล รวมทั้งจะไม่มีการร่วมใช้ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้อย่างถูกต้องครบถ้วน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามโปรดติดต่อผู้วิจัย โทรศัพท์ 087-6549696 E-mail: Teekarat_kang@hotmail.com

นายทีฆริชต์ นิรมานสกุลพงศ์
 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความเป็นจริง

2. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

3. อายุ

1) 21-30 ปี

2) 31-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) 51-60 ปี

5) 61 ปีขึ้นไป

4. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หย่าร้าง

4) หม้าย

5) อื่น ๆ

5. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) ปริญญาเอก

6. อายุงาน

1) 1-10 ปี

2) 11-20 ปี

3) 21-30 ปี

4) 31 ปี ขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

1) ข้าราชการ

2) พนักงานราชการ

3) ลูกจ้างประจำ

4) พนักงานจ้างเหมา

8. รายได้ต่อเดือน

1) 5,000-10,000 บาท

2) 10,001-20,000 บาท

3) 20,001-30,000 บาท

4) 30,001-40,000 บาท

5) 40,001-50,000 บาท

6) 50,001 ขึ้นไป

9. จังหวัด

1) อุบลราชธานี

2) ยโสธร

3) ศรีสะเกษ

4) สุรินทร์

5) อำนาจเจริญ

6) มุกดาหาร

10. ลักษณะการปฏิบัติงาน

1) ในสำนักงาน

2) ลงพื้นที่

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานบริหารพื้นที่
อนุรักษ์ที่ 9

ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านงาน (Job Factors)					
อำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy: AN)					
1. ท่านมีส่วนในการตัดสินใจในงานที่อยู่ภายใต้การดูแลโดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจ					
2. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่คิดว่าเหมาะสมกับงานของท่านได้โดยอิสระ					
3. องค์กรให้ท่านทำงานโดยไม่เข้ามาก้าวก่าย แทรกแซง กำกับหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา					
ทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work: MW)					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก					
2. ท่านคิดว่าองค์กรเห็นคุณค่าและประโยชน์จากความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน					
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้ทำอยู่มีคุณค่าและความหมายสำหรับท่านอย่างมาก					
การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน (Feedback: FB)					
1. องค์กรให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
2. องค์กรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของท่าน					
3. เมื่อท่านส่งงานองค์กรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็วและทันเวลา					
ความสมดุลของภาระงาน (Work Balance: WB)					
1. ท่านคิดว่าปริมาณงาน มีความสมดุลกับอัตรากำลังของพนักงานในหน่วยงาน					
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นที่ท่านสนใจได้อย่างเพียงพอ					
3. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
ความหลากหลายของงาน (Task Variety: TV)					
1. งานของท่านมีความหลากหลายเพียงพอในระดับที่ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย					
2. ท่านมีขอบเขต และภารกิจของงานในส่วนที่รับผิดชอบที่หลากหลาย					
3. ท่านต้องใช้ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ และความชำนาญที่หลากหลายในการทำงานของท่าน					
ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Factors)					
ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration: CR)					
1. องค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเสมอ					

ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. องค์กรของท่านมีการจัดกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอยู่เสมอ					
3. ท่านช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (Performance Expectations: PE)					
1. ท่านทราบดีว่าการปฏิบัติงานจะต้องทำผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในระดับใดจึงจะได้รับการยอมรับ					
2. ท่านทราบดีว่าองค์กรต้องการ หรือคาดหวังสิ่งใดจากตัวท่าน					
3. ท่านคิดว่ามาตรฐานผลงานที่องค์กรกำหนดเป็นสิ่งที่ไม่เกินกว่าความรู้ความสามารถของท่าน					
โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Growth: GW)					
1. องค์กรรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและเส้นทางอาชีพที่ท่านสนใจด้วยความเอาใจใส่					
2. ท่านคิดว่าองค์กรกำหนดเส้นทางอาชีพในอนาคตของท่านไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม					
3. องค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน					
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice: PJ)					
1. องค์กรรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อต้องมีการดำเนินการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทุกคนโดยรวม					
2. ท่านคิดว่าผู้นำองค์กรของท่านทำการตัดสินใจหรือดำเนินงานบนการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่ายโดยปราศจากอคติ					
3. ท่านคิดว่าองค์กรมีการบังคับใช้นโยบาย ข้อบังคับและระเบียบปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม					
ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice: DJ)					
1. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่องค์กรมอบให้มีความพอดีกับผลงานที่ท่านได้ทำได้					
2. ท่านคิดว่าค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความพยายามและการอุทิศตนให้กับงานของท่าน					
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors)					
การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to Colleagues: CC)					
1. ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน					
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้					

ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. หากท่านประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีที่จะรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้					
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Connectedness to Leader: CL)					
1. ท่านคิดว่าท่านและผู้บังคับบัญชาของท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน					
2. ท่านคิดว่าเมื่อประสบปัญหา บังคับบัญชาของท่านจะยินดีรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาเท่าที่จะทำได้					
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9

แรงจูงใจในการทำงาน (Employee motivation)	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ				
	5	4	3	2	1
ความสุขในการทำงาน (Work Happiness: WH)					
1. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร					
2. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้					
3. ท่านมีความสุขในการทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ					
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (Work Passion: WP)					
1. ท่านพร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
2. หากท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่					
3. ท่านมีวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม
นายชัชวาลย์ นีรมานสกุลพงศ์