ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำชี้แจง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (A CAUSAL RELATIONSHIP OF INNOVATION FACTORS FROM ROUTINE JOBS THAT AFFECT WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL SUPPORT RAJABHAT CHIANG MAI UNIVERSITY) การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อ 1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ข้อมูลของท่านจะไม่ได้ถูกนำมาเปิดเผย จะเป็นไปเพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

QINGYA LI
หัวหน้าโครงการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ปัจจัยสาเหตุการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ข้อคำถามประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ข้อ

2.3 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม จำนวน 6 ข้อ

2.4 วัฒนธรรมการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ

2.5 การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประกอบด้วย นวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่คิดค้นใหม่ มีประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ และมีการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

4.1 ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

4.2 ประสิทธิภาพด้านคุณภาพการบริการ จำนวน 4 ข้อ

4.3 ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน จำนวน 4 ข้อ

4.4 ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 21-30 ปี ( ) 2. 31-40 ปี ( ) 3. 41-50 ปี ( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ( ) 2. ปริญญาตรี ( ) 3. ปริญญาโท ( ) 4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งงานในองค์กร.....

5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด.....

6. คณะที่ท่านสังกัด.....

7.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

( ) 1. น้อยกว่า 5 ปี ( ) 2. 6-10 ปี ( ) 3. 11-15 ปี

( ) 4. 16-20 ปี ( ) 5. มากกว่า 21 ปี

ตอนที่ 2 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำ

2.1 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

2.4 วัฒนธรรมการเรียนรู้

2.5 การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร

ขอความกรุณาท่านใส่เครื่องหมายถูก (☐) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	5	4	3	2	1
1	ท่านพยายามหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนางานอยู่เสมอ					
2	ท่านมีความคิดพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
3	ท่านมักจะเป็นแรงผลักดัน ที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานอยู่เสมอ					
4	ท่านรู้สึกดีใจที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำงานที่ท้าทาย					
5	ท่านมีความพร้อมที่จะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากสิ่งรอบตัวอยู่เสมอ					
6	เมื่อมีปัญหาในงานท่านมุ่งแก้ไขปรับปรุงมากกว่าการวิจารณ์					
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
7	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับท่าน และผู้ร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย					
8	ผู้บริหารได้มีการกระตุ้นและจูงใจให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน					
9	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ท่านเกิดการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ท่านมีความต้องการในการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
10	ผู้บริหารให้การดูแลและเอาใจใส่แก่ท่านและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นรายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร					
11	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตัวท่านว่า เมื่อท่านปฏิบัติงานแล้วต้องมีความสำเร็จ					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารแต่ละระดับในหน่วยงาน ให้เวลาในการแนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นรายบุคคลเสมอ					
	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม					
13	หน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติงานอย่างไร					
14	หน่วยงานให้ท่านสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเองได้					
15	หน่วยงานพร้อมรับฟังความคิดเห็นของท่านและผู้ร่วมงาน					
16	หน่วยงานพร้อมให้คำแนะนำ และมีการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์					
17	หน่วยงานให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
	วัฒนธรรมการเรียนรู้					
18	หน่วยงานไม่มีการตำหนิเมื่อพนักงานเสนอความคิดใหม่ ๆ แม้ว่าความคิดดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ					
19	หน่วยงานมีการกำหนดเป็นนโยบายหรือ มีค่านิยมในการที่จะให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน					
20	ท่านและบุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างอิสระเพื่อพัฒนางานและความรู้					
21	ท่านและบุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ใน ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					
22	หน่วยงานมีการให้รางวัลและให้การยกย่องกับบุคลากรที่สร้างผลงานที่ดี					
23	หน่วยงานให้ความสำคัญกับความหลากหลายของความคิดของบุคลากร					
24	หน่วยงานสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในปัญหา โดยใช้เหตุผลและหลักฐาน					
	การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร					
25	หน่วยงานส่งเสริมการคิดนอกกรอบและความคิดสร้างสรรค์					
26	หน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร					
27	หน่วยงานสนับสนุนให้ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานคนอื่น ๆ					
28	หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม ในการทำงาน					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	5	4	3	2	1
29	หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกทักษะเพื่อก่อให้เกิดความชำนาญ อย่างต่อเนื่อง					
30	หน่วยงานให้การสนับสนุนโดยการจัดการกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการทำงาน					

ตอนที่ 3 : การสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การสร้างสรรค์นวัตกรรม	5	4	3	2	1
31	ภายในระยะเวลาหนึ่งปีที่ผ่านมา ท่านได้มีการสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ๆในงานประจำของท่าน เช่น การลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว การคิดหาวิธีการในการลดวัสดุสิ้นเปลือง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน					
32	ภายในระยะเวลาหนึ่งปีที่ผ่านมาท่านได้มีการนำสิ่งที่คิดหรือพัฒนาจากการทำงานของท่านมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
33	ท่านได้มีการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนางาน หรือสิ่งที่ทำอยู่เดิมให้ดีขึ้นตลอดเวลา					
34	สิ่งที่ท่านคิดหรือสร้างสรรค์ขึ้นมาใช้ในการทำงานนั้นได้รับ การยอมรับจากทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร					

ตอนที่ 4 : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
35	สิ่งที่ท่านคิดหรือสร้างสรรค์ขึ้นมาใช้ในการทำงานนั้น สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
36	หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายอยู่เสมอ					

37	ผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน อยู่ในเกณฑ์สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
38	หน่วยงานของท่านเป็นส่วนสำคัญในการ ลดการใช้ทรัพยากรจากการปฏิบัติงาน					
39	หน่วยงานได้มีการประชุมหาความร่วมมือเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายเสมอ					
	ประสิทธิภาพด้านคุณภาพการบริการ					
40	หน่วยงานได้นำคำติชมด้านการทำงานเข้ามาปรับปรุงการทำงานเสมอ					
41	หน่วยงานสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน					
41	หน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วทันเวลาเสมอ					
43	หน่วยงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
	ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน					
44	หน่วยงานมีการเตรียมข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอเพื่อนำไปวางแผนการปฏิบัติงาน					
45	หน่วยงานมีความพร้อมด้านเครื่องมือ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
46	หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือหัวหน้างานทั้งระดับหน่วยงานและระดับองค์กร					
47	หน่วยงานมีการตรวจสอบการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ					
	ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาองค์กร					
48	หน่วยงานมีการศึกษาและวิเคราะห์ ถึงความพร้อมที่จะรับมือกับความเสี่ยงหรือการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน					
49	หน่วยงานมีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ และประสบการณ์เข้ามาพัฒนาและปรับปรุงงานได้อย่างเหมาะสม					
50	หน่วยงาน มีการยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเสมอ					
51	หน่วยงานมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น					

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

QINGYA LI

ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล Miss Qingya Li

วัน เดือน ปีเกิด 16 มกราคม 2529

หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2018 - Present	Lecturer of International College
	Chiang Mai Rajbhat University
พ.ศ. 2556 - 2557	อาจารย์สอนภาษาจีน (Part time)
	โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
2013 – 2014	Chinese Language Lecturer (Part time)
	Satit Pi Boon Bam Pen, Burapa University
พ.ศ. 2554 - 2555	อาจารย์สอนภาษาจีนและผู้ประสานงานด้านการศึกษา
	กลุ่มประเทศอาเซียน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2011 - 2012	Chinese Language Lecturer and ASEAN Group Study
	Coordinator, Commercial College, Burapa University
พ.ศ. 2554 - 2554	อาจารย์สอนภาษาไทยระยะสั้น สำหรับนักศึกษาแลกเปลี่ยนจาก
	ประเทศจีน คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
2011 - 2011	Thai Teacher for exchange student
	Faculty of Art Science, Burapa University

ประวัติผู้วิจัย (ต่อ)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2548-2552	ศิลปศาสตรบัณฑิต(ภาษาไทย) คณะภาษาต่างประเทศ สถาบันเซียงซือหู มหาวิทยาลัยชนชาติกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
พ.ศ.2552-2554	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การตลาด) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ.2555-2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ไทยศึกษา) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสบการณ์งานวิจัยทั้งภายในและภายนอก

ผลงานวิจัย Research วารสารวิชาการในประเทศ Journal in Thailand

QINGYA LI (2561): ชาวไทยเชื้อสายจีนแต้จิ๋วชลบุรี: วิถีและพลัง. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (TCI กลุ่ม2)

QINGYA LI (2018): Thai People of ChaoZhou (Teochew) Origin in Chonburi: The way of life and power. Journal of Nakhonratchasima College.

QINGYA LI (2554): การศึกษาความพึงพอใจของนิสิตต่างชาติที่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลในการตัดสินใจมาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยบูรพา. รายงานบทความวิชาการ งานวิจัยการประชุมวิชาการ งานสัมมนาและเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 3 (The 1st ASEAN+C Symposium on Business Management Research) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา: 372-384.

QINGYA LI (2011): foreign students'satisfaction and secondly the relation between the satisfaction and decision to study at Burapha Univerdity .Application Form for Presentation of Research in The 1st ASEAN+ C Symposium on Business Management Research. Wednesday 15th of June 2011.