

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบ (เลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว)

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25 - 30 ปี
 3. 31 - 35 ปี 4. 36 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรสแล้ว
 3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)
 2. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)
 3. อาจารย์ประจำตามสัญญา
 4. อาจารย์อัตราจ้าง
 5. ลูกจ้างประจำ
 6. พนักงานราชการ
 7. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

 1. 1 - 5 ปี 2. 6 - 10 ปี 3. 11 ปี ขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 1. 5,000 - 10,000 บาท 2. 10,001 - 20,000 บาท 3. 20,001 - 30,000 บาท 4. 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด
 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้มีดังนี้คือ

คะแนน 5 (มากที่สุด) หมายถึง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนน 4 (มาก) หมายถึง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 3 (ปานกลาง) หมายถึง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 2 (น้อย) หมายถึง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 1 (น้อยที่สุด) หมายถึง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
1.1 ได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบงานสำคัญเสมอ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใหญ่					
1.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องงาน					
1.3 ความคิดเห็นที่เสนอไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา					
1.4 มีส่วนร่วมในการนำอุปสรรคปัญหาที่พบมาเสนอต่อผู้บริหารเพื่อปรับปรุง					
1.5 มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการรับรู้ผลการดำเนินการตามแผน					

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
2. ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร					
2.1 งานทุกชิ้นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเคร่งครัด					
2.2 โอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2.3 มีส่วนร่วมเมื่อในการเร่งรัดการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
2.4 มีส่วนร่วมในการวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน					
2.5 มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของหน่วยงาน					
3. ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ					
3.1 มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานขององค์กร					
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยากแต่ก็ไม่เกินความสามารถ					
3.3 มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
3.4 มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและข้อเสนอแนะกับทีมงาน					
3.5 มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและข้อเสนอแนะกับทีมงาน					
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร					
4.1 งานที่ทำอยู่มีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง					
4.2 ผู้บังคับบัญชามีความดีและเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อบุคลากรมีความสามารถและคุณสมบัติพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้น					
4.3 งานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร					

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร (ต่อ)					
4.4 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่บุคลากรปฏิบัติ					
4.5 งานสามารถส่งผลกระทบต่อผู้อื่น					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตรงกับความผูกพันต่อองค์กรของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้มีดังนี้คือ

- คะแนน 5 (มากที่สุด) หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
 คะแนน 4 (มาก) หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
 คะแนน 3 (ปานกลาง) หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
 คะแนน 2 (น้อย) หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
 คะแนน 1 (น้อยที่สุด) หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
1.1 รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในช่วงชีวิตการทำงานที่เหลือกับองค์กร					
1.2 ภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก					
1.3 สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่าย					
1.4 ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของบุคลากรด้วย					
1.5 รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร					

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
2. ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป					
2.1 เกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นถ้าออกจากงาน โดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่					
2.2 เป็นการยากที่จะออกจากองค์กรถึงแม้ว่าจะมีความต้องการก็ตาม					
2.3 การที่ยังทำงานอยู่กับองค์กรเพราะต้องการที่จะอยู่มากกว่าความจำเป็น					
2.4 รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยในการพิจารณาที่จะออกจากองค์กร					
2.5 เหตุผลสำคัญที่ยังทำงานอยู่กับองค์กร คือการลาออกทำให้สูญเสียผลประโยชน์อย่างมาก โดยที่องค์กรอื่นไม่สามารถให้ผลประโยชน์ตอบแทนได้อย่างเท่าเทียม					
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร					
3.1 ทำงานในองค์กรนี้ไม่หวังเพียงแต่หาประสบการณ์ที่จะไปทำงานบริษัทอื่น					
3.2 เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนี้คือ “ความจงรักภักดี”					
3.3 ถ้าได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นคิดว่าเป็นเหตุผลที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้					
3.4 เป็นสิ่งที่ดีอย่างมากหากบุคลากรทุกคนทำงานอยู่กับองค์กรหนึ่งจนเกือบตลอดอายุการทำงาน					
3.5 คิดว่าจะทำงานให้กับองค์กรนี้ตลอดไป					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างมาก ที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้