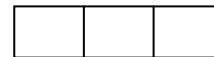


บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## รหัสของแบบสอบถาม

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและ  
ขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อจะได้นำข้อมูลในการทำวิจัยไปใช้ในวิทยานิพนธ์ และไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น แบบสอบถามนี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อท่าน ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ บุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไว้ในโอกาสนี้

นายสิทธาไพ เต็มสุลิวัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 9

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง  
ของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1.  ชาย                      2.  หญิง

2. อายุ

1.  20-30 ปี                      2.  31-40 ปี  
3.  41-50 ปี                      4.  อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1.  โสด                              2.  สมรส  
3.  หม้าย / หย่าร้าง      4.  อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1.  ระดับมัธยมศึกษา / ปวช.                      2.  ระดับ ปวส. / อนุปริญญา  
3.  ระดับปริญญาตรี                              4.  ระดับปริญญาโทขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1.  ไม่เกิน 5 ปี                      2.  6-15 ปี  
3.  16-25 ปี                              4.  26 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน )

1.  ไม่เกิน 1,500,000 กีบ                      2.  1,500,001-2,000,000 กีบ  
3.  2,000,001-2,500,000 กีบ                      4.  2,500,001 กีบขึ้นไป

7. บทบาทหน้าที่ในองค์กร

1.  ผู้จัดการ / รองผู้จัดการ  
2.  หัวหน้าแขนง / รองหัวหน้าแขนง  
3.  หัวหน้าหน่วยงาน / รองหัวหน้าหน่วยงาน  
4.  นักวิชาการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร

แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>						
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่มีความหนักแน่นและมั่นใจในการแสดงออก สามารถคุมอารมณ์ได้ดี					
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนที่ดั่งามอยู่ในศีลธรรมจรรยา					
3	ผู้บริหารคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
4	ผู้บริหารเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตามเป้าหมายสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงาน					
5	ผู้บริหารประพฤติตนให้บุคคลากร เกิดความรู้สึกนิยมชมชอบเคารพยกย่องให้ความเชื่อถือไว้วางใจและอยากปฏิบัติตนเลียนแบบ					
6	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>						
7	ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาอุปสรรค					
8	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการสื่อความหมายหรือความคาดหวังในงาน อย่างชัดเจน					
9	ผู้บริหารสามารถสร้างเจตคติที่ดี และการคิดใหม่แง่บวก แก่เพื่อนร่วมงาน					
10	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ พร้อมปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายกำหนดไว้					
<b>การกระตุ้นทางปัญญา</b>						
11	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
12	ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์					
13	ผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน					
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
15	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
17	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเป็นรายบุคคล					
18	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
19	ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การปรับตัว</b>						
21	องค์กรมักนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ					
22	องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการทำงาน					
23	องค์กรประเมินผลความต้องการของกลุ่มผู้ใช้บริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
24	องค์กรปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถบริการได้คล่องตัวยิ่งขึ้น					
25	องค์กรสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อพัฒนาการทำงาน					
<b>การบรรลุเป้าหมาย</b>						
26	องค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและบุคลากรในองค์กรรับรู้เป้าหมายได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การบรรลุเป้าหมาย</b>						
27	สายการบังคับบัญชาขององค์กรง่ายต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
28	องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์					
29	การบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรเกิดความคุ้มค่า					
30	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
<b>การบูรณาการ</b>						
31	สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่					
32	งานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้ปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้ความสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ					
33	ความเหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้					
34	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม					
35	การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า					
<b>การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม</b>						
36	ความผูกพันอย่างมั่นคงในการทำงานในองค์กรนี้					
37	เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ถูกต้องก็พร้อมที่จะชี้แจงแก้ไข					
38	เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
39	เต็มใจที่เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ					



ข้อ	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม						
40	ความต้องการที่จะอยู่และปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป					
41	รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ລະຫັດຂອງແບບສອບຖາມ

## ແບບສອບຖາມເພື່ອການວິໄຈ

ເລື່ອງ ພາວະຜູ້ນຳການປ່ຽນແປງກັບປະສິດທິຜົນອົງກອນ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະຂົນສົ່ງ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ

### ຄຳຊີ້ແຈງ

1. ແບບສອບຖາມນີ້ເພື່ອສຶກສາພາວະຜູ້ນຳການປ່ຽນແປງກັບປະສິດທິຜົນອົງກອນ ພະແນກໂຍທາທິການແລະຂົນສົ່ງ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ເພື່ອຈະໄດ້ນຳຂໍ້ມູນໃນການເຮັດວິໄຈໄປໃຊ້ໃນວິທະຍານິພົນ ແລະໄປໃຊ້ໃນການປັບປຸງການປະຕິບັດງານໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນຫລາຍຂຶ້ນ ແບບສອບຖາມນີ້ບໍ່ມີຜົນໃດໆ ຕໍ່ທ່ານຂໍໃຫ້ທ່ານຕອບຕາມຄວາມເປັນຈິງ.

2. ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມນີ້ໄດ້ແກ່ ພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການແລະຂົນສົ່ງ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ.

3. ແບບສອບຖາມນີ້ມີທັງຫມົດ 4 ຕອນຄື:

ຕອນທີ 1 ແບບສອບຖາມທີ່ກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຕອນທີ 2 ແບບສອບຖາມທີ່ກ່ຽວກັບພາວະຜູ້ນຳການປ່ຽນແປງອົງກອນ ພະແນກໂຍທາທິການແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ

ຕອນທີ 3 ແບບສອບຖາມທີ່ກ່ຽວກັບປະສິດທິຜົນອົງກອນ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ

ຕອນທີ 4 ຂໍ້ສະເຫນີແນະເພີ່ມເຕີມຂອງພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ

ຜູ້ວິໄຈຂໍຂອບໃຈທຸກທ່ານເປັນຢ່າງສູງ ທີ່ທ່ານໄດ້ກະລຸນາໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການຕອບແບບສອບຖາມເພື່ອການວິໄຈໄວ້ໃນຄັ້ງນີ້

ທ້າວ ສິດອາໄພ ເຕັມສຸລິວັນ

ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ ສາຂາວິຊາລັດປະສາສະນະສາດ ລຸ່ນທີ 9  
ຄະນະວິທະຍາການຈັດການ ມະຫາວິທະຍາໄລລາຊພັດ ສະກົນນະຄອນສະກົນ

**ຕອນທີ 1 ແບບສອບຖາມກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ**

**ຄໍາຊີ້ແຈງ** ກະລຸນາໃສ່ເຄື່ອງໝາຍ ✓ ລົງໃນ  ຫລື ຂໍ້ຄວາມລົງໃນຊ່ອງຫວ່າງຕາມຄວາມເປັນຈິງຂອງທ່ານຫລາຍທີ່ສຸດ

**1. ເພດ**

- 1.  ຊາຍ
- 2.  ຍິງ

**2. ອາຍຸ**

- 1.  20-30 ປີ
- 2.  31-40 ປີ
- 3.  41-50 ປີ
- 4.  ອາຍຸຫລາຍກວ່າ 50 ປີຂຶ້ນໄປ

**3. ສະຖານະພາບ**

- 1.  ໂສດ
- 2.  ແຕ່ງງານແລ້ວ
- 3.  ໜ້າຍ ຫລື ຢ່າຮ້າງ
- 4.  ອື່ນ ໆ ຈົ່ງລະບຸ .....

**4. ລະດັບການສຶກສາສູງສຸດ**

- 1.  ມັດທະຍົມຕອນປາຍ / ຊັ້ນກາງ
- 2.  ລະດັບຊັ້ນສູງ / ທຽບເທົ່າ
- 3.  ປະລິນຍາຕີ
- 4.  ລະດັບປະລິນຍາໂທຂຶ້ນໄປ

**5. ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ**

- 1.  ຕໍ່າກວ່າ 5 ປີ
- 2.  6-15 ປີ
- 3.  16-25 ປີ
- 4.  26 ປີຂຶ້ນໄປ

**6. ລາຍຮັບຕໍ່ເດືອນ (ສະເພາະຄ່າຈ້າງ ຫລື ເງິນເດືອນ )**

- 1.  ຕໍ່າກວ່າ 1,500,000 ກີບ
- 2.  1,500,001-2,000,000 ກີບ
- 3.  2,000,001- 2,500,000 ກີບ
- 4.  2,500,001 ກີບຂຶ້ນໄປ

**7. ບົດບາດໜ້າທີ່ໃນອົງກອນ**

- 1.  ຫົວໜ້າພະແນກ / ຮອງຫົວໜ້າພະແນກ
- 2.  ຫົວໜ້າຂະແໜງ / ຮອງຂະແໜງ
- 3.  ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ / ຮອງຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ
- 4.  ນັກວິຊາການ

**ຕອນທີ 2** ແບບສອບຖາມທີ່ກ່ຽວກັບພາວະຜູ້ນໍາການປ່ຽນແປງອົງກອນ ພະແນກ ໂຍທາທິການແລະຂົນສົ່ງ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນ ລາວ

**ຄໍາຊີ້ແຈງ** ກະລຸນາພິຈາລະນາຂໍ້ຄວາມໃນລາຍະການ, ເປັນການສໍາຫລວດຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານ ໂດຍໃສ່ເຄື່ອງຫມາຍ ✓ ລົງໃນຊ່ອງທີ່ກົງກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານຫລາຍທີ່ສຸດ (ສາມາດເລືອກໄດ້ພຽງຂໍ້ລະ 1 ຄໍາຕອບ) ໂດຍມີຫລັກການພິຈາລະນາດັ່ງນີ້

- 5 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບຫລາຍທີ່ສຸດ
- 4 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບຫລາຍ
- 3 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບປານກາງ
- 2 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບນ້ອຍ
- 1 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບນ້ອຍທີ່ສຸດ

ຮູບ	ຄໍາຖາມ	ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		5	4	3	2	1
<b>ການມີອິດທິພົນຢ່າງມີອຸດົມການ</b>						
1	ຜູ້ບໍລິຫານປະພຶດຕິນີເປັນແບບຢ່າງທີ່ມີຄວາມຫນັກແຫນ້ນແລະຫນັ້ນໃຈໃນການສະແດງອອກ ສາມາດຄຸມອາລົມໄດ້ດີ					
2	ຜູ້ບໍລິຫານປະຕິບັດຕົນທີ່ດີງາມຢູ່ໃນສິນລະທໍາ ຈັນຍາທໍາ					
3	ຜູ້ບໍລິຫານຄໍານຶງຜົນປະໂຫຍດສ່ວນລວມເປັນຫລັກ					
4	ຜູ້ບໍລິຫານເຊື່ອຫນັ້ນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈໃນການປະຕິບັດຕາມເປົ້າຫມາຍ ສາມາດຖ່າຍທອດຄວາມຄິດທີ່ສໍາຄັນໄປສູ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ					
5	ຜູ້ບໍລິຫານປະພຶດຕິນີໃຫ້ບຸຄະລາກອນເກີດຄວາມຮູ້ສຶກນິຍົມຊົມຊອບ ເຄົາລົບຍົກຍ່ອງໃຫ້ຄວາມເຊື່ອຖືໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ຢາກປະຕິບັດຕົນຮຽນແບບ					
6	ຜູ້ບໍລິຫານເຮັດໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານເກີດຄວາມຮູ້ສຶກພາກພູມໃຈເມື່ອໄດ້ຮ່ວມງານ					

ຊື່	ຄຳຖາມ	ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		5	4	3	2	1
<b>ການສ້າງແຮງບັນດານໃຈ</b>						
7	ຜູ້ບໍລິຫານເສີມສ້າງກຳລັງໃຈໃຫ້ແກ່ຜູ້ຮ່ວມງານ ເມື່ອເຂົາຕ້ອງພົບຕໍ່ບັນຫາອຸປະສັກ					
8	ຜູ້ບໍລິຫານສາມາດສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ແກ່ຜູ້ຮ່ວມງານ ໂດຍການສື່ຄວາມຫມາຍ ຫລື ຄວາມຄາດຫວັງໃນວຽກງານຢ່າງຊັດເຈນ					
9	ຜູ້ບໍລິຫານສາມາດສ້າງຈົນຕະນາການທີ່ດີ ແລະ ການຄິດໃນແງ່ບວກແກ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ					
10	ຜູ້ບໍລິຫານສະແດງຄວາມເຊື່ອຫມັ້ນໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານເກີດແຮງບັນດານໃຈ ພ້ອມປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດໄດ້ຕາມວັດຖຸປະສົງເປົ້າຫມາຍກຳໜົດໄວ້					
<b>ການກະຕຸ້ນທາງບັນຍາ</b>						
11	ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ບຸຄະລາກອນຮ່ວມກັນແກ້ບັນຫາຕ່າງໆ ຢ່າງເປັນລະບົບ					
12	ຜູ້ບໍລິຫານກະຕຸ້ນຄວາມພະຍາຍາມຂອງຜູ້ຮ່ວມງານ ເພື່ອໃຫ້ເກີດສິ່ງໃຫມ່ໆ ຢ່າງສ້າງສັນ					
13	ຜູ້ບໍລິຫານພິສູດໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານເຫັນວ່າສາມາດເອົາຊະນະອຸປະສັກໄດ້ ໂດຍຄວາມຮ່ວມມືຮ່ວມໃຈຂອງຜູ້ຮ່ວມງານ					
14	ຜູ້ບໍລິຫານເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ ເພື່ອຫາແນວທາງ ແລະ ວິທີການແກ້ບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ					
15	ຜູ້ບໍລິຫານຍອມຮັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸຄະລາກອນ					
<b>ການຄຳນຶງເຖິງຄວາມເປັນປັດໃຈບຸກຄົນ</b>						
16	ຜູ້ບໍລິຫານສົ່ງເສີມໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານ ພັດທະນາຕົນເອງຢ່າງສະຫມ່ຳສະເຫມີ					
17	ຜູ້ບໍລິຫານມອບຫມາຍວຽກຢ່າງທົ່ວເຖິງ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງ ຕາມຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມເໝາະສົມເປັນແຕ່ລະບຸກຄົນ					

ຊື່	ຄຳຖາມ	ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		5	4	3	2	1
ການຄຳນຶງເຖິງຄວາມເປັນປັດໃຈບຸກຄົນ						
18	ຜູ້ບໍລິຫານສະແດງການຍອມຮັບ ແລະ ຍ້ອງຍໍໃນຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ຮ່ວມງານ ເມື່ອປະຕິບັດວຽກປະສົບຜົນສຳເລັດ					
19	ຜູ້ບໍລິຫານສະໜັບສະໜູນບຸຄະລາກອນໃຫ້ມີພັດທະນາຕົນເອງເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມ ພັດທະນາຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດເພີ່ມຂຶ້ນ					
20	ຜູ້ບໍລິຫານເປີດໂອກາດໃຫ້ບຸຄະລາກອນໄດ້ສະແດງຄວາມສາມາດຢ່າງເຕັມທີ່					

ບັນດາສູດສຳຄັນ  
 ມຫາວິທະຍາໄລ  
 ມຫາວິທະຍາໄລຮາຊະກຸມາລາ

**ຕອນທີ 3 ແບບສອບຖາມທີ່ກ່ຽວກັບປະສິດທິຜົນອົງກອນ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ**

**ຄໍາຊີ້ແຈງ** ກະລຸນາພິຈາລະນາຂໍ້ຄວາມໃນລາຍະການ, ເປັນການສໍາຫລວດຕາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານ ໂດຍໃສ່ເຄື່ອງຫມາຍ ✓ ລົງໃນຊ່ອງທີ່ກົງກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານຫລາຍທີ່ສຸດ (ສາມາດເລືອກໄດ້ພຽງຂໍ້ລະ 1 ຄໍາຕອບ) ໂດຍມີຫລັກການພິຈາລະນາດັ່ງນີ້

- 5 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບຫລາຍທີ່ສຸດ
- 4 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບຫລາຍ
- 3 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບປານກາງ
- 2 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບນ້ອຍ
- 1 ຫມາຍເຖິງ ເຫັນດ້ວຍໃນລະດັບນ້ອຍທີ່ສຸດ

ຊື່	ຄໍາຖາມ	ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		5	4	3	2	1
<b>ການປັບຕົວ</b>						
21	ອົງກອນມັກນໍາຂໍ້ມູນການປ່ຽນແປງສະພາບແວດລ້ອມມາໃຊ້ໃນການປັບປຸງການປະຕິບັດງານຂອງບຸຄະລາກອນຢູ່ສະເຫມີ					
22	ອົງກອນສະຫນັບສະຫນູນໃຫ້ບຸຄະລາກອນສຶກສາທາຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບເຕັກນິກວິທິການໃຫມ່ໆ ທີ່ຈະຊ່ວຍພັດທະນາການເຮັດວຽກ					
23	ອົງກອນມີການປະເມີນຜົນຄວາມຕ້ອງການຂອງກຸ່ມຜູ້ໃຊ້ບໍລິການ ເພື່ອນໍາມາໃຊ້ປັບປຸງການເຮັດວຽກຢູ່ສະເຫມີ					
24	ອົງກອນປັບປຸງລະບຽບກົດເກນ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດບໍລິການໄດ້ຄ່ອງຕົວຫລາຍຂຶ້ນ					
25	ອົງກອນສະຫນັບສະຫນູນໃຫ້ທົດລອງໃຊ້ວິທິການເຮັດວຽກໃນຮູບແບບໃຫມ່ໆ ທີ່ແຕກຕ່າງຈາກເດີມ ເພື່ອພັດທະນາການເຮັດວຽກ					
<b>ການບັນລຸເປົ້າຫມາຍ</b>						
26	ອົງກອນກໍາຫນົດເປົ້າຫມາຍທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ບຸຄະລາກອນໃນອົງກອນຮັບຮູ້ເປົ້າຫມາຍໄດ້ເປັນຢ່າງດີ					

ຊື່	ຄຳຖາມ	ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		5	4	3	2	1
ການບັນລຸເປົ້າໝາຍ						
27	ສາຍການບັງຄັບບັນຊາຂອງອົງກອນງ່າຍຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງບຸຄະລາກອນ					
28	ອົງກອນສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ສອດຄ້ອງກັບພາລະກິດແລະວິໄສທັດ					
29	ການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນພາຍໃນອົງກອນມີຄວາມຄຸ້ມຄ່າ					
30	ບຸຄະລາກອນສາມາດປະຕິບັດງານໄດ້ທັນເວລາຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບ ຂໍ້ບັງຄັບຂອງອົງກອນໄດ້ເປັນຢ່າງດີ					
ການບຸລະນາການ						
31	ສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ມີຄວາມເໝາະສົມຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່					
32	ວຽກໃນຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ ທີ່ໄດ້ປະຕິບັດຢູ່ຖືກຕ້ອງຕາມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມພໍໃຈ					
33	ຄວາມເໝາະສົມຂອງສະໜັບສະໜູນຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້					
34	ການພິຈາລະນາເລື່ອນຂັ້ນ, ເລື່ອນຕຳແໜ່ງຕາມຄວາມເໝາະສົມ					
35	ການປະຕິບັດວຽກຂອງຜູ້ຮ່ວມງານມີຜົນຕໍ່ຄວາມຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງເປັນຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນທີ່ມີຄຸນຄ່າ					
ການຮັກສາແບບແຜນວັດທະນະທຳ						
36	ມີຄວາມຜູກພັນຢ່າງໜັ້ນຄົງ ໃນການໄດ້ເຮັດວຽກພາຍໃນອົງກອນນີ້					
37	ເມື່ອມີຄົນກ່າວເຖິງອົງກອນໃນແນວທາງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ກໍ່ພ້ອມທີ່ຈະຊີ້ແຈງ ແລະ ແກ້ໄຂ					
38	ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳທີ່ອົງກອນຈັດຂຶ້ນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ					
39	ເຕັມໃຈທີ່ຈະເສຍສະຫລະຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວເພື່ອໃຫ້ວຽກຂອງອົງກອນປະສົບຄວາມສຳເລັດ					



ລຸ້	ຄຳຖາມ	ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ				
		5	4	3	2	1
ການຮັກສາແບບແຜນວັດທະນະທຳ						
40	ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຢູ່ ແລະ ເຮັດວຽກໃນອົງກອນນີ້.					
41	ຮູ້ສຶກພາກພູມໃຈທີ່ໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ໃນອົງກອນນີ້.					

#### ຕອນທີ່ 4 ຂໍ້ສະເຫນີແນະເພີ່ມເຕີມ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ຂໍຂອບໃຈທຸກທ່ານເປັນຢ່າງສູງ.

ບັນທຶກວິທະຍາໄລ  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี