

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ว๐๓๗๖

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา ตำบลแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.หทัยรัตน์ มณีเทศ

ด้วย นางสาวอักษราภักดิ์ เครือสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๑๕๒๔๘๐๐ นิสิตระดับ
บัณฑิตศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการ
และการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทาง
หลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.รัตนศิริพานิช เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่าง
แบบสำรวจมากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักคณบดี คณะการจัดการและการท่องเที่ยว โทร.๒๔๕๕

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๔๒๗

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุมัติในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร

ด้วย นางสาวอักษราภักดิ์ เครือสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๑๕๒๔๘๐๐ นิสิตระดับ
บัณฑิตศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการ
และการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ระหว่างการงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทาง
หลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่าง
แบบสำรวจมากับหนังสือแนบด้วย

คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการและการท่องเที่ยว

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ว๐๓๗๖

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา ตำบลแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณสมบูรณ์ พูนศิริไพบูลย์

ด้วย นางสาวอักษราภักดิ์ เครือสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๑๕๒๔๘๐๐ นิสิตระดับ
บัณฑิตศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการ
และการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทาง
หลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่าง
แบบสำรวจมากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๔๑๒

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา ตำบลแสนสุข

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท WELLPACK INNOVATION CO., LTD

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอน หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกรณีนี้ระดับบัณฑิตศึกษา คือ นางสาวอักษราภักดิ์ เครือสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๐๕๒๔๘๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม ในการควบคุมดูแลของ ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะฯ จึงใคร่ขอให้ นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานจำนวน 30 ตัวอย่าง ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่างแบบสำรวจมากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๔๒๖

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา ตำบลแสนสุข

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน อธิบดีกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอน หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคนิติศาสตร์ระดับบัณฑิตศึกษา คือ นางสาวอักษราภักดิ์ เครือสุวรรณ รหัสประจำตัว ๕๑๕๒๔๘๐๐ ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และคุณธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม ในการควบคุมดูแลของ ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะฯ จึงใคร่ขอให้ นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานจำนวน 369 ตัวอย่าง ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่างแบบสำรวจมากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1. คร. สมบัติ ชำรงสินถาวร ประธานสาขาการตลาดและธุรกิจระหว่างประเทศ
- 2. คร. หทัยรัตน์ มณีเทศ สังกัดกรมทางหลวงชนบท
- 3. นาย สมบูรณ์ พูนศิริไพบุลย์ หัวหน้าฝ่ายจัดซื้อ (ต่างประเทศ) บริษัท WELLPACK
INNOVATION CO., LTD

ภาคผนวก ค

ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตารางที่ ก-1 ผลการพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตาราง IOC ด้านแรงจูงใจ					
ข้อที่	ผลการพิจารณา			$\sum R$	ค่า IOC
1	+1	+1	+1	3	1.00
2	+1	+1	+1	3	1.00
3	+1	+1	+1	3	1.00
4	+1	+1	+1	3	1.00
5	+1	+1	+1	3	1.00
6	+1	+1	+1	3	1.00
7	+1	+1	+1	3	1.00
8	+1	+1	+1	3	1.00
9	+1	+1	+1	3	1.00
10	+1	+1	+1	3	1.00
11	+1	+1	+1	3	1.00
12	+1	+1	+1	3	1.00
13	+1	+1	+1	3	1.00
14	+1	+1	+1	3	1.00
15	+1	+1	+1	3	1.00
16	+1	+1	+1	3	1.00
17	+1	+1	+1	3	1.00
18	+1	+1	+1	3	1.00
19	+1	+1	+1	3	1.00
20	+1	+1	+1	3	1.00
21	+1	+1	+1	3	1.00
22	+1	+1	+1	3	1.00
23	+1	+1	+1	3	1.00

ตาราง IOC ด้านบรรยากาศ

ข้อที่	ผลการพิจารณา			$\sum R$	ค่า IOC
1	+1	+1	+1	3	1.00
2	+1	+1	+1	3	1.00
3	+1	+1	+1	3	1.00
4	+1	+1	+1	3	1.00
5	+1	+1	+1	3	1.00
6	+1	+1	+1	3	1.00
7	+1	+1	+1	3	1.00
8	+1	+1	+1	3	1.00
9	+1	+1	+1	3	1.00
10	+1	+1	+1	3	1.00
11	+1	+1	+1	3	1.00
12	+1	+1	+1	3	1.00
13	+1	+1	+1	3	1.00
14	+1	+1	+1	3	1.00
15	+1	+1	+1	3	1.00
16	+1	+1	+1	3	1.00
17	+1	+1	+1	3	1.00
18	+1	+1	+1	3	1.00
19	+1	+1	+1	3	1.00
20	+1	+1	+1	3	1.00
21	+1	+1	+1	3	1.00
22	+1	+1	+1	3	1.00
23	+1	+1	+1	3	1.00
24	+1	+1	+1	3	1.00

ตาราง IOC ด้านบรรยากาศ (ต่อ)

25	+1	+1	+1	3	1.00
26	+1	+1	+1	3	1.00
27	+1	+1	+1	3	1.00
28	+1	+1	+1	3	1.00
29	+1	+1	+1	3	1.00
30	+1	+1	+1	3	1.00
31	+1	+1	+1	3	1.00
32	+1	+1	+1	3	1.00
33	+1	+1	+1	3	1.00
34	+1	+1	+1	3	1.00
35	+1	+1	+1	3	1.00
36	+1	+1	+1	3	1.00
37	+1	+1	+1	3	1.00
38	+1	+1	+1	3	1.00

ตาราง IOC ด้านความยุติธรรม

ข้อที่	ผลการพิจารณา			$\sum$ 3	ค่า IOC
1	+1	+1	+1	3	1.00
2	+1	+1	+1	3	1.00
3	+1	+1	+1	3	1.00
4	+1	+1	+1	3	1.00
5	+1	+1	+1	3	1.00
6	+1	+1	+1	3	1.00
7	+1	+1	+1	3	1.00
8	+1	+1	+1	3	1.00
9	+1	+1	+1	3	1.00
10	+1	+1	+1	3	1.00
11	+1	+1	+1	3	1.00
12	+1	+1	+1	3	1.00
13	+1	+1	+1	3	1.00
14	+1	+1	+1	3	1.00
15	+1	+1	+1	3	1.00
16	+1	+1	+1	3	1.00
17	+1	+1	+1	3	1.00
18	+1	+1	+1	3	1.00
19	+1	+1	+1	3	1.00
20	+1	+1	+1	3	1.00
21	+1	+1	+1	3	1.00
22	+1	+1	+1	3	1.00
23	+1	+1	+1	3	1.00
24	+1	+1	+1	3	1.00

ตาราง IOC ด้านความยุติธรรม (ต่อ)

25	+1	+1	+1	3	1.00
26	+1	+1	+1	3	1.00
27	+1	+1	+1	3	1.00

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ ง-1 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงาน													
ด้านสภาพการทำงาน		ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน		ด้านการกำหนดค่าตอบแทน		ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา		ด้านความคาดหวังต่อองค์กร		ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร		ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	
ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r
1	0.70	4	0.43	8	0.52	12	0.64	15	0.70	18	0.78	20	0.66
2	0.57	5	0.42	9	0.72	13	0.78	16	0.77	19	0.71	21	0.67
3	0.65	6	0.76	10	0.75	14	0.68	17	0.78			22	0.55
		7	0.56	11	0.83							23	0.61

บรรยาภาศในองค์การ															
ด้าน โครงสร้าง องค์การ		ด้านความ ท้าทาย และความ รับผิดชอบ		ด้านความ อบอุ่น และการ สนับสนุน		ด้านการให้ รางวัลและ การลงโทษ		ด้านความ ขัดแย้ง		ด้านมาตรฐาน ของการ ปฏิบัติงาน และความ คาดหวัง		ด้านความ เป็นอันหนึ่ง อันเดียวและ การ จงรักภักดีต่อ กลุ่ม		ด้านความ เสี่ยงและ การรับ ความเสี่ยง	
ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r		r
1	0.58	4	0.29	8	0.31	14	0.33	19	0.37	24	0.77	29	0.71	35	0.59
2	0.57	5	0.75	9	0.71	15	0.36	20	0.56	25	0.83	30	0.59	36	0.45
3	0.42	6	0.59	10	0.59	16	0.33	21	0.65	26	0.39	31	0.48	37	0.68
		7	0.48	11	0.40	17	0.30	22	0.58	27	0.37	32	0.58	38	0.74
				12	0.31	18	0.21	23	0.77	28	0.45	33	0.49		
				13	0.43							34	0.27		

ความยุติธรรมในองค์กร							
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา		ด้านกำหนด ค่าตอบแทน		ด้านระบบการประเมิน		ด้านกระบวนการ ประเมิน	
ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r
1	0.66	10	0.51	16	0.68	24	0.48
2	0.59	11	0.58	17	0.58	25	0.43
3	0.72	12	0.53	18	0.38	26	0.74
4	0.59	13	0.56	19	0.41	27	0.45
5	0.30	14	0.57	20	0.32		
6	0.72	15	0.48	21	0.76		
7	0.64			22	0.72		
8	0.85			23	0.46		
9	0.26						

ตารางที่ ง-2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจในการทำงาน	23	0.96
บรรยากาศในองค์กร	38	0.93
ความยุติธรรมในองค์กร	27	0.87
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	88	0.97

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมใน
องค์กร กรณีศึกษา: กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม

แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทาง
หลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม ของนักศึกษาปริญญาโท คณะการจัดการและการ
ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถตอบคำถามให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์
อย่างมากแก่การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ โดยการตอบแบบสอบถาม ท่านสามารถตอบคำถามตาม
ความเป็นจริงหรือสภาพที่น่าจะเกิดขึ้น ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน และขอความกรุณาตอบ
คำถามให้ครบทุกข้อ เนื่องจากทุกคำตอบที่ได้รับมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง

อนึ่งการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ผู้ศึกษาขอยืนยันว่าข้อมูลที่ได้รวบรวมจะถูกปิดไว้เป็น
ความลับผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบ
แบบสอบถาม และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

รายละเอียดแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท

ตอนที่ 4 เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

อักษรภักดิ์ เครือสุวรรณ

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ และเติมข้อความในช่องว่าง

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21-30 ปี

☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี

☐ 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ปัจจุบันท่านมีรายได้ต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 10,000 บาท

☐ 2. 10,001-20,000 บาท

☐ 3. 20,001-30,000 บาท

☐ 4. 30,001-50,000 บาท

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้

☐ 1. ไม่เกิน 5 ปี

☐ 2. 6-10 ปี

☐ 3. 11-15 ปี

☐ 4. 16-20 ปี

☐ 5. 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลแรงงูใจที่มีผลต่อระดับของแรงงูใจในการทำงาน
ของ ข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างกรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องระดับของแรงงูใจตามความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับ
การรู้สึกของท่าน ในที่ทำงานปัจจุบัน โดยมีระดับของแรงงูใจในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งที่มีต่อระดับแรงงูใจในการทำงาน
- 4 หมายถึง เห็นด้วยที่มีต่อระดับแรงงูใจในการทำงาน
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจที่มีต่อระดับแรงงูใจในการทำงาน
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยที่มีต่อระดับแรงงูใจในการทำงาน

รายการประเมิน	ระดับแรงงูใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านสภาพการทำงาน						
1. สภาพแวดล้อมทั่วไปในบริเวณที่ท่านทำงาน มีความสะดวกสบาย						() A1
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพียงพอ						() A2
3. การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน						() A3
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						
4. การให้ความช่วยเหลือ หรือให้การปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน						() B1
5. การไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกหรือนินทาต่อกัน						() B2
6. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนฝ่ายต่างๆ						() B3
7. การได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าต่อหน่วยงานต่อเพื่อนร่วมงาน						() B4
ด้านการกำหนดค่าตอบแทน						
8. การจ่ายเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ						() C1

รายการประเมิน	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
9. การจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับ						() C2
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี						() C3
11. การให้สวัสดิการในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน						() C4
ด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา 12. การที่ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วนรับรู้ และแสดงความคิดเห็นในงานด้านต่างๆ						() D1
13. การได้รับการสอนงาน และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดจากการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา						() D2
14. การให้เกียรติ และชมเชยเมื่อทำงานได้อย่าง สม่าเสมอจากผู้บังคับบัญชา						() D3
ด้านความคาดหวังต่อการ 15. องค์การมีความเจริญเติบโต และมีความมั่นคง						() E1
16. องค์การให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน						() E2
17. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน						() E3
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อการ 18. การได้มีโอกาสตัดสินใจในเรื่องงานด้วยตนเอง						() F1
19. องค์การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น						() F2

รายการประเมิน	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
20. งานที่ทำเปิดโอกาสให้พัฒนา ทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มมากขึ้น						() G1
21. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ ท่าน						() G2
22. งานที่ทำเปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						() G3
23. ท่านสามารถเจริญเติบโตไปพร้อม กับองค์กร						() G4

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการรับรู้บรรยากาศในองค์การของ ข้าราชการ

พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องระดับของบรรยากาศในการทำงานตามความเป็นจริง หรือใกล้เคียง กับความรู้สึกของท่าน ในที่ทำงานปัจจุบัน โดยมีระดับการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง องค์การของท่านมีบรรยากาศในองค์การลักษณะนี้มากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์การของท่านมีบรรยากาศในองค์การลักษณะนี้มาก
- 3 หมายถึง องค์การของท่านมีบรรยากาศในองค์การลักษณะนี้ปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์การของท่านมีบรรยากาศในองค์การลักษณะนี้น้อย
- 1 หมายถึง องค์การของท่านมีบรรยากาศในองค์การลักษณะนี้น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับลักษณะของบรรยากาศ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านโครงสร้างองค์การ						
1. ขั้นตอนการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างคล่องตัว						() H1
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ						() H2
3. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ						() H3
ด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ						
4. ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา						() I1
5. ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับท่าน						() I2
6. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด						() I3

รายการประเมิน	ระดับลักษณะของบรรยากาศ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
7. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี						() I4
ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน						
8. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น						() J1
9. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						() J2
10. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงาน						() J3
11. หัวหน้าของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน						() J4
12. หัวหน้าของท่าน <u>ไม่เคย</u> ชื่นชมในผลงานของท่าน						() J5
13. หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง						() J6
ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ						
14. ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านได้รับคำชมเชย มากกว่าคำตำหนิ						() K1
15. ระบบเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความยุติธรรม						() K2
16. ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มกับงานที่ปฏิบัติ						() K3
17. มีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม						() K4

รายการประเมิน	ระดับลักษณะของบรรยากาศ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
18. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านสนับสนุนต่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถ						() K5
ด้านความขัดแย้ง 19. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน <u>ไม่สามารถ</u> หาทางประนีประนอมได้						() L1
20. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย						() L2
21. หัวหน้าที่ของท่านแก้ไขความขัดแย้งในหน่วยงานอย่างมีเหตุผล						() L3
22. สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้า						() L4
23. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีการช่วยกันหาทางออก						() L5
ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง 24. ทุกคนในองค์การทำงานโดยคำนึงถึงมาตรฐาน						() M1
25. องค์การมีการตั้งมาตรฐานที่ชัดเจน						() M2
26. ท่าน <u>ไม่</u> ทราบมาตรฐานการปฏิบัติงานที่องค์การกำหนดไว้ว่าเป็นอย่างไร						() M3
27. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้						() M4
28. ส่วนใหญ่ยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่องค์การตั้งไว้						() M5

รายการประเมิน	ระดับลักษณะของบรรยากาศ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและ การจรรีกรักดีต่อกลุ่ม 29. องค์การของท่านทุกคนร่วมมือกัน ทำงานเป็นอย่างดี						() N1
30. ในองค์การของท่านจะเสียสละเวลา เพื่อส่วนรวม						() N2
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและ การจรรีกรักดีต่อกลุ่ม (ต่อ) 31. ทุกคนในองค์การส่วนใหญ่มีความ สนิทสนมกัน						() N3
32. ทุกคนในองค์การทำงานเป็นหมู่คณะ						() N4
33. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี						() N5
34. องค์การของท่านทุกคนทำงาน อย่างร่วมมือร่วมใจกัน						() N6
ด้านความเสี่ยงภัย และการรับความเสี่ยง ภัย 35. องค์การของท่านมีการจัดระบบ สัญญาณเตือนภัยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน						() O1
36. สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่มี <u>ความเสี่ยง</u> ต่อการเกิดอุบัติเหตุสูงมาก						() O2
37. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อ ความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี						() O3
38. องค์การของท่านมีการจัดระบบการ ดำเนินงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยใน การทำงาน						() O4

**ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ ข้าราชการ
พนักงาน และลูกจ้างกรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามความเป็นจริง หรือใกล้เคียง กับการรู้สึกของท่าน ในที่ทำงานปัจจุบัน โดยมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การลักษณะนี้มากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การลักษณะนี้มาก

3 หมายถึง ท่านมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การลักษณะนี้ปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การลักษณะนี้น้อย

1 หมายถึง ท่านมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การลักษณะนี้น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับการรับรู้ลักษณะของความยุติธรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา						
1. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจ ใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติ ต่อท่านด้วยความเมตตา						() P1
2. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจ ใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติ ต่อท่านด้วยสนใจในความรู้สึกของท่าน						() P2
3. ท่านได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ						() P3
4. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจ ใด ๆ เขาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของท่าน						() P4
5. ท่านมักจะ <u>หลบเลี่ยง</u> ที่จะพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาของท่าน						() P5
6. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจ ใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่านเขาจะคำนึงถึง สิทธิของท่าน						() P6

รายการประเมิน	ระดับการรับรู้ลักษณะของความยุติธรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
7. ในการตัดสินใจ ที่เกี่ยวกับงานของ ท่านผู้บังคับบัญชาจะหาหรือเกี่ยวกับการ ตัดสินใจกับท่านด้วย						() P7
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีข้อมูลที่ ถูกต้องสมเหตุสมผลที่จะอธิบายเกี่ยวกับ การตัดสินใจในงานของท่าน						() P8
9. ผู้บังคับบัญชา <u>ไม่มี</u> คำอธิบายผลการ ตัดสินใจในงานของท่านได้อย่างชัดเจน						() P9
ด้านกำหนดค่าตอบแทน 10. เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว ท่าน คิดว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ ยุติธรรม						() Q1
11. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ ท่าน ได้รับ เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน						() Q2
12. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับ การศึกษาของท่าน						() Q3
13. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรม เปรียบเทียบกับประสบการณ์ ทำงานของท่าน						() Q4
14. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมสำหรับงานที่ท่านสามารถทำได้ ดี						() Q5
15. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับ จากองค์กรคุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน						() Q6

รายการประเมิน	ระดับการรับรู้ลักษณะของความยุติธรรม					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านระบบการประเมิน						
16. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ภาพรวมในองค์การของท่านมีความยุติธรรม						() R1
17. ท่านคิดว่าความยุติธรรมเป็นเป้าหมายสำคัญในองค์การของท่าน						() R2
18. ในองค์การของท่านสิ่งที่พนักงานกังวลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานจะได้รับการเอาใจใส่จากองค์การก่อนที่จะมีการตัดสินใจเรื่องใด ๆ						() R3
19. ในองค์การของท่านการตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานจะปราศจากอคติ						() R4
20. องค์การของท่านมักจะถูกรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อสามารถรองรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้						() R5
21. ผลของการตัดสินใจใดๆ ในองค์การของท่านจะส่งผลกระทบต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน						() R6
22. ในองค์การของท่านมีการนำกฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม						() R7
23. องค์การ <u>ไม่</u> ได้อธิบายกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้รับทราบอย่างชัดเจน						() R8
ด้านกระบวนการประเมิน						
24. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยหลักการและเหตุผล						() S1

รายการประเมิน	ระดับการรับรู้ลักษณะของความยุติธรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
25. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะนำเกณฑ์การพิจารณาที่ <u>ไม่</u> เกี่ยวข้องกับงานมาประเมินผลการ ปฏิบัติงานของท่าน						() S2
26. ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่อง ผลตอบแทนภายในองค์กรมาจาก กระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส						() S3
27. ท่าน <u>ไม่</u> มั่นใจว่าพนักงานทุกคนใน สำนักงานจะได้รับการพิจารณา ความก้าวหน้าในงานด้วยเกณฑ์ที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน						() S4

ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น