



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จินตนา บิลมาศ และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2529.
- จันทนา หิงสุวรรณ. "รูปแบบการนำ การควบคุมสถานการณ์ ความเครียดในการทำงาน และสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- دنوخษ์ สาเชตร. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- ดวงเดือน พันธนาวิน. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น ม.ป.ท, 2524.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริการ กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2530. _____ . และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญรัตน์, 2522.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. "การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ." ปริญาพินนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
- ไพจิตร เอื้อทวีกุล "ทำไมข้าราชการไทยไม่มีประสิทธิภาพ." วารสารข้าราชการ 24 (2522): 4-9.
- มณู วงศ์นารี. ฝ่ายจัดการ-หัวหน้างานและองค์การที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพมหานคร: ภาพยนตร์การพิมพ์, 2522.
- โยธิน ศันสนยุท. พลวัตรกลุ่ม กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2522.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. แบบของการเป็นผู้นำ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522.

สำราญ ถาวรยศม์. "ประมุขศิลป์." ประมวลคำบรรยายในการประชุมฝึกอบรม
ข้าราชการกรมราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ., 2519.
(อัดสำเนา).

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

ภาษาต่างประเทศ

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

Bhunthumnavin, N. "Leadership and Organization Effectiveness
in Rice Farmers' Association: The Case of Central
Region Thailand." Doctoral Dissertation, University
of The Phillippines, 1985.

Blake, R. R., and Mouton, J. S. Managerial Grid. Houston
Texas: Gulf Publishes, 1964.

Bon, P. M. "The Effect of Changes in Leadership Environment
on the Behavior of Relationship and Task-Motivated
Leaders." Doctoral Dissertation, Seattle: University
of Washington, 1974.

Cartwright, D. and Zander, A. Group Dynamics: Research and
Theory. Evanston III.: Row, Peterson, 1960.

Cattell, R. B., et al. "The Dimension of Syntality in Small
Groups." Human Relation. 6 (1963): 331-356.

Chemers, M. M. "Leadership Process: Intrapersonal,
Interpersonal, and Societal Influences." n.p.,
1987.

_____, et al. "A Person-Environment Analysis of Job
Stress: A Contingency Model Explanation." Journal
of Personality and Social Psychology 49 (1985):
628-635.

- Chemers, M. M., et al. "Personality-Environment Match and Health: Support for the Contingency Model." Poster Presentation at APA Convention: Washington, 1986.
- _____, and Skrzypek, G. J. "Experimental of the contingency model of leadership effectiveness." Journal of Personality and Social Psychology 24 (1972): 172-177.
- Cooper, G. L. and Masshall, J. "Occupational Sources of Stress: A Review of the literature Relating to Coronary heart Disease and Mental III Health." Journal of Occupational Psychology 49 (1976): 11-28.
- Csoka, L. "A relationship between leader intelligence and leader rated effectiveness." Journal of Applied Psychology 59 (1974): 43-47.
- Edward, P. J. "Validation and Extension of The Fiedler Contingency Model for Leadership Effectiveness in Secondary School Administration." Dissertation Abstracts International 47 (November 1984): 30A.
- Evers, A. S. "Leadership Effectiveness of Wisconsin Superintendents." Dissertation Abstracts International 47 (July 1987): 4249-A.
- Eysenck, H. J. Crimes and Personality. London WI. England: Paladine, 1970a.
- ✓ Fiedler, F. E. A theory of leadership effectiveness. New York: Mc Graw-Hill, 1967.
- _____. "Interpersonal Perception and Group Effectiveness." In Person Perception and Interpersonal Behavior, pp. 243-257. Edited by Tagiusi R. and Petsullo L. Calif.: Standford, 1958.

- Fiedler, F. E. "Contingency Model and The Leadership Process." Advances in Experimental Social Psychology 11 (1978): 60-112.
- _____. ., et al. "The Effect of leadership style upon the performance and adjustment of volunteer teams operating in successful foreign environment." Human Relation 22 (1969): 503-514.
- _____. ., 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. 2nd ed. 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 validity contingency model leadership training." Journal of Applied Psychology 64 (1979): 247-254.
- Hall, Calvin S. and Linzey, Gardner. Theories of Personality. New York: John Wiley and Sons, 1966.
- Hersey, P., and Blanchard, K. H. "The Management of Change and the Use of Power." Training Development Journal 26 (1972): 6-10.
- Hornby, A. S., et al. The Advanced Learner's Dictionary of Current English. 2nd ed. London: Oxford University Press, 1963.
- Hutchins, E. B. and Fiedler, F. E. "Task-Oriented and quasi-therapeutic role functions fo the leader in small military groups." Sociometry (1960): 393-406.

- Loyer, M. A. and O'Keilly, R. R. "Assessing the Impact of Education an leadership Effectiveness of Graduates." Resources in Education: Education Resources in Information Center. 21 (1985) : EA 019039.
- Menewese, W. "The Effect of leader's ability and interpersonal attitudes an Group creativity under varying conditions of stress" Doctoral Dissertation, Municipal University of Amsterdam, 1964.
- Miller, E. L. "The Relationship among Leadership Styles, Perception of the Nature of People and Perceive Leadership Effectiveness." Dissertation Abstracts International 48 (October 1987): 795-A.
- Mouly, G. J. Psychology for Effective Teaching. New York: Holt, Rinchart and Winston, Inc., 1965.
- Nebeker, D. M. "Situational favorability and environmental uncertainly: An integrative study." Adminstrative Science Quarterly 20 (1975): 281-294.
- Posthuma, A. B. "Normative data an the least preferred coworker scale (LPC) and the group atmospheres questionnaire (GA). Organizational Research, Technical Report No. 70-8 Seattle: University of Washington, 1970.
- Price, J. L. Organizational Effectiveness: An Inventory of Proposition. Homewood, Illinois: Rinchard D. Irvin, Inc., 1968.
- Prothero, J., and Fiedler , F. E. "The Effect of Situational Control Change on Individual Behavior and Performance: An Extension of the Contingency Model." Seattle: University of Washington, Organization Research, Technical Report. 1974.

- Rice, R. W. "Psychometric properties of the esteem for least preferred coworker (LPC scale)." Academy of Management Review 3 (1978 a): 106-118.
- _____. "Construct validity of the least preferred coworker." Psychological Bulletin 85 (1978 b): 1199-1237.
- Shaw, M. E. Group Dynamics. New York: Mc Graw-Hill, 1976.
- _____. and Costanzo, P. R. Theories of Social Psychology 2nd ed. New York: Mc Graw-Hill, 1982.
- Shiflett, S. C. "Stereotyping and esteem for one's least preferred coworker." Journal of Social Psychology 93 (1974): 55-65.
- 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.
- Uris, Auren. Techniques of Leadership. New York: Mc Graw-Hill, 1964.
- Wiles, K. Supervision for better school. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1967.
- Winer, B. J. Statistical principles in experimental design. 2nd ed. New York: Mc Graw-Hill, 1971.
- Yukl, G. "Leader LPC scores" Attitude dimensions and behavioral correlates." Journal of Social Psychology 80 (1970): 207-212.

ภาคผนวก

ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
เรียน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุร่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย นิสิตปริญญาโท
ภาควิชาจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และประสิทธิผลในการทำงานของ
หัวหน้างานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา" เพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

โดยที่หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญโดยตรงต่อ
งานวิจัยนี้ จึงใคร่เรียนขอความเห็นจากท่านในการตอบแบบสอบถาม
ดังแนบท้ายนี้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว
โดยขอให้ท่านโปรดตอบตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน คำตอบที่ถูกต้อง
ที่สุดคือ คำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

อนึ่งใคร่ขอเรียนชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามว่า
คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็น
ไปในลักษณะภาพรวม มิใช่เป็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และจะไม่ก่อให้เกิด
ความเสียหายแก่ตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น

ทั้งนี้หวังในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบ
พระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุร่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย)

ผู้วิจัย

"ลักษณะทั่วไป"

คำแนะนำในการตอบ

กรุณาเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. อายุราชการ _____ ปี _____ เดือน
4. ตำแหน่งปัจจุบัน (ในสายงาน) _____
ฝ่าย _____ กอง _____
5. ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาเป็นเวลา _____ ปี _____ เดือน
6. ท่านเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างานของท่านมานาน _____ ปี _____ เดือน
7. วุฒิการศึกษาสูงสุดหรือเทียบเท่า
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี
 อื่นๆ _____

ภาคผนวก ก

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด

คำแนะนำในการตอบ

ขอให้ท่านคิดถึงคนทุกคนที่ท่านเคยร่วมงานด้วย แล้วนึกถึงบุคคลที่ท่านสามารถทำงานร่วมกับเขาได้ ดีน้อยที่สุด บุคคลนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่ท่านชอบมากที่สุด แต่เป็นบุคคลที่ทำให้ท่านยุ่งยากใจมากที่สุดในการทำงานร่วมกับเขา และเป็นบุคคลที่ท่านต้องการจะร่วมงานด้วยน้อยที่สุดบุคคลนี้เรียกว่าเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด

จากแบบประเมินนี้ ขอให้ท่านบรรยายลักษณะของบุคคลนี้โดยกาเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่องว่างที่เหมาะสม แบบประเมินดังกล่าวประกอบด้วย คู่ของคำที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ชี้แจงมาก - ชย้นมาก ระหว่างคู่ของคำจะมีช่องว่าง 8 ช่อง ซึ่งจะทำให้แบบประเมินมีลักษณะดังนี้

ชี้แจง	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	ชย้น
มาก	1	2	3	4	5	6	7	8	มาก
	ชี้แจง	ค่อนข้าง	ชี้แจง	ชี้แจง	ชย้น	ชย้น	ค่อนข้าง	ชย้น	
	มาก	ชี้แจง	พอควร	เล็กน้อย	เล็กน้อย	พอควร	ชย้น	มาก	

ถ้าท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนค่อนข้างชี้แจงให้ท่านกาเครื่องหมาย "X" ในช่องว่างตรงกับเลข 2 หรือท่านคิดว่าบุคคลนี้เป็นคนชี้แจงเล็กน้อย ก็ให้ท่านกาเครื่องหมาย "X" ลงในช่องที่ 4 ส่วนในกรณีที่คุณคิดว่าบุคคลนี้เป็นคนที่ชย้นมาก ให้ท่านทำเครื่องหมาย "X" ลงในช่องที่ 8 เป็นต้น

บางครั้งแบบประเมินอาจจะมีการเปลี่ยนทิศทางบ้าง ให้ท่านอ่านข้อความทั้งสองข้างเสียก่อนจึงตอบ คำตอบที่ถูกต้องที่สุด คือ คำตอบที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดขอให้ท่านตอบอย่างรวดเร็วคำตอบแรกที่ท่านนึกถึงเป็นคำตอบที่ดีที่สุด โปรดอย่า เว้นคำตอบข้อใด และโปรดทำเครื่องหมาย เพียงครั้งเดียวในแต่ละข้อ โปรดจำไว้ว่าไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่ท่านชอบน้อยที่สุด แต่เป็นบุคคลซึ่งท่านทำงานด้วยได้ลำบากที่สุด และสามารถทำงานด้วยได้น้อยที่สุด

ต่อไปนี้ให้ท่านใช้มาตรนี้ อธิบายถึงบุคคลซึ่งท่านทำงานด้วยได้ด้วยน้อยที่สุด

มาตรวัดทัศนคติเพื่อนร่วมงานท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด

- | | | |
|------------------------|-------------------------------|---------------|
| 1. น่าพึงพอใจ | _____ | ไม่น่าพึงพอใจ |
| | 8 7 6 5 4 3 2 1 | |
| 2. เป็นมิตร | _____ | ไม่เป็นมิตร |
| | 8 7 6 5 4 3 2 1 | |
| 3. ต่อด้าน | _____ | ยอมรับ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 4. เครียด | _____ | ผ่อนคลาย |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 5. ห่างเหิน | _____ | ใกล้ชิด |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 6. เย็นชา | _____ | อบอุ่น |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 7. ชอบสนับสนุน | _____ | คัดค้าน |
| | 8 7 6 5 4 3 2 1 | |
| 8. น่าเบื่อ | _____ | น่าสนใจ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 9. ชอบทำเลอะ | _____ | เข้ากันได้ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 10. เศร้าโศก | _____ | ร่าเริง |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 11. เปิดเผย | _____ | ปิดบัง |
| | 8 7 6 5 4 3 2 1 | |
| 12. ลอบกัด | _____ | ซื่อสัตย์ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 13. ไม่น่าไว้
วางใจ | _____ | น่าไว้วางใจ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 14. เกรงใจ | _____ | ไม่เกรงใจ |
| | 8 7 6 5 4 3 2 1 | |

ภาคผนวก ข

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน

กรุณาขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่เป็นคำตอบของท่าน

โปรดตอบให้ครบทั้ง 8 ข้อ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ใช่ทั้ง สองอย่าง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน แต่ละคนมีความลำบาก ในการปรับตัวเข้าหากัน					
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน เป็นคนที่น่าเชื่อถือ และ สามารถไว้วางใจได้					
3. ในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ของท่านดูเหมือนจะมี บรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน					
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายของ ท่านให้ความร่วมมือกับท่าน ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
5. มีความขัดแย้งกันระหว่าง ท่านกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งหลาย					
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลาย ของท่านให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนท่านในการ ทำงานให้สำเร็จเป็นอย่างดี					
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
8. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน					

ส่วนที่ 2 มาตรฐานวัดความชัดเจนของงาน

คำชี้แจง

มาตรฐานนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสอบถามท่านเกี่ยวกับความชัดเจนของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ว่าเป็นอย่างไร

กรุณาขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่เป็นคำตอบของท่าน

โปรดตอบให้ครบทั้ง 10 ข้อ

ข้อความ	มี, มีเป็น ประจำ, ใช่	มีเป็น บางครั้ง	ไม่มี หรือ ไม่ใช่ หรือมี นาน ๆ ครั้ง
1. งานที่ท่านปฏิบัติมีแบบแผน รูปงาน รูปแบบ หรือคำอธิบาย อย่างละเอียดเกี่ยวกับลักษณะ ของผลงานที่สำเร็จแล้วอย่าง ชัดเจน			
2. ในการปฏิบัติงานของท่าน มีผู้ให้ คำแนะนำ หรือคำอธิบายเกี่ยวกับ ลักษณะของผลงานแก่ท่านได้			
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการ ดำเนินงานเป็นขั้นตอน หรือมี วิธีการที่เป็นมาตรฐานกำหนดไว้			
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีแนวทางเฉพาะที่ แบ่งออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นขั้นตอน ได้			
5. ในการปฏิบัติงานของท่านมี วิธีการบางวิธีซึ่งยอมรับกันอย่าง ชัดเจนว่าเป็นวิธีที่ดีกว่าวิธีอื่นใน การปฏิบัติงานนั้น			
6. เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จท่านจะ ทราบถึงวิธีการแก้ปัญหาในงาน ได้อย่างถูกต้อง			

ข้อความ	มี, มีเป็น ประจำ, ใช่	มีเป็น บางครั้ง	ไม่มี หรือ ไม่ใช่ หรือมี นาน ๆ ครั้ง
7. ในการปฏิบัติงานของท่าน จะมีหนังสือคู่มือ หรือคำอธิบายการทำงาน ซึ่งระบุถึงวิธีการ การกระทำที่จะทำให้ผลงานออกมาดี หรือเหมาะสมเพียงใด			
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีข้อกำหนดในการตัดสินผลงานว่า ผลงานนั้น เข้ามาตรฐานหรือเป็นที่ยอมรับเพียงใด			
9. การประเมินผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ส่วนใหญ่จะมีการพิจารณาในเชิงปริมาณซึ่งแสดงด้วยตัวเลขเป็นพื้นฐาน			
10. ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน จะสามารถประเมินคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จไปแล้วก่อนที่จะเริ่มงานลำดับต่อไป เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน			

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ

คำชี้แจง

แบบสอบถามส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสอบถามเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของท่านว่าท่านมีอำนาจเพียงใดต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านในเวลาทำงาน และจากข้อความดังต่อไปนี้ ท่านพิจารณาอำนาจในตำแหน่งในงานของท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ

กรุณาขีดเครื่องหมาย / เหนือข้อความที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด
โปรดตอบให้ครบทั้ง 5 ข้อ

1. ท่านสามารถที่จะลงโทษหรือให้รางวัลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยตรงหรือสามารถเสนอความเห็นเช่นนี้หรือไม่

.....
สามารถกระทำได้	สามารถเสนอความเห็นได้	ไม่สามารถกระทำได้
โดยตรง หรือ	เห็นได้ แต่ผลสำเร็จ	
เสนอความเห็นได้	ไม่แน่นอน	
อย่างเต็มที่		

2. ท่านสามารถที่จะเสนอเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง ว่าจ้างหรือปลดผู้ใต้บังคับได้โดยตรง หรือสามารถเสนอความเห็นได้หรือไม่

.....
สามารถกระทำได้	สามารถเสนอความเห็นได้	ไม่สามารถกระทำได้
โดยตรง หรือ	เห็นได้ แต่ผลสำเร็จ	
เสนอความเห็นได้	ไม่แน่นอน	
อย่างเต็มที่		

3. ท่านคิดว่าคนที่เป็นผู้บังคับบัญชาควรมีความจำเป็นต้องมีความรู้ในการมอบหมายงาน และให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดีหรือไม่

.....
ใช่	มีในบางครั้ง	ไม่ใช่
	หรือมีในบางด้าน	

4. ท่านได้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยหรือไม่

.....

ใช่

มีในบางครั้ง

ไม่ใช่

หรือมีในบางด้าน

5. ในหน่วยงานของท่าน ท่านได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าอย่างถูกต้องตามระเบียบใช่หรือไม่ เพราะผู้บังคับบัญชานั้นจะมีชื่อตำแหน่งอย่างถูกระเบียบ กฎเกณฑ์หรือกฎหมาย เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน เป็นต้น

.....

ใช่

.....

มีในบางครั้ง

ไม่ใช่

ภาคผนวก ค

"ลักษณะทั่วไป"

คำแนะนำในการตอบ

กรุณาเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. อายุราชการ _____ ปี _____ เดือน
4. ตำแหน่งปัจจุบัน (ในสายงาน) _____
ฝ่าย _____ กอง _____
5. ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาเป็นเวลา _____ ปี _____ เดือน
6. ท่านเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างานของท่านมานาน _____ ปี _____ เดือน
7. วุฒิการศึกษาสูงสุดหรือเทียบเท่า
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
 - ปริญญาตรี
 - อื่นๆ _____

ส่วนที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

โปรดประเมินข้อความต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คำชี้แจง การเลือกตอบถือเกณฑ์ดังนี้

ช่องหมายเลข 1 หมายถึง เมื่อเห็นว่าหัวหน้างานทำงานได้สำเร็จน้อยที่สุด

(สำเร็จประมาณ 1%-12%)

ช่องหมายเลข 2 หมายถึง เมื่อเห็นว่าหัวหน้างานทำงานได้สำเร็จน้อย

(สำเร็จประมาณ 13%-24%)

ช่องหมายเลข 3 หมายถึง เมื่อเห็นว่าหัวหน้างานทำงานได้สำเร็จค่อนข้างน้อย

(สำเร็จประมาณ 25%-36%)

ช่องหมายเลข 4 หมายถึง เมื่อเห็นว่าหัวหน้างานทำงานได้สำเร็จน้อย

พอควร (สำเร็จประมาณ 37%-48%)

ช่องหมายเลข 5 หมายถึง เมื่อเห็นว่าหัวหน้างานทำงานได้สำเร็จ

มากพอควร (สำเร็จประมาณ 49%-60%)

ช่องหมายเลข 6 หมายถึง เมื่อเห็นว่าหัวหน้างานทำงานได้สำเร็จ

ค่อนข้างมาก (สำเร็จประมาณ 61%-72%)

ช่องหมายเลข 7 หมายถึง เมื่อเห็นว่าหัวหน้างานทำงานได้สำเร็จมาก

(สำเร็จประมาณ 73%-84%)

ช่องหมายเลข 8 หมายถึง เมื่อเห็นว่าหัวหน้างานทำงานได้สำเร็จมากที่สุด

(สำเร็จประมาณ 85%- เกือบ 100%)

1. เมื่อพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานของท่าน ท่านเห็นว่าหัวหน้าสามารถปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานหลักของหน่วยงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานเพียงใด

น้อย											มาก
ที่สุด	1	2	3	4	5	6	7	8			ที่สุด

ประวัติผู้เขียน

นางสาวสุร้งลักษณ์ เมฆะอำนวยการศึกษ์ เกิดวันที่ 8 ธันวาคม 2506 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต เอกคณิตศาสตร์ และจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2528 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อมี พ.ศ. 2529 ปัจจุบันรับราชการที่สำนักงาน ก.พ.

