



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาหาข้อมูลประกอบการค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทโฮย่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้รับจะจัดเก็บเป็นความลับโดยจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ปริญญา สืบแสน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในวงเล็บหน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก ถ้าไม่มีข้อความที่ท่านต้องการเลือก โปรดเขียนข้อมูลที่ถูกต้องลงในช่องที่ระบุไว้ อื่นๆ

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. 21-25 ปี 2. 26-30 ปี
 3. 31-35 ปี 4. 36 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ 1. โสด 2. สมรส
 3. อื่นๆ ระบุ
4. การศึกษา 1. มัธยมปลายหรือปวช. 2. ปวส.
 3. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 4. ปริญญาโท
 5. อื่นๆ ระบุ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

5. รายได้รวมต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท () 2. 5,000 – 10,000 บาท
 () 3. 10,001 – 20,000 บาท () 4. 20,001 – 30,000 บาท
 () 5. 30,001 – 40,000 บาท () 6. 40,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการทำงาน

- () 1. ต่ำกว่า 4 ปี () 2. 4 – 6 ปี
 () 3. 7 – 9 ปี () 4. 10 – 12 ปี
 () 5. 12 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงานความรับผิดชอบ

- () 1. หัวหน้าแผนก () 2. ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

8. ท่านมีความเห็นด้วยต่อแต่ละประโยคต่อไปนี้ในระดับใด

(โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับของการมีความเห็นด้วยของท่านเพียงข้อเดียว)

	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่มีมาตรฐานสูงจนประสบความสำเร็จ					
3. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนจนประสบความสำเร็จ					
4. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ได้ร่วมการตัดสินใจหรือร่วมแก้ไขปัญห จนประสบความสำเร็จ					
5. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานนั้นแล้วมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
6. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานนั้นแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณเองเก่งมากขึ้น					
7. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานนั้นแล้วทำให้มีความชำนาญมากขึ้น					
8. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานนั้นแล้วทำให้มีความรู้มากขึ้น					
9. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่บริษัทให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน					
10. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่บริษัทให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
11. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่บุคคลอื่นเห็นว่ามีความสำคัญ					

	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
12. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานนั้นแล้วได้รับการชมเชยจากบริษัท					
13. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมากกว่าผู้อื่น					
14. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่มีอำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจโดยปราศจากการแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในปริมาณที่มากกว่าผู้อื่น					
16. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่มีความยาก และท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน					
17. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ					
18. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ไม่ซ้ำซาก และจำเจ					
19. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่สร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
20. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งมีความชัดเจน					
21. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง					
22. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม					
23. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลัก					

	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
24. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนขั้นพื้นฐาน หรือค่าจ้างต่อวันที่เหมาะสม					
25. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม					
26. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินโบนัสที่เหมาะสม					
27. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา					
28. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
29. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
30. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้เป็นที่รู้จักจากบุคคลอื่นๆ ว่าท่านอยู่ในตำแหน่งหรือฐานะใดๆ ในบริษัท					
31. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้เป็นที่เคารพและขำเกรงจากบุคคลอื่นๆ					
32. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้เป็นที่รู้จักจากบุคคลอื่นๆ ว่าท่านมีความสำคัญเพียงใดต่อบริษัท					
33. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านสามารถปฏิบัติกรควบคุมบังคับบัญชาโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ จากผู้บังคับบัญชา					
34. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านสามารถให้บทลงโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่างหน่วยงานได้ทันทีที่พบเห็นการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง					

	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
35. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในระบบที่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน					
36. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในระบบงานที่มีความสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้					
37. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ยึดถือกฎเกณฑ์การทำงานสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้					
38. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในสายการบังคับบัญชาที่มีความสอดคล้องกับนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้					
39. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในรูปแบบการช่วยเหลือเกื้อกูลงานมากกว่ารูปแบบการสั่งงาน					
40. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานจัดเตรียมไว้อย่างเหมาะสม					
41. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในสถานที่ที่มีแสงสว่างอย่างเหมาะสม					
42. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในสถานที่ที่มีอากาศถ่ายเทอย่างเหมาะสม					
43. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่มีอุณหภูมิเหมาะสม					
44. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม					
45. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้รับสวัสดิการค่าที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม					
46. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้รับสวัสดิการค่าช่วยเหลือการเดินทางที่เหมาะสม					

	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
47. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้รับสวัสดิการค่าอาหารที่เหมาะสม					
48. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
49. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานที่ไม่มีนโยบายการโยกย้ายหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน					
50. ท่านจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หากท่านได้ทำงานในองค์กรที่มีการเจริญเติบโตในการทำธุรกิจ					

ขอขอบพระคุณที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายปริญญา สืบแสน
วัน เดือน ปีเกิด	10 เมษายน 2518
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิริยาลัย จังหวัดแพร่ ปีการศึกษา 2540 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี)
ประสบการณ์	พ.ศ. 2541 – 2551 บริษัท โฮย่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกผลิต โรงงาน 2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved