



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงาน

กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาหาข้อมูลการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัย

นางสาวพัศตรีพิมล สมบัติใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ไม่เกิน 25 ปี () 2. 26 – 30 ปี () 3. 31 – 35 ปี
() 4. 36 – 40 ปี () 5. 41 – 45 ปี () 6. 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หย่า/หม้าย () 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. วุฒิการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท () 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 1. น้อยกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001 – 15,000 บาท
 () 3. 15,001 – 20,000 บาท () 4. 20,001 – 25,000 บาท
 () 5. 25,001 – 30,000 บาท () 6. มากกว่า 30,000 บาท

6. ระยะเวลาในการทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ตั้งแต่เริ่มงานจนถึงปัจจุบัน

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1 – 5 ปี
 () 3. 6 – 10 ปี () 4. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- ระดับแรงจูงใจ 5 หมายถึง มากที่สุด
 ระดับแรงจูงใจ 4 หมายถึง มาก
 ระดับแรงจูงใจ 3 หมายถึง ปานกลาง
 ระดับแรงจูงใจ 2 หมายถึง น้อย
 ระดับแรงจูงใจ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
1.3 หน่วยงานให้คำชมเชยต่อผลงานของท่าน					
1.4 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มที่					
2.2 ท่านได้รับการยกย่องและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3 ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถของท่าน และมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ					
2.4 ท่านเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน					
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
3.1 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3.2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
3.3 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะและความรู้ใหม่ๆ					
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน					
4.1 ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
4.2 ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน					
4.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
4.4 ท่านมีโอกาสในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น					
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5.1 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
5.2 ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
5.3 งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพของท่าน					
5.4 ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนของหน่วยงาน รับผิดชอบงานสำคัญของหน่วยงาน					

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยคำจูง					
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1.1 หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ชัดเจน					
1.2 การกระจายและมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและเหมาะสม					
1.3 หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม ให้การทำงานสำเร็จลุล่วง					
1.4 หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
2. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน					
2.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
2.2 หน่วยงานมีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา					
2.3 หน่วยงานมีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่นๆ เช่น เงินช่วยเหลืองานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน ค่าตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น					
2.4 หน่วยงานมีกฎระเบียบในการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม					
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
3.1 ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					
3.2 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน					
3.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.4 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
4.1 บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง					
4.2 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
4.3 เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน					
4.4 การปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
5.1 ตำแหน่งงานมีความมั่นคง					
5.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงานของท่าน					
5.3 หน่วยงานให้ความสำคัญในวิวุฒิ ทำให้เกิดความมั่นใจว่าทำงานยั่งยืน ยั่งยืน มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น					
5.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยใช้เหตุผล					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 หมายถึง มาก

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม					
1.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
1.2 รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตรภาพของท่าน					
1.3 สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
1.4 โดยภาพรวมสิทธิและผลตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมแล้ว					
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย					
2.1 สถานที่ทำงานมีสุขอนามัยและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
2.2 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนพนักงาน					
2.3 สถานที่ทำงานมีระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกอาคาร					
2.4 บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ					
3.1 ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น					
3.2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่งที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์					
3.3 การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม					
4.1 พนักงานทุกคนเป็นบุคคลที่สำคัญในหน่วยงาน					
4.2 ผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน					
4.3 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
4.4 เพื่อนร่วมงานต่างให้ความเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน					
4.5 การได้ทำงานในหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่ามีโอกาสอยู่ในกลุ่มสังคมที่ดี					
5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน					
5.1 พนักงานสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ					
5.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงาน					
5.3 พนักงานได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี					
5.4 การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานเป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					
5.5 พนักงานมีความรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชา					
6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว					
6.1 พนักงานมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
6.2 พนักงานมีเวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคม					
6.3 ชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานมีความลงตัว					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.4 พนักงานมีความพอใจในความเหมาะสมของเวลาทำงาน					
6.5 การทำงานของท่านส่งผลให้ชีวิตครอบครัวของท่านมีความสุข					

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศบ ๐๕๓๓.๑๗/๐๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก ข.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการคั้นคั่วอึสระ

เรียน -รองศาสตราจารย์ ดร.วีระศักดิ์ สมยามะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการจัดทำการคั้นคั่วอึสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพัชร์พิมล สมบัติใหม่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จัดทำการคั้นคั่วอึสระ เรื่อง “ แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลทิพย์ คำใจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการจัดทำการคั้นคั่วอึสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการคั้นคั่วอึสระ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พรณิการ์ อุทรวง)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐๕๓-๘๕๕๕๗๐
โทรสาร ๐๕๓-๘๕๕๕๗๐



ที่ ศธ ๐๔๓๓.๑๗/๒๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอดำเนินการเป็นผู้อยู่ช่วยควบคุมตรวจสอบเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพัศตร์พิมล สมบัติใหม่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลทิพย์ คำใจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอดำเนินการจากท่านในการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พรณีการ์ อุทธรัง)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐
โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๗/๐๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพัศตร์พิมล สมบัติใหม่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลทิพย์ คำใจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พรณิการ์ ชูทรวง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐

โทรสาร ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐

ภาคผนวก ค

คำดัชนีความสอดคล้องและความเที่ยงตรง
 แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Content Validity)
 ใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดจากค่าตัวเลข ดังนี้

- ค่า + 1 หมายถึง สอดคล้อง
 ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 ค่า - 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ในการแปลงค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence) พิจารณาจาก
 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

- ค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 มีความสอดคล้องกัน
 ค่าดัชนีความสอดคล้อง น้อยกว่า 0.5 ไม่มีความสอดคล้องกัน

ด้าน/ ข้อที่	การให้ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมการให้ ค่าคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ/ จำนวนทั้งหมด	ค่า IOC ที่ได้	ผลดัชนี ความ สอดคล้อง
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3			
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน						
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	0	+1	+1	2/3	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	2/3	1	สอดคล้อง

ด้าน/ ข้อที่	การให้ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมการให้ ค่าคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ/ จำนวนทั้งหมด	ค่า IOC ที่ได้	ผลดัชนี ความ สอดคล้อง
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3			
2. ด้านการได้รับการยอมรับถึง						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
ข้อที่ 1	+1	0	+1	2/3	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	0	+1	+1	2/3	0.66	สอดคล้อง
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	0	2/3	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง

ด้าน/ ข้อที่	การให้ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมการให้ ค่าคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ/ จำนวนทั้งหมด	ค่า IOC ที่ได้	ผลดัชนี ความ สอดคล้อง
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3			
ปัจจัยคำจูน						
1. นโยบายและการบริหารงาน						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
2. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	0	2/3	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	-1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง

ด้าน/ ข้อที่	การให้ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมการให้ ค่าคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ/ จำนวนทั้งหมด	ค่า IOC ที่ได้	ผลดัชนี ความ สอดคล้อง
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3			
ส่วนที่ 3 ความเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง

ด้าน/ ข้อที่	การให้ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมการให้ ค่าคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ/ จำนวนทั้งหมด	ค่า IOC ที่ได้	ผลดัชนี ความ สอดคล้อง
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3			
5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 5	+1	-1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	0	+1	+1	2/3	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง} &= \frac{\text{ผลรวมของค่า IOC ที่ได้}}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}} \\
 &= \frac{64.3}{66} \\
 &= 0.97
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ในภาพรวมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความสอดคล้อง โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.97

