



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ณรงค์ อนุพันธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
2. นายวรวุฒิ ดวงมาลา รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย ศึกษาราชการแทนหัวหน้าส่วนการคลัง อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี
3. นางสาวนุชจรี ชาวแกลง นักวิชาการศึกษา รักษาการหัวหน้าส่วนการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี
4. นางสาวจุฑารัตน์ ชำนวนุเวช บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
5. จำเอกชำนานูเกียรติ โสภา ปลัดเทศบาลตำบลสนามไชย อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ณรงค์ อนุพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เฟื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวรวุฒิ ดวงมาลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เฟื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย
(นางสาวนุชจรี ชาวเกลง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เพื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ คังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวจุฑารัตน์ ชำนาญเวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เพ็ญประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเกษมมนตรีตำบลสนามไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เพื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า จำเอก ชำนาญเกียรติ โสกา ข้าราชการในสังกัดของท่านมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ จำเอก ชำนาญเกียรติ โสกา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๓๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เฟื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้นักศึกษาขอให้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๓๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เฟื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ คังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด
ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ จะนำผลมาใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวอุษา เฟื่องประยูร

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30 ปี - 40 ปี
 41 ปี - 50 ปี มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน
 หม้ายหรือหย่าร้าง สมรสแล้วแยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษา / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 อนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล ลูกจ้างประจำ
 พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

6. รายได้

ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 15,000 บาท
 15,001 - 20,000 บาท 20,001 บาทขึ้นไป

7. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี 5 ปี - 10 ปี
 11 ปี - 15 ปี มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

8. สถานที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่

เทศบาลเมืองท่าใหม่ เทศบาลตำบลเนินสูง เทศบาลตำบลหนองคล้า
 เทศบาลตำบลเขาบายศรี เทศบาลตำบลเขาหัว-พลอยแหวน
 เทศบาลตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว
 องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเง้า องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด
 องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน องค์การบริหารส่วนตำบลลิพญา-บ่อพุ
 องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นในแต่ละข้อว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขตามความคิดเห็นของท่านตามความจริง โดยมีเกณฑ์ความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1. นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม						
2. ท่านมีความพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ						
3. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม						
4. การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน						
5. ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านการนิเทศงานและการปกครอง						
บังคับบัญชา						
6. ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน						
7. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง						
8. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น						
9. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม						
10. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง						
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
11. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น						
12. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
13. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน						
14. หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ท่าน เช่น ค่าที่พัก อาศัยค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่ท่านพึงได้รับ						
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการปกติที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว						
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
16. เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง						
17. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						
18. ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ						
19. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน						
20. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ด้านสภาพแวดล้อม						
21. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง						
22. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน						
23. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน						
24. หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ						
25. สถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อบ่อยที่จะปฏิบัติงาน						
ด้านความมั่นคงในงาน						
26. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้						
27. ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้จนตลอดอาชีพการทำงาน						
28. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
29. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่โอกาสที่ถูกโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรมเพียงใด						
30. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น						
ด้านความสำเร็จในงาน						
31. ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						
32. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ						
33. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลา						
34. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
35. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
ด้านการยอมรับนับถือ						
36. การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
37. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ						
38. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม						
39. ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
40. ความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
ด้านลักษณะงานที่ทำ						
41. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						
42. ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่						
43. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง						
44. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ						
45. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้อยากรู้ลึกอยากปฏิบัติงาน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านความรับผิดชอบ						
46. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน						
47. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย						
48. ท่านอุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						
49. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ						
50. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่						
ด้านความก้าวหน้า						
51. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น						
52. ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่						
53. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษา การศึกษาค้นคว้าความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน						
54. ผู้บังคับบัญชาแนะนำช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
55. ระบบการบริหารในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เช่น การเลื่อนระดับ ฯ						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนะ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 38 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน								
1. นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา								
6. ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
8. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ								
11. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ท่าน เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่ท่านพึงได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการปกติที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน								
16. เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
18. ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อม								
21. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
23. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
24. หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ	+1	-1	+1	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
25. สถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงในงาน								
26. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
27. ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่โอกาสที่ถูกโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรมเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	0	+1	-1	+1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านความสำเร็จในงาน								
31. ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย และกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการยอมรับนับถือ								
36. การแสดงความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37. ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจาก งานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
38. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39. ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
40. ความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่ทำ								
41. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42. ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้อยากรู้สึกรอคอยปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ								
46. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
47. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48. ท่านอุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้า								
51. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52. ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมการศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54. ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
55. ระบบการบริหารในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของท่าน เช่น การเลื่อนระดับ ฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	1.	0.43
	2.	0.45
	3.	0.55
	4.	0.56
	5.	0.48
ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	6.	0.69
	7.	0.76
	8.	0.54
	9.	0.80
	10.	0.69
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	11.	0.42
	12.	0.59
	13.	0.44
	14.	0.43
	15.	0.43
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	16.	0.59
	17.	0.57
	18.	0.67
	19.	0.72
	20.	0.71
ด้านสภาพแวดล้อม	21.	0.37
	22.	0.56
	23.	0.42
	24.	0.57
	25.	0.22

ตาราง 39 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความมั่นคงในงาน	26.	0.59
	27.	0.60
	28.	0.42
	29.	0.34
	30.	0.54
ด้านความสำเร็จในงาน	31.	0.62
	32.	0.71
	33.	0.57
	34.	0.74
ด้านการยอมรับนับถือ	35.	0.74
	36.	0.59
	37.	0.73
	38.	0.54
	39.	0.76
	40.	0.74
ด้านลักษณะงานที่ทำ	41.	0.68
	42.	0.77
	43.	0.61
	44.	0.64
ด้านความรับผิดชอบ	45.	0.82
	46.	0.53
	47.	0.38
	48.	0.48
	49.	0.57
ด้านความก้าวหน้า	50.	0.74
	51.	0.76
	52.	0.63

ตาราง 39 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	53.	0.63
	54.	0.70
	55.	0.78

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เท่ากับ 0.95