



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

อมสิน ธนาการ. รายงานประจำปี 2531. กรุงเทพมหานคร: วิกตอรีเพาเวอร์พอยท์, 2531.

ภาษาอังกฤษ

Bass, B. M. Stogdill's handbook of leadership. New York: Free Press,
1981.

Bhunthumnavin, N. Leadership and Organizational effectiveness in rice
farmers' association: The case of central region Thailand.
Doctoral dissertation, University of The Phillipines, 1985.

Blades, J. W., and Fiedler, F. E. The influence of intelligence, task
ability and motivation on group performance. Organization
Research Teach. Rep. 76-78. Seattle: University of Washington,
1973.

Blankenship, L. V., and Miles, R. E. Organizational structure and
managerial decision behavior. Administrative Science Quarterly
13 (1968): 106-120.

Bons, P. M., and Fiedler, F. E. The effects of changes in command
environment on the behavior of relationship and task-motivated
leaders. Administrative Science Quarterly 21 (1976): 453-473.

Borden, D. F. Leader-boss stress, personality, job satisfaction and
performance: Another look at the inter-relationship of some
old constructs in the modern large bureaucracy. Doctoral
dissertation, University of Washington, 1980.

- Burke, M. J., and Day, R. R. A cumulative study of the effectiveness of managerial training. Journal of Applied Psychology 71 (1986): 232-245.
- Burns, T., and Stalker, G. M. The management of innovation. London: Tavistock Publication, 1961.
- Chemers, M. M. The social, organizational, and cultural context of effective leadership. In B. Kellerman. (ed.), Leadership multidisciplinary perspectives. pp. 91-112. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984.
- _____, Rice, R. W., Sundstrom, E., and Butler, W. Leader esteem for the least preferred co-worker scale, training and effectiveness: An experimental examination. Journal of Personality and Social Psychology 31 (1975): 401-409.
- _____, and Skrzypek, G. J. Experimental test of contingency model of leadership effectiveness. Journal of Personality and Social Psychology 24 (1972): 172-177.
- Csoka, L. A relationship between leader intelligence and leader rated effectiveness. Journal of Applied Psychology 59 (1974): 43-47.
- _____. Relationship between organizational climate and the situational favorableness dimension of Fiedler's contingency model. Journal of Applied Psychology 60 (1975): 273-277.
- Fiedler, F. E. A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967.
- _____. The contingency model and the dynamics of the leadership process. In L. Berkowitz (ed.), Advances in experimental social psychology. (Vol. 11), pp. 59-112. New York: Academic Press, 1978.

- Fiedler, F. E. and Chemers, M. M. Improving leadership effectiveness: The leader match concept. 2nd ed. New York: Wiley, 1984.
- _____, Chemers, M. M., and Mahar, L. Improving leadership effectiveness: The leader match concept. New York: Wiley, 1976.
- _____, and Garcia, J. E. New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organizational performance. New York: Wiley, 1987.
- _____, and Mahar, L. A field experiment validating contingency model leadership training. Journal of Applied Psychology 64 (3) (1979): 247-254.
- _____, O'Brien, G. E., and Ilgen, D. R. The effect of leadership style upon the performance and adjustment of volunteer teams operating in successful foreign environment. Human Relations 22 (1969): 503-514.
- _____, Potter, E. H., III, Zais, M. M., and Knowlton W. A., Jr. Organizational stress and the use and misuse of managerial intelligence and experience. Journal of Applied Psychology 64 (1976): 635-647.
- Fishbein, M., Landy, E., and Hatch, G. A consideration of two assumptions underlying Fiedler's Contingency Model for prediction of leadership effectiveness. American Journal of Psychology 82 (1969): 457-473.
- Guildford, J. P., and Fruchter, B. Fundamental statistic in psychology and education. 5th ed. New York: McGraw-Hill, 1973.
- Hersey, P., and Blanchard, K. Management of organizational behavior: Utilizing human resources. 5th ed. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1988.

- House, R. J., and Rizzo, J. R. Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. Journal of Applied Psychology 56 (1972): 388-396.
- Kerlinger, F. N. Foundations of behavioral research. 2nd ed. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1973.
- Kirk, R. E. Experimental design: Procedure for the behavioral sciences. Belmont, CA: Wadsworth, 1969.
- Korten, D. C. Situational determinants of leadership structure. In D. Cartwright and A. Zander (ed.), Group dynamics: Research and theory. pp. 351-361. New York: Harper & Row, 1968.
- Larson, L. L., and Rowland, K. M. Leadership style, stress and behavior in task performance. Organizational Behavior and Human Performance 9 (1973): 407-420.
- McGrath, J. E. Stress and behavior in organizations. in M.D. Dunnett (ed.), Handbook of industrial and organizational psychology, pp. 1351-1395. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Meuwese, W. The effect of leader's ability and interpersonal attitudes on group creativity under varying conditions of stress. Doctoral dissertation, Municipal University of Amsterdam, 1964.
- Nebeker, D. M. Situational favorability and environmental uncertainty: An integrative study. Administrative Science Quarterly 20 (1975): 281-294.
- Posthuma, A. B. Normative data on the least preferred coworker scale (LPC) and the group atmosphere questionnaire (GA). Organizational Research, Tech.Rep. No. 70-8 Seattle: University of Washington, 1970.

- Potter, E. H., and Fiedler, F. E. The utilization of staff member intelligence and experience under high and low stress. Academy of Management Journal 24 (2) (1981): 361-376.
- Rice, R. W. Psychometric properties of the esteem for least preferred coworker (LPC scale). Academy of Management Review 3 (1978): 106-118 (a).
- _____. Construct validity of the least preferred coworker. Psychological Bulletin 85 (1978): 1199-1237 (b).
- Sample, J. A., and Wilson, T. R. Leader behavior, group, productivity, and ratings of least preferred co-worker. Journal of Personality and social Psychology 1 (1965): 266-270.
- Selye, H. The stress concept and some of its implications. In V. Hamilton and D.M. Warburton (eds.) Human stress and cognition, pp. 11-32. New York: Wiley, 1979.
- Selznick, P. Leadership in administration: A sociological interpretation. Evanston, IL: Row, Peterson, 1957.
- Shaw, M. E. Scaling group tasks: A method for dimensional analysis. Tech. Rep. No.1. Gainesville: University of Florida, 1963.
- _____. Scaling group tasks: A method for dimensional analysis. JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology 3 (1973): 8.
- _____. , and Costanzo, P.R. Theories of social psychology. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1982.
- Shiflett, S. C. Stereotyping and esteem for one's least preferred coworker. Journal of Social Psychology 93 (1974): 55-65.
- SPSS Inc. SPSSX statistic algorithms. Chicago: SPSS Inc., 1983.
- Stogdill, R. M. Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press, 1974.

- Strube, M. J., and Garcia, J. E. A meta-analytic investigation of Fiedler's contingency model of leadership effectiveness. Psychological Bulletin 90 (1981): 307-321.
- Wexley, K. N., and Latham, F. P. Developing and training human resources in organization. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1981.
- Winer, B. J. Statistical principles in experimental design. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1971.
- Yamane, T. Elementary sampling theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1967.
- Yukl, G. A. Leader LPC scores: Attitude dimensions and behavioral correlates. Journal of Social Psychology 80 (1970): 207-212.
- _____. Leadership in organizations. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1989.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสำรวจทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุดคำชี้แจง

แบบสำรวจนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสำรวจนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 มีจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 2 มีจำนวน 35 ข้อ

เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือจากท่านเพื่อโปรดตอบแบบสำรวจทุกข้อด้วยความจริงใจ ตามความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงของท่าน คำตอบที่ถูกต้องที่สุด คือคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลเสียหายใดๆ ต่อตัวท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

นางอภิญา บุญฤทธิ์

ผู้ศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งของผู้ตอบ.....หน่วยงาน.....

ตอนที่ 1 สํารวจทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด มีจำนวน 35 ข้อ

คำแนะนำในการตอบ

ขอให้ท่านคิดถึงคนทุกคนที่ท่านเคยร่วมงานด้วย แล้วนึกถึงบุคคลที่ท่านสามารถทำงานร่วมกับเขาได้ น้อยที่สุด บุคคลนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่ท่านชอบน้อยที่สุด แต่เป็นบุคคลที่ทำให้ท่านยุ่งยากใจมากที่สุดในการทำงานร่วมกับเขา และเป็นบุคคลที่ท่านต้องการจะร่วมงานด้วยน้อยที่สุด บุคคลนี้เรียกว่าเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด

จากแบบประเมินนี้ ขอให้ท่านบรรยายลักษณะของบุคคลนี้โดยกาเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่องว่างที่เหมาะสม แบบประเมินดังกล่าวประกอบด้วย คู่ของคำที่มีความหมายตรงข้ามกัน เช่น เรียบร้อยมาก-สัปรดมาก ระหว่างคู่ของคำจะมีช่องว่าง 8 ช่อง ซึ่งจะทำให้แบบประเมินมีลักษณะดังนี้

เรียบร้อย	:	:	:	:	:	:	:	:	สัปรด
มาก	8	7	6	5	4	3	2	1	มาก
	เรียบร้อย	ค่อนข้าง	เรียบร้อย	เรียบร้อย	สัปรด	สัปรด	ค่อนข้าง	สัปรด	
	มาก	เรียบร้อย	พอควร	เล็กน้อย	เล็กน้อย	พอควร	สัปรด	มาก	

ถ้าท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนค่อนข้างเรียบร้อย ให้ท่านกาเครื่องหมาย " X " ในช่องว่างตรงกับเลข 7 หรือถ้าท่านคิดว่าบุคคลนี้เป็นคนเรียบร้อยเล็กน้อย ก็ให้ท่านกาเครื่องหมาย " X " ลงในช่องที่ 5 ส่วนในกรณีที่คุณคิดว่าบุคคลนี้เป็นคนที่สัปรดมาก ให้ท่านทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ 1 เป็นต้น

บางครั้งแบบประเมินอาจจะมีการเปลี่ยนทิศทางบ้าง ให้ท่านอ่านข้อความทั้งสองข้างเสียก่อนจึงตอบ คำตอบที่ถูกต้องที่สุด คือ คำตอบที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด ขอให้ท่านตอบอย่างรวดเร็ว คำตอบแรกที่ท่านนึกถึง เป็นคำตอบที่ดีที่สุด โปรดอย่าเว้นคำตอบข้อใด และโปรดทำเครื่องหมายเพียงครั้งเดียวในแต่ละข้อ โปรดจำไว้ว่าไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่ท่านชอบน้อยที่สุด แต่เป็นบุคคลซึ่งท่านทำงานด้วยได้ลำบากที่สุด และสามารถทำงานด้วยได้น้อยที่สุด

ต่อไปนี้จะให้ท่านใช้มาตรนี้ อธิบายถึงบุคคลซึ่งท่านสามารถทำงานด้วยได้น้อยที่สุด

มาตรฐานวัดทักษะต่อเพื่อนร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--	--

1-4

1. นำพึงพอใจ _____ ไม่นำพึงพอใจ _____ 5
 8 7 6 5 4 3 2 1
2. เป็นมิตร _____ ไม่เป็นมิตร _____ 6
 8 7 6 5 4 3 2 1
3. ต่อด้าน _____ ยอมรับ _____ 7
 1 2 3 4 5 6 7 8
4. ตึงเครียด _____ ผ่อนคลาย _____ 8
 1 2 3 4 5 6 7 8
5. ห่างเหิน _____ ใกล้ชิด _____ 9
 1 2 3 4 5 6 7 8
6. เย็นชา _____ อบอุ่น _____ 10
 1 2 3 4 5 6 7 8
7. ชอบสนับสนุน _____ เป็นปรปักษ์ _____ 11
 8 7 6 5 4 3 2 1
8. นำเบื่อ _____ นำสนใจ _____ 12
 1 2 3 4 5 6 7 8
9. ชอบทะเลาะ _____ ชอบปรองดอง _____ 13
 1 2 3 4 5 6 7 8
10. เศร้าโศก _____ ร่าเริง _____ 14
 1 2 3 4 5 6 7 8
11. เปิดเผย _____ ปิดบัง _____ 15
 8 7 6 5 4 3 2 1

12. ลอบกัด _____ ชื่อสัตว์ _____ 16
 1 2 3 4 5 6 7 8
13. ไม่น่าไว้วางใจ _____ ไว้วางใจได้ _____ 17
 1 2 3 4 5 6 7 8
14. เอาใจใส่ผู้อื่น _____ ไม่เอาใจ _____ 18
 8 7 6 5 4 3 2 1 ใส่ผู้อื่น
15. หยาบคาย _____ นุ่มนวล _____ 19
 1 2 3 4 5 6 7 8
16. โอนอ่อน _____ ไม่โอนอ่อน _____ 20
 8 7 6 5 4 3 2 1 1 โอนตาม
17. ไม่จริงใจ _____ จริงใจ _____ 21
 1 2 3 4 5 6 7 8
18. ใจดี _____ ใจร้าย _____ 22
 8 7 6 5 4 3 2 1
19. สะเพร่า _____ รอบคอบ _____ 23
 1 2 3 4 5 6 7 8
20. เอาเปรียบ _____ เสียสละ _____ 24
 1 2 3 4 5 6 7 8
21. ใช้เหตุผล _____ ใช้อารมณ์ _____ 25
 8 7 6 5 4 3 2 1
22. ก้าวหน้า _____ ล้าหลัง _____ 26
 8 7 6 5 4 3 2 1
23. ตื้อตึง _____ ว่าง่าย _____ 27
 1 2 3 4 5 6 7 8
24. ยึดหยุ่น _____ เข้มงวด _____ 28
 8 7 6 5 4 3 2 1
25. นำรำคาญ _____ นำเพลิดเนลลิน _____ 29
 1 2 3 4 5 6 7 8

26. อ่อนนุ่ม _____ วางอำนาจ 30
 8 7 6 5 4 3 2 1
27. อัจฉาวิชา _____ เอื้อเฟื้อ 31
 1 2 3 4 5 6 7 8
28. เป็นที่ยอมรับ _____ ไม่เป็นที่ยอมรับ 32
 8 7 6 5 4 3 2 1
29. รับผิดชอบสูง _____ รับผิดชอบต่ำ 33
 8 7 6 5 4 3 2 1
30. นำยกย่อง _____ นำดูหมิ่น 34
 8 7 6 5 4 3 2 1
31. นำละอายใจ _____ นำภูมิใจ 35
 1 2 3 4 5 6 7 8
32. มีสัจจะ _____ ไว้สัจจะ 36
 8 7 6 5 4 3 2 1
33. ชี้เกี่ย _____ ชยัน 37
 1 2 3 4 5 6 7 8
34. อดทน _____ ท้อแท้ 38
 8 7 6 5 4 3 2 1
35. โลเล _____ มั่นคง 39
 1 2 3 4 5 6 7 8

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สํารวจทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด (2) มีจำนวน 35 ข้อ
คำแนะนำในการตอบ

ขอให้ท่านคิดถึงคนทุกคนที่ท่านเคยร่วมงานด้วย แล้วนึกถึงบุคคลที่ท่านสามารถทำงาน
ร่วมกับเขาได้ดีน้อยที่สุด ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลซึ่งท่านเคยร่วมงานในอดีต หรือยังคงทำงานด้วยใน
ปัจจุบันแล้วบรรยายลักษณะของบุคคลผู้นั้น โดยอ่านข้อความที่ให้มีมา แล้วกาเครื่องหมาย ✓
ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--	--

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ยังตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	1-4
		มาก					
1	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่ำ						<input type="checkbox"/> 5
2	คนที่สามารถร่วมงานกับฉันได้ดี น้อยที่สุด เป็นคนที่ชอบต่อต้านผู้อื่น						<input type="checkbox"/> 6
3	คนที่ฉันอยากจะทำางานด้วยน้อย ที่สุด เป็นคนที่มีความเครียดอยู่ เสมอ						<input type="checkbox"/> 7
4	คนที่ฉันทำงานด้วยโดยลำบากใจ ที่สุด เป็นคนอารมณ์เบิกบาน						<input type="checkbox"/> 8

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ยังตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก
5	คนที่ทำให้ฉันยุ่งยากใจมากที่สุด ในการทำงานร่วมกับเขา เป็น คนที่เชื่อถือได้					
6	คนที่ฉันต้องการจะทำงานด้วยน้อย ที่สุด เป็นคนที่ชอบกลั่นแกล้ง ลับหลังผู้อื่น					
7	คนที่ร่วมทำงานกับฉัน ได้ดีน้อยที่สุด เป็นคนที่ชอบโต้เถียงกับผู้อื่น					
8	คนที่ฉันต้องการทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่บริสุทธิ์ใจกับผู้อื่น					
9	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่ยอมตามผู้อื่น					
10	คนที่ทำงานร่วมกับฉัน ได้ไม่ดี เป็นคนที่หยาบคาย					
11	คนที่ฉันต้องการทำงานด้วยน้อย ที่สุด เป็นคนมีใจเมตตากรุณา					

 9

 10

 11

 12

 13

 14

 15

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ยังตัดสินใจ ไม่ได้	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยมาก
12	คนที่ฉันไม่ชอบทำงานด้วย เป็นคนที่เย็นชา					<input type="checkbox"/> 16
13	คนที่ฉันทำงานด้วยโดยลำบากใจ ที่สุด เป็นคนที่ทำตนเป็นศัตรูกับ ผู้อื่น					<input type="checkbox"/> 17
14	คนที่ทำงานกับฉัน ได้ดีน้อยที่สุด เป็นคนที่น่าเบื่อ					<input type="checkbox"/> 18
15	คนที่ฉันต้องการทำงานด้วย น้อยที่สุด เป็นคนน่าพึงพอใจ					<input type="checkbox"/> 19
16	คนที่ทำให้ฉันยุ่งยากใจมากที่สุด ในการทำงานร่วมกับเขา เป็น คนที่ชอบใช้อารมณ์					<input type="checkbox"/> 20
17	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่รอบคอบ					<input type="checkbox"/> 21
18	คนที่สามารถร่วมทำงานกับฉันได้ดี น้อยที่สุด เป็นคนที่เป็นมิตรกับผู้อื่น					<input type="checkbox"/> 22

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ยังตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก
19	คนที่ฉันทำงานด้วยโดยลำบากใจมากที่สุด เป็นคนที่อิจฉาริษยาผู้อื่น					
20	คนที่ฉันไม่ชอบทำงานด้วย เป็นคนที่เอาใจใส่ต่อผู้อื่น					
21	คนที่ฉันต้องการทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่ไม่ชอบทำตัวสนิทสนมกับผู้อื่น					
22	คนที่ทำให้ฉันยุ่งยากใจมากที่สุดในการทำงานร่วมกับเขา เป็นคนที่เปิดเผย					
23	คนที่ฉันหลีกเลี่ยงที่จะร่วมงานด้วย เป็นคนดื้อดึง ไม่ยอมฟังเหตุผล					
24	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนก้าวหน้า					
25	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่รู้มาก มักพยายามให้ได้ประโยชน์มากกว่าผู้อื่น					

 23

 24

 25

 26

 27

 28

 29

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ยังตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยมาก
26	คนที่ฉันไม่อยากทำงานด้วย เป็นคนที่เข้มงวด					<input type="checkbox"/> 30
27	คนที่ฉันเบื่อกที่จะทำงานด้วย เป็นคนที่ชอบแสดงอำนาจ					<input type="checkbox"/> 31
28	คนที่ฉันอยากร่วมงานด้วย : น้อยที่สุด เป็นคนอดทน					<input type="checkbox"/> 32
29	คนที่ร่วมงานกับฉัน ได้ดี้น้อยที่สุด เป็นคนที่ขยันขันแข็ง					<input type="checkbox"/> 33
30	คนที่ฉันไม่ชอบทำงานด้วย เป็นคนที่โลเล					<input type="checkbox"/> 34
31	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่น่ารำคาญ					<input type="checkbox"/> 35
32	คนที่ฉันไม่อยากทำงานด้วยเป็นคนที่ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น					<input type="checkbox"/> 36
33	คนที่ทำให้ฉันยุ่งยากใจมากที่สุด ในการทำงานร่วมกับเขา เป็น คนที่มีสัจจะ					<input type="checkbox"/> 37

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ยังตัดสินใจ ไม่ได้	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยมาก
34	เพื่อนร่วมงานที่ฉันอยากทำงาน ด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่น่าดูหมิ่น					
35	คนที่ฉันอยากทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่น่ายกย่อง					

 38

 39

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

28 กุมภาพันธ์ 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสำรวจ

ด้วยข้าพเจ้า นางอภิญา บุญฤทธิ์ นิสิตปริญญาโท ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเพื่อสร้างมาตรการควบคุมสถานการณ์ของผู้เฝ้า ซึ่งเป็นส่วนประกอบของการทำวิทยานิพนธ์ในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต จึงจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสำรวจฉบับนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยต้องการ

แบบสำรวจฉบับนี้มี 3 ตอน ขอให้ท่านโปรดตอบทุกข้อ ด้วยความตั้งใจตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน คำตอบที่ถูกต้องที่สุด คือ คำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลเสียหายใด ๆ ต่อตัวท่าน

อนึ่ง งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานเร่งด่วน และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มาก คำตอบของท่านจึงมีความสำคัญยิ่ง จึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดสละเวลาตอบแบบสำรวจนี้ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังในความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อภิญา บุญฤทธิ์

ตำแหน่งของผู้ตอบ.....หน่วยงาน.....

ตอนที่ 1 สํารวจสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิก มีจำนวน 12 ข้อ

สำหรับผู้วิจัย

กาเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

ในแต่ละข้อ

--	--	--

1-3

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. บุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแล แต่ละคนมีความลำบาก ในการปรับตัวให้เข้ากัน					
2. ลูกน้องของฉันเป็นคน เชื่อถือได้และน่าไว้ วางใจ					
3. ในกลุ่มบุคคลที่ฉันควบคุม ดูแล มีบรรยากาศที่เป็น มิตรต่อกัน					
4. ลูกน้องของฉันมักจะร่วมมือ กับฉันเสมอในการทำงาน ให้สำเร็จ					
5. มีความขัดเคืองระหว่าง ลูกน้องกับตัวฉัน					

--	--

4

--	--

5

--	--

6

--	--

7

--	--

8

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6. ลูกน้องของฉันช่วยเหลือ และสนับสนุนฉันเป็นอย่างดี ดีในการทำงานให้สำเร็จ					
7. บุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแล ทำงานร่วมกันได้อย่างดี เพื่อให้งานสำเร็จ					
8. ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับ บุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแล					
9. มีการวิพากษ์วิจารณ์กัน สูงมาก ในหน่วยงาน ของฉัน					
10. ฉันมีโอกาสร่วมกิจกรรม กับลูกน้อง เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ข้องกับเรื่องงานเท่านั้น					
11. ฉันต้องใช้ความพยายาม อย่างสูงมากในการทำให้ ลูกน้องร่วมมือกันทำงาน ให้สำเร็จด้วยดี					

 9

 10

 11

 12

 13

 14

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ฉันต้องใช้เวลามาก ในการขจัดความ ไม่เข้าใจกันระหว่าง ลูกน้องกับตัวฉัน					

15

ตอนที่ 2 สํารวจความชัดเจนของงาน มีจำนวน 17 ข้อ

: กาเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่เป็นคำตอบที่เหมาะสม

1. ความชัดเจนของการระบุหรือแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
1.1 มีแบบแผน รูปภาพ รูปแบบ หรือ คำอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับ ผลผลิตหรือบริการที่ต้องการ			
1.2 มีบุคคลที่ให้คำแนะนำหรือคำอธิบาย เกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการที่ต้องการ			

16

17

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
1.3 มีการตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ เกี่ยวกับผลงาน ผลผลิตหรือ บริการของหน่วยงาน			<input type="checkbox"/> 18
1.4 เป้าหมายหรือผลงานที่ต้องการ ของหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป ตามความคิดของผู้นำเป็นส่วนใหญ่			<input type="checkbox"/> 19

2. แนวทางที่จะทำงานให้สำเร็จ

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
2.1 มีวิธีการเป็นขั้นเป็นตอน หรือ วิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน ซึ่ง ชี้แจงกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติ ตามอย่างละเอียด			<input type="checkbox"/> 20
2.2 มีแนวทางเฉพาะที่จะแบ่งงาน ออกเป็นส่วนหรือเป็นขั้นตอน			<input type="checkbox"/> 21

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
2.3 มีวิธีการบางวิธีที่เป็นที่ยอมรับ อย่างชัดเจนว่าดีกว่าวิธีการ อื่นๆในการปฏิบัติงานนี้			
2.4 แนวทางที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยดี ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการคิด สร้างสรรค์งานใหม่ๆ หรือ : สร้างสรรค์แนวทางการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ			
2.5 มีคู่มือหรือระเบียบระบุถึงวิธี ทำงานให้สำเร็จไว้อย่าง ชัดเจน			

 22

 23

 24

3. ความเฉพาะเจาะจงของวิธีการแก้ปัญหา

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
3.1 สามารถเห็นได้ชัดเจนเพียงไร เมื่องานเสร็จ และมีวิธีการ แก้ปัญหาได้ถูกต้อง			

 25

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
3.2 มีหนังสือ คู่มือ หรือคำพรรณนา ลักษณะงาน ซึ่งระบุวิธีการแก้ปัญหา ที่ดีที่สุด หรือผลลัพธ์ที่ดีที่สุดของงาน			
3.3 หากเกิดปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงาน ประจำไม่อยู่ ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่ แทน สามารถอ่านคู่มือหรือคำชี้แจง : เพื่อจะแก้ปัญหาในงานได้			

 26

 27

4. การตัดสินใจที่สามารถตรวจสอบได้

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
4.1 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ มาตรฐานของผลผลิตหรือ การบริการที่จะเป็นที่ยอมรับ			
4.2 มีการประเมินผลงานเชิงปริมาณ			

 28

 29

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
4.3 ผู้นำและสมาชิกกลุ่มสามารถ ตรวจคุณภาพของงานที่ทำ สำเร็จได้ทันเวลาเพียงพอที่ จะนำไปปรับปรุงการทำงาน ในอนาคต			
4.4 การตรวจสอบผลงานทำได้ ง่ายและรวดเร็ว			
4.5 ผู้ประเมินผลงานหลายคน สามารถประเมินผลงาน ได้ใกล้เคียงกัน			

 30

 31

 32

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 สํารวจอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ มีจำนวน 11 ข้อ

จากข้อความดังต่อไปนี้ ให้ท่านพิจารณาอำนาจในตำแหน่งในงานของท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ

กาเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

1. ผู้นำสามารถให้รางวัลและลงโทษลูกน้องได้โดยตรงหรือโดยการเสนอความคิดเห็นได้หรือไม่

_____ 33

สามารถกระทำได้โดยตรง สามารถเสนอความเห็นได้ ไม่สามารถ
หรือโดยเสนอความเห็นได้ แต่ผลสำเร็จไม่แน่นอน กระทำได้
อย่างมีประสิทธิภาพสูง

2. ผู้นำสามารถเสนอเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง ว่าจ้าง หรือปลดลูกน้องออกจากงาน
ได้โดยตรง หรือโดยการเสนอความคิดเห็นได้หรือไม่

_____ 34

สามารถกระทำได้โดยตรง สามารถเสนอความเห็นได้ ไม่สามารถ
หรือโดยเสนอความเห็นได้ แต่ผลสำเร็จไม่แน่นอน กระทำได้
อย่างมีประสิทธิภาพสูง

3. ผู้นำสามารถย้ายลูกน้องไปทำหน้าที่อื่นได้หรือไม่

_____ 35

สามารถกระทำได้โดยตรง สามารถเสนอความเห็นได้ ไม่สามารถ
หรือโดยเสนอความเห็นได้ แต่ผลสำเร็จไม่แน่นอน กระทำได้
อย่างมีประสิทธิภาพสูง

4. ผู้นำมีความรู้ที่จำเป็นต่อการมอบหมายงานและให้คำแนะนำแก่ลูกน้องในการทำงานให้
สำเร็จหรือไม่

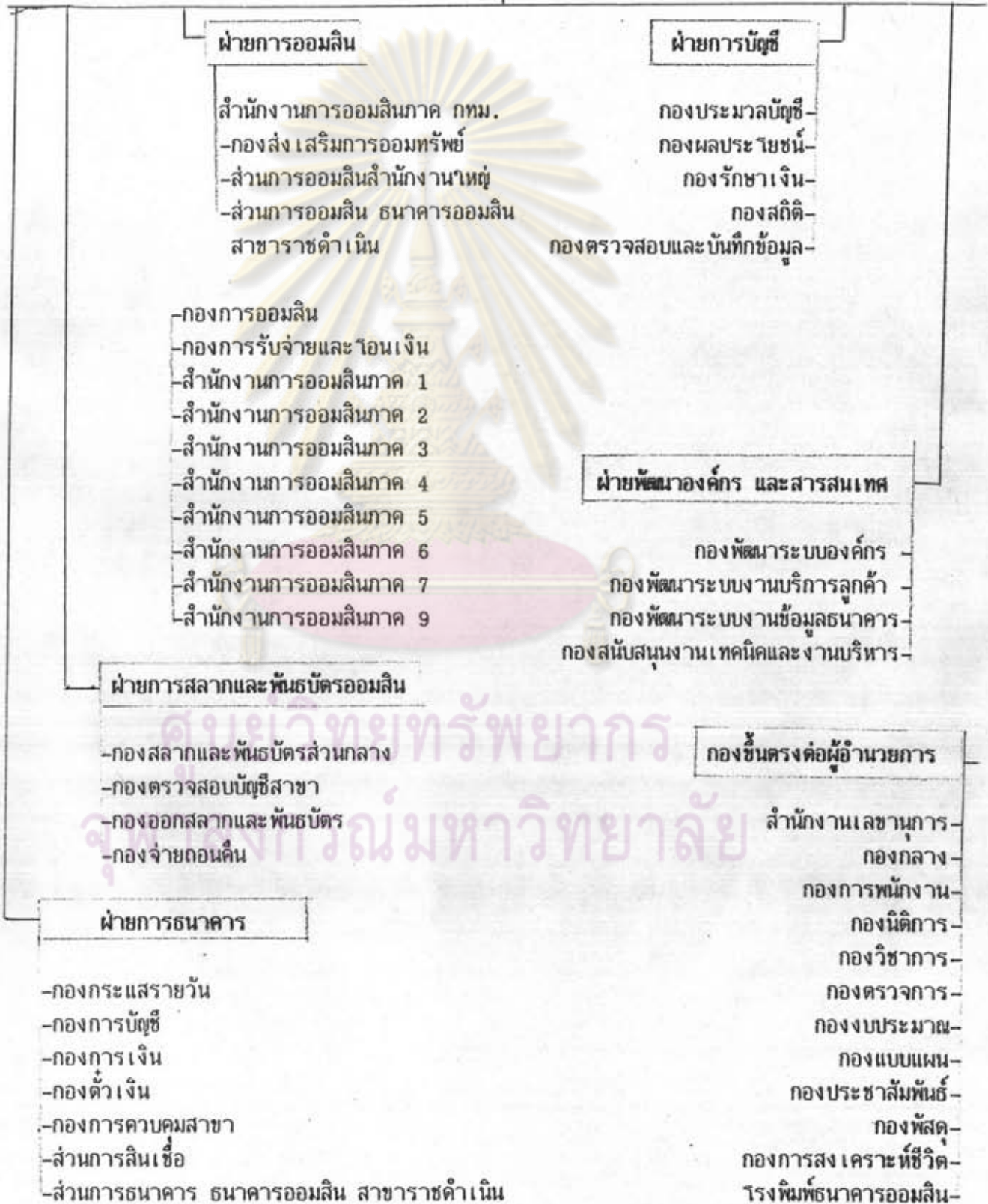
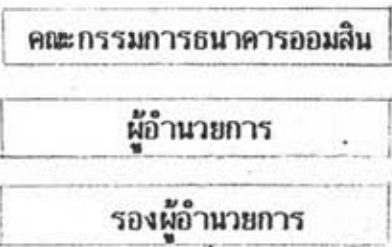
_____ 36

_____ มี มีบางครั้งหรือในบางด้าน ไม่มี

5. ผู้นำทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือไม่
 _____ 37
 ใช้ ใช้บางครั้งหรือในบางด้าน ไม่ใช่
-
6. ผู้นำได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการจากองค์การหรือไม่
 (เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการ ฯลฯ)
 _____ 38
 ใช่ ไม่ใช่
-
7. ผู้นำได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้างานระดับสูงกว่าเพียงไร
 _____ 39
 มาก ปานกลาง น้อย
-
8. นโยบายหรือคำสั่งของผู้นำถูกเปลี่ยนแปลงโดยหัวหน้างานระดับสูงกว่าบ่อยเพียงไร
 _____ 40
 บ่อยมาก ปานกลาง นานๆครั้ง
-
9. การตัดสินใจบริหารงานต่างๆของผู้นำ ขึ้นอยู่กับหัวหน้าระดับสูงกว่าเพียงไร
 _____ 41
 เป็นส่วนมาก ปานกลาง น้อย
-
10. ผู้นำสามารถให้แนวคิด หรือคำแนะนำกับลูกน้องในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี
 เพียงไร
 _____ 42
 มาก ปานกลาง น้อย
-
11. ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามเป้าหมายหรือไม่
 _____ 43
 ใช่ บางครั้งหรือในบางด้าน ไม่ใช่

ภาคผนวก ค

แผนภูมิโครงสร้างธนาคารออมสิน

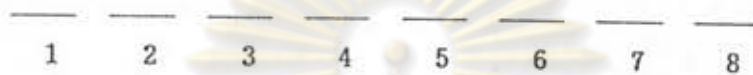


ตอนที่ 4 โปรดประเมินข้อความต่อไปนี้ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย
44

1. โดยทั่วไป ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนจากลูกน้องของท่านในระดับใด

น้อย



มาก

45



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิงหาคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ

เรียน ท่านผู้จัดการสาขา

ด้วยดิฉัน นางอภิญา บุญฤทธิ์ นิลิตปริญญาโท ภาควิชาจิตวิทยา สาขา
วิชาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการรับรู้สภาพการปฏิบัติงาน ของผู้จัดการสาขา ธนาคาร
ออมสิน" จึงจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสำรวจฉบับนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้
ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว

แบบสำรวจที่ขอความกรุณาให้ท่านตอบมี 4 ส่วน ขอให้ท่านโปรดอ่านคำชี้แจงแต่ละ
ส่วนก่อนตอบ และ โปรดตอบทุกข้อ ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน การตอบครั้งนี้ไม่ต้องบอก
นามของท่าน คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและ ไม่มีผลเสียหายใด ๆ ต่อตัวท่าน การเสนอ
ผลการวิจัยจะกระทำในลักษณะภาพรวม ฉะนั้นจึงขอให้ท่านเมื่อสละในการตอบตามความเป็นจริง
มากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

อนึ่ง งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานเร่งด่วน และจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจมีไม่มาก คำตอบ
ของท่านจึงมีความสำคัญยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดสละเวลาตอบแบบสำรวจนี้
ตามความเป็นจริง เมื่อท่านตอบเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดส่งคืนผู้วิจัยตามชื่อ ที่อยู่
ที่แนบไว้แล้ว ภายในวันที่.....ผู้วิจัยหวังในความร่วมมือจากท่านเป็น
อย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอภิญา บุญฤทธิ์)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบ

โปรดกาเครื่องหมาย / หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

--	--	--	--

1-4

1. เพศของผู้ตอบ _____ 1 ชาย _____ 2 หญิง

--

5

2. อายุ _____ ปี

--	--

6-7

3. ท่านสำเร็จการศึกษาชั้นสุดท้ายระดับ

_____ 1 มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.6 เดิม) หรือเทียบเท่า

_____ 2 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.8 เดิม) หรือเทียบเท่า

_____ 3 อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า

_____ 4 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

_____ 5 ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า ขึ้นไป

--

8

4. ท่านทำงานกับธนาคารออมสิน เป็นเวลา _____ ปี

--	--

9-10

5. ท่านดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา ตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา _____ ปี

--	--

11-12

6. ระดับเงินเดือนของท่าน

_____ 1. 5,001 - 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. 30,001 บาทขึ้นไป

--

13

แบบประเมินทักษะต่อเพื่อร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

- | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|--------------------------|----|
| 1. น่านิ่งพอใจ _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ไม่ น่านิ่งพอใจ | <input type="checkbox"/> | 14 |
| | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 2. เป็นมิตร _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ไม่ เป็นมิตร | <input type="checkbox"/> | 15 |
| | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 3. ต่อด้าน _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ยอมรับ | <input type="checkbox"/> | 16 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |
| 4. ดึงเครียด _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ผ่อนคลาย | <input type="checkbox"/> | 17 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |
| 5. ท่างเห็น _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ใกล้ชิด | <input type="checkbox"/> | 18 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |
| 6. เย็นชา _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | อบอุ่น | <input type="checkbox"/> | 19 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |
| 7. ชอบสับสนุน _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | เป็นปรปักษ์ | <input type="checkbox"/> | 20 |
| | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 8. นำเบื่อ _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | นำสนใจ | <input type="checkbox"/> | 21 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |
| 9. ชอบทะเลาะ _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ชอบปรองดอง | <input type="checkbox"/> | 22 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |
| 10. เศร้าโศก _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ร่าเริง | <input type="checkbox"/> | 23 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |
| 11. เปิดเผย _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ปิดบัง | <input type="checkbox"/> | 24 |
| | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 12. สอบกัต _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | ซื่อสัตย์ | <input type="checkbox"/> | 25 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | | | |

13. ไม่น่าไว้วางใจ _____ ไว้วางใจได้ 26
 1 2 3 4 5 6 7 8
14. เอาใจใส่ผู้อื่น _____ ไม่เอาใจ 27
 8 7 6 5 4 3 2 1 ใส่ผู้อื่น
15. หยาบคาย _____ นุ่มนวล 28
 1 2 3 4 5 6 7 8
16. โอนอ่อน _____ ไม่โอนอ่อน 29
 8 7 6 5 4 3 2 1 1 โอนอ่อน
17. ไม่จริงใจ _____ จริงใจ 30
 1 2 3 4 5 6 7 8
18. ใจดี _____ ใจร้าย 31
 8 7 6 5 4 3 2 1
19. สะเพร่า _____ รอบคอบ 32
 1 2 3 4 5 6 7 8
20. เอาเปรียบ _____ เสียสละ 33
 1 2 3 4 5 6 7 8
21. ใช้เหตุผล _____ ใช้อารมณ์ 34
 8 7 6 5 4 3 2 1
22. ก้าวหน้า _____ ล้าหลัง 35
 8 7 6 5 4 3 2 1
23. คัดตึง _____ วาง่าย 36
 1 2 3 4 5 6 7 8
24. ยึดหยุ่น _____ เข้มงวด 37
 8 7 6 5 4 3 2 1
25. นำรำคาญ _____ นำผลิตเพลิน 38
 1 2 3 4 5 6 7 8
26. อ่อนน้อม _____ วางอำนาจ 39
 8 7 6 5 4 3 2 1

27. อัจฉาวิชา _____ เชื่อเพื่อ 40
 1 2 3 4 5 6 7 8
28. เป็นที่ยอมรับ _____ ไม่เป็นที่ยอมรับ 41
 8 7 6 5 4 3 2 1
29. รับผิดชอบสูง _____ รับผิดชอบต่ำ 42
 8 7 6 5 4 3 2 1
30. นายกย่อง _____ นำคูหมิ่น 43
 8 7 6 5 4 3 2 1
31. นำละอายใจ _____ นำภูมิใจ 44
 1 2 3 4 5 6 7 8
32. มีสัจจะ _____ ไร้สัจจะ 45
 8 7 6 5 4 3 2 1
33. ชี้เกี้ยว _____ ชยัน 46
 1 2 3 4 5 6 7 8
34. อุดหนุน _____ ท้อแท้ 47
 8 7 6 5 4 3 2 1
35. โลเล _____ มั่นคง 48
 1 2 3 4 5 6 7 8

ศูนย์วิทยพัชกร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 สํารวจการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ

ตอนที่ 1 สํารวจสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิก มีจำนวน 12 ข้อ

สำหรับผู้วิจัย

กาเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด
ในแต่ละข้อ

--	--	--

1-4

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. บุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแล แต่ละคนมีความลำบาก ในการปรับตัวให้เข้ากัน					
2. ลูกน้องของฉันเป็นคน เชื่อถือได้และน่าไว้วางใจ					
3. ในกลุ่มบุคคลที่ฉันควบคุม ดูแล มีบรรยากาศที่เป็น มิตรต่อกัน					
4. ลูกน้องของฉันมักจะร่วมมือ กับฉันเสมอในการทำงาน ให้สำเร็จ					
5. มีความขัดเคืองระหว่าง ลูกน้องกับตัวฉัน					

 5

 6

 7

 8

 9

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
6. ลูกน้องของฉันช่วยเหลือ และสนับสนุนฉันเป็นอย่างดี ดีในการทำงานให้สำเร็จ						<input type="checkbox"/> 10
7. บุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแล ทำงานร่วมกันได้อย่างดี เพื่อให้งานสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 11
8. ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับ บุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแล						<input type="checkbox"/> 12
9. มีการวิพากษ์วิจารณ์กัน สูงมาก ในหน่วยงาน ของฉัน						<input type="checkbox"/> 13
10. ฉันมีโอกาสร่วมกิจกรรม กับลูกน้องเฉพาะที่เกี่ยวข้อง ข้องกับเรื่องงานเท่านั้น						<input type="checkbox"/> 14
11. ฉันต้อง ใช้ความพยายาม อย่างสูงมากในการทำให้ ลูกน้องร่วมมือกันทำงาน ให้สำเร็จด้วยดี						<input type="checkbox"/> 15

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ฉันต้องใช้เวลามาก ในการจัดความ ไม่เข้าใจกันระหว่าง ลูกน้องกับตัวฉัน					

16

ตอนที่ 2 สํารวจความชัดเจนของงาน

กาเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่เป็นคำตอบที่เหมาะสม

1. ความชัดเจนของการระบุหรือแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
1.1 มีแบบแผน รูปงาน รูปแบบ หรือ คำอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับ ผลผลิตหรือบริการที่ต้องการ			
1.2 มีบุคคลที่ให้คำแนะนำหรือคำอธิบาย เกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการที่ต้องการ			
1.3 มีการตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ เกี่ยวกับผลงาน ผลผลิตหรือ บริการของหน่วยงาน			

17

18

19

2. แนวทางที่จะทำงานให้สำเร็จ

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
2.1 มีวิธีการเป็นขั้นเป็นตอน หรือ วิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน ซึ่ง ชี้แจงกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติ ตามอย่างละเอียด			<input type="checkbox"/> 20
2.2 มีแนวทางเฉพาะที่จะแบ่งงาน ออกเป็นส่วนหรือเป็นขั้นตอน			<input type="checkbox"/> 21
2.3 มีคู่มือ หรือระเบียบระบุถึงวิธี ทำงานให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน			<input type="checkbox"/> 22

3. ความเฉพาะเจาะจงของวิธีการแก้ปัญหา

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
3.1 สามารถเห็นได้ชัดเจน เมื่องานเสร็จ และมีวิธีการ แก้ปัญหาได้ถูกต้อง			<input type="checkbox"/> 23

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
3.2 มีหนังสือ คู่มือ หรือคำพรรณนา ลักษณะงาน ซึ่งระบุวิธีการแก้ปัญหา ที่ดีที่สุด หรือผลลัพธ์ที่ดีที่สุดของงาน			
3.3 หากเกิดปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงาน ประจำ ไม่อยู่ ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่ แทน สามารถอ่านคู่มือหรือคำชี้แจง เพื่อจะแก้ปัญหาในงานได้			

 24

 25

4. การตัดสินใจที่สามารถตรวจสอบได้

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
4.1 มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ มาตรฐานของผลผลิตหรือ บริการที่จะเป็นที่ยอมรับ			
4.2 มีการประเมินผลงานเชิงปริมาณ			

 26

 27

ข้อความ	มีเป็นประจำ มี , ใช่	มีเป็นบางครั้ง	มีนานๆครั้ง ไม่มี , ไม่ใช่
4.3 ผู้นำและสมาชิกกลุ่มสามารถ ตรวจคุณภาพของงานที่ทำ สำเร็จได้ทันเวลาเพียงพอที่ จะนำไปปรับปรุงการทำงาน ในอนาคต			
4.4 การตรวจสอบผลงานทำได้ ง่ายและรวดเร็ว			
4.5 ผู้ประเมินผลงานหลายคน สามารถประเมินผลงาน ได้ใกล้เคียงกัน			

28

29

3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 สํารวจอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ มีจำนวน 10 ข้อ

จากข้อความดังต่อไปนี้ ให้ท่านพิจารณาอำนาจในตำแหน่งในงานของท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ

กาเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับคำคอมของท่านมากที่สุด

1. ผู้นำสามารถให้รางวัลและลงโทษลูกน้องได้โดยตรงหรือโดยการเสนอความคิดเห็นได้หรือไม่
_____ 31
สามารถกระทำได้โดยตรง สามารถเสนอความคิดเห็นได้ ไม่สามารถ
หรือโดยเสนอความคิดเห็น แต่ผลสำเร็จไม่แน่นอน กระทำได้
อย่างมีประสิทธิภาพสูง

2. ผู้นำสามารถเสนอเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง ว่าจ้าง หรือปลดลูกน้องออกจากงานได้โดยตรง หรือโดยการเสนอความคิดเห็นได้หรือไม่
_____ 32
สามารถกระทำได้โดยตรง สามารถเสนอความคิดเห็นได้ ไม่สามารถ
หรือโดยเสนอความคิดเห็น แต่ผลสำเร็จไม่แน่นอน กระทำได้
อย่างมีประสิทธิภาพสูง

3. ผู้นำสามารถย้ายลูกน้องไปทำหน้าที่อื่นได้หรือไม่
_____ 33
สามารถกระทำได้โดยตรง สามารถเสนอความคิดเห็นได้ ไม่สามารถ
หรือโดยเสนอความคิดเห็น แต่ผลสำเร็จไม่แน่นอน กระทำได้
อย่างมีประสิทธิภาพสูง

4. ผู้นำมีความรู้ที่จำเป็นต่อการมอบหมายงานและให้คำแนะนำแก่ลูกน้องในการทำงานให้สำเร็จหรือไม่
_____ 34
มี มีบางครั้งหรือในบางด้าน ไม่มี

5. ผู้นำทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือไม่
 _____ 35
 ใช้ ใช้บางครั้งหรือในบางด้าน ไม่ใช่
-
6. ผู้นำได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการจากองค์การหรือไม่
 (เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการ ฯลฯ)
 _____ 36
 ใช่ ไม่ใช่
-
7. ผู้นำได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้างานระดับสูงกว่าเพียงไร
 _____ 37
 มาก ปานกลาง น้อย
-
8. นโยบายหรือคำสั่งของผู้นำถูกเปลี่ยนแปลงโดยหัวหน้างานระดับสูงกว่าบ่อยเพียงไร
 _____ 38
 บ่อยมาก ปานกลาง นานๆครั้ง
-
9. ผู้นำสามารถให้แนวคิด หรือคำแนะนำกับลูกน้องในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี
 เพียงไร
 _____ 39
 มาก ปานกลาง น้อย
-
10. ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามเป้าหมายหรือไม่
 _____ 40
 ใช่ บางครั้งหรือในบางด้าน ไม่ใช่

ส่วนที่ 4 สํารวจสภานการปฏิบัติงาน

คำแนะนำ โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วประเมินให้ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

โดยกาเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ในการปฏิบัติงานฉันมักเป็นผู้ตัดสินใจว่าสมาชิกกลุ่มควรทำอะไร และทำอย่างไร

ไม่จริงมาก _____ จริงมาก
1 2 3 4 5 6 7 8 41

2. ฉันมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

น้อย _____ มาก
1 2 3 4 5 6 7 8 42

3. เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การ ฉันปฏิบัติงานหลักได้ผลสำเร็จ

น้อย _____ มาก
1 2 3 4 5 6 7 8 43

4. เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การ หน่วยงานของฉันปฏิบัติงานหลัก

ได้ผลสำเร็จ
น้อย _____ มาก
1 2 3 4 5 6 7 8 44

5. ฉันรู้สึกว่าเป็นความยากลำบากที่จะนำความรู้ความสามารถของลูกน้องมาใช้ให้เป็น

ประโยชน์ต่องาน
ไม่จริงมาก _____ จริงมาก
1 2 3 4 5 6 7 8 45

6. ฉันรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาที่มีความกดดันต่อฉันในการปฏิบัติงาน

น้อยที่สุด _____ มากที่สุด

1 2 3 4 5 6 7 8

46



ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีของท่าน

อภิถนญา ปุณณฤถธิ
ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

นางอภิญญา บุญญฤทธิ์ เกิดวันที่ 22 ธันวาคม 2498 ภูมิลำเนาเดิม จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปีการศึกษา 2520 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2531 ปัจจุบันทำงานที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กรุงเทพมหานคร



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย