



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่สตรีโตเกียว จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ของนักศึกษา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจและปัญหาในการ
ทำงานของบริษัท เชียงใหม่สตรีโตเกียว จำกัด โดยข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับซึ่งจะไม่มี
ผลกระทบต่อการทำงานของท่าน จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และ
โอกาสนี้ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างมาก ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 18-25 ปี 26-30 ปี
 31-35 ปี มากกว่า 35 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า
 มัธยมศึกษาปีที่ 1-3
 มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.หรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา / ปวส หรือเทียบเท่า
 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
4. สถานภาพ โสด สมรส
 หย่าร้าง หม้าย
 อื่นๆ (โปรดระบุ)
5. ที่พักอาศัยปัจจุบันเป็น บ้านตัวเอง บ้านญาติ
 บ้านเช่า ,ห้องเช่า บ้านเพื่อน
 อื่นๆ(โปรดระบุ).....

6. อายุงานในบริษัทเชียงใหม่ศรีโตเกียว () ไม่ถึง 1 ปี () 1-3 ปี
 () 3-6 ปี () 6-9 ปี
 () มากกว่า 10 ปี
7. รายได้ต่อเดือน () ต่ำกว่า 6,000 บาท () 6,001 – 8,000 บาท
 () 8,001 – 10,000 บาท () มากกว่า 10,000 บาท
8. ท่านเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงานก่อนที่จะเข้ามาทำงานที่บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัดหรือไม่
- () เคย
 () ไม่เคย (ข้ามไปทำส่วนที่ 2)
 สาเหตุที่ย้ายจากที่ทำงานเดิมเพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () ค่าจ้างน้อย
 () ไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ
 () งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย
 () บริษัทไม่มีความมั่นคง
 () งานที่ทำเกินความสามารถ
 () ไม่พอใจหัวหน้างาน
 () ไม่พอใจระบบการควบคุมดูแลของบริษัท
 () ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน
 () ไม่พอใจนโยบายของบริษัท
 () ไม่มีความมั่นคงก้าวหน้า
 () โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย
 () ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานมากขึ้น
 () ผลงานที่ทำ "ไม่" ได้รับการยอมรับจากบริษัท
 () ไม่มีการรับรู้ผลสำเร็จของงาน
 () บริษัท/สถานที่ทำงานเก่าปิดกิจการ
 () งานที่ทำไม่น่าสนใจ
 () อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา

ในความคิดเห็นของท่าน ท่านให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยในการจูงใจ (Motivation Factor)	ระดับการให้ความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน					
2. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง					
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา					
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. การยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
2. การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน					
3. การยอมรับ นับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก					
4. คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
2. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
3. ความเป็นอิสระในการทำงาน					
4. งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ					
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน					
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน					
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน					
3. ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					

ปัจจัยในการจูงใจ (Motivation Factor)	ระดับการให้ความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง					
2. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น					
3. มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ					
ด้านการเจริญเติบโต					
1. มีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
2. มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน					
ปัจจัยในการบำรุงรักษา (Hygiene Factor)					
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท					
1. มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง					
2. ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ					
3. นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง					
ด้านการบังคับบัญชา					
1. ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน					
2. การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน					
3. การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า					
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน					
2. การวางตนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ปัจจัยในการบำรุงรักษา (Hygiene Factor)	ระดับการให้ความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น					
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง					
2. การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน					
4. การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน					
ด้านตำแหน่งงาน					
1. ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม					
2. ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					
2. ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท					
ด้านสภาพการทำงาน					
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
2. จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม					
3. เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน					
4. สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัย					
5. สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ					
ด้านค่าตอบแทน					
เงินเดือน / รายได้					
1. อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ					
2. การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ทุกปี					
3. รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน					

ปัจจัยในการบำรุงรักษา (Hygiene Factor)	ระดับการให้ความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ
สวัสดิการ					
4. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสุขภาพประจำปี					
5. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร					
6. สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ					
สิทธิในการลา / วันหยุด					
7. สิทธิในการลาป่วย ลากิจ					
8. สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำปี และหยุดตามประเพณี					
ด้านชีวิตส่วนตัว					
1. ความเข้าใจและการสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน					
2. ความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท					
3. ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน					

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงาน

ท่านคิดว่าปัญหาในการทำงานข้อใดเป็นส่วนสำคัญในการทำงานของท่านและท่านให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัญหาในการทำงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
ปัจจัยในการจูงใจ (Motivation Factor)					
ปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน					
2. ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง					
3. ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา					
4. ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับ					
1. ไม่ได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
2. ไม่ได้รับการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ไม่ได้รับการยอมรับ นับถือ และยกย่องจากสังคมภายนอก					
4. ไม่ได้รับคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
2. งานที่ทำไม่ตรงกับความถนัด					
3. ไม่มีอิสระในการทำงาน					
4. งานที่ทำไม่น่าภาคภูมิใจ					

ปัญหาในการทำงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
ปัญหาด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน					
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากหรือน้อยเกินไป					
2. ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน					
3. ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
ปัญหาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
1. มีหลักเกณฑ์ชัดเจน และยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน					
2. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นไม่เหมาะสม					
3. ไม่มีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ					
ปัญหาด้านการเจริญเติบโต					
1. ไม่มีโอกาสได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้					
2. ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน					
ปัจจัยในการบำรุงรักษา (Hygiene Factor)					
ปัญหาด้านความนโยบาย และการบริหาร					
1. ไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง					
2. ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ					
3. นโยบายไม่เป็นธรรมและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง					

ปัญหาในการทำงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
ปัญหาด้านการบังคับบัญชา					
1. ไม่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน					
2. ไม่ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน					
3. ไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ขาดความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน					
ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า					
1. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น					
2. การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม					
3. หัวหน้างานไม่มีความจริงใจและเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น					
1. ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและเป็นกันเอง					
2. ไม่ให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือ ใด ๆ ในการทำงาน					
3. ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน					
4. ไม่รับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน					

ปัญหาในการทำงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
ปัญหาด้านตำแหน่งงาน					
1. ตำแหน่งงานไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม					
2. ตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ					
ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2. ไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท					
ปัญหาด้านสภาพการทำงาน					
1. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสม					
2. จำนวนชั่วโมงการทำงานไม่มีความเหมาะสม					
3. เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ					
4. สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัยไม่เหมาะสม					
5. สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำไม่เพียงพอ					
ปัญหาด้านค่าตอบแทน					
เงินเดือน / รายได้					
1. อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับน้อยเกินไป					
2. การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ไม่เหมาะสม					
3. ไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน					

ปัญหาในการทำงาน	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
สวัสดิการ					
4. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสอบสภาพประจำปีไม่เหมาะสม					
5. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าอาหารไม่เหมาะสม					
6. สวัสดิการด้านการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ไม่เหมาะสม					
สิทธิในการลา / วันหยุด					
7. สิทธิในการลาป่วย ลากิจ ไม่เหมาะสม					
8. สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อนประจำ และหยุดตามประเพณี ไม่เหมาะสม					
ปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว					
1. ครอบครัวไม่เข้าใจและไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน					
2. ไม่เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่องาน และบริษัท					
3. การเดินทางไปทำงานไม่สะดวก					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวเบญจภรณ์ ไชยวดี
วัน เดือน ปี เกิด	15 เมษายน 2522
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2546
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน ผู้จัดการบริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved