



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดอุตสาหกรรม  
บางกอกไฟเบอร์กลาสอำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส โดยข้อมูลที่ได้รับจะใช้เป็นแนวทางในการ  
พัฒนาองค์กรต่อไป ดังนั้นผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามให้ตรงกับ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาค้างนี้จะนำเสนอโดย  
ภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ  
ในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 - 35 ปี

36 - 45 ปี

46 - 60 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

ม.3หรือเทียบเท่า

ม.6หรือเทียบเท่า

ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 8,000 บาท

8,001-12,000 บาท

12,001-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท

## 6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 3 ปี  3-5 ปี  6-10 ปี  มากกว่า 10 ปี

## 7. ระดับตำแหน่ง

ปฏิบัติการ  หัวหน้างาน  ผู้บริหารระดับกลาง  ผู้บริหารระดับสูง

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามที่ท่านให้ความสำคัญ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>					
1. การสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
2. การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด					
3. การมีโอกาสในการออกความเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
4. การได้รับโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5. ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน					
<b>ด้านความหลากหลายของงาน</b>					
6. งานที่ทำทำให้มีโอกาสด้านความรู้ความสามารถมาก					
7. งานในความรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
8. การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่					
10. งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน					
<b>ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>					
11. งานในความรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบและชัดเจน					
12. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร					
13. ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน					
14. การสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
15. การสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน					
<b>ด้านผลป้อนกลับของงาน</b>					
16. การมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน					
17. งานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จัก					
18. ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
19. ผลงานที่ผ่านมามีได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ					
20. การประเมินผลงานค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง					
<b>ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>					
21. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน					

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(ต่อ)	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22. องค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น					
23. งานที่ทำงานมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร					
24. การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
25. การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามที่ท่านให้ความสำคัญ

ประสบการณ์ในงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
26. การรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ					
27. การรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร					
28. การรู้สึกว่าการเปลี่ยนแผนที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม					
29. การรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					

ประสพการณ์ในงาน(ต่อ)	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
30. การรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
<b>ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</b>					
31. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย					
32. การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ					
33. การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน					
34. การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว					
35. การรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลสมอระหว่างการทำงาน					
<b>ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>					
36. การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี					
37. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
38. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า					
39. การได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ					
40. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ					

ประสบการณ์ในงาน(ต่อ)	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
41. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
42. ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
43. การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
44. การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
45. นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวมลฤดี เสงแสงชัย

วัน เดือน ปี เกิด

1 กรกฎาคม 2521

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสยาม  
ปีการศึกษา 2544

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2545 - ปัจจุบัน ผู้จัดการ  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุตสาหกรรมบางกอกไฟเบอร์กลาส