

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/0656

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน คุณภารินทร์ หยาตชลบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แก้วโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาว อรวรรณ รัชมี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางชาวไทย ในความควบคุมดูแลของ ดร.อุทิศ ศิริวรรณ ประชรรณกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/0712

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

13 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัทซัมซุงอิเล็กทรอนิกส์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอรรณ รัศมี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางชาวไทย ใน
ความควบคุมดูแลของ ดร.อุทิศ ศิริวรรณ ประชรรณกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวก
สะดวกในการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 30 กันยายน 2546 ถึง วันที่ 4 ตุลาคม 2546 (ติดต่อผู้วิจัย โทร 0-1761-5297)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/0741

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

16 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอรรณ รัศมี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยใน บริษัทข้ามชาติเกาหลีใต้ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ในความควบคุมดูแลของ ดร.อุทิศ ศิริวรรณ ประชรรมกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มบริษัทข้ามชาติเกาหลีใต้ จำนวน 34 บริษัท ในเขตภาคตะวันออก (ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 219 คน) โดยผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 17-19 ตุลาคม 2546 ตุลาคม 2546 (ติดต่อผู้วิจัย โทร 0-1761-5297)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัท
ข้ามชาติสาธารณรัฐเกาหลีที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1	ถามภูมิหลังของผู้บริหาร	มี 2 ข้อ
ส่วนที่ 2	ถามข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร	มี 24 ข้อ
ส่วนที่ 3	ถามข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง	มี 16 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลใดๆ ต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน และท่านไม่จำเป็นต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถาม ข้อมูลที่ท่านตอบมาทุกคน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวม ไม่ชี้เสนอรายบุคคล

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวอรรณ รัศมี

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิชาเอกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ภูมิหลังของผู้บริหาร

คำชี้แจง: โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลที่แท้จริงของท่าน

1. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในองค์กรที่เป็นของบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลี
 - () ประสบการณ์น้อย คือ ประสบการณ์ตั้งแต่ 1-2 ปี
 - () ประสบการณ์ปานกลาง คือ ประสบการณ์มากกว่า 2-5 ปี
 - () ประสบการณ์มาก คือ ประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. ขนาดขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน
 - () องค์กรขนาดเล็ก มีพนักงานน้อยกว่า 100 คน
 - () องค์กรขนาดกลาง มีพนักงานตั้งแต่ 101-500 คน
 - () องค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์กรมักปลูกฝังให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กร					
2. องค์กรของท่าน ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและการตัดสินใจ ของหัวหน้า หรือผู้ที่มีอาวุโสกว่า					
3. องค์กรของท่าน จะให้การยกย่อง ชมเชย แก่ ผู้ที่ทำงานหนัก จนตึกตื่น ทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้ง หรือ เข้ามาทำงานในวันหยุด ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานทั่วไป					
4. องค์กรของท่านมีการปลูกฝังให้พนักงานเชื่อว่า พนักงานสามารถทำงานในองค์กรนี้ ได้ ตลอดชีวิตการทำงาน โดยไม่มีการจ้างออก แม้ว่าสถานะเศรษฐกิจจะตกต่ำก็ตาม					
5. องค์กรของท่าน ยอมรับว่า การแสดงพฤติกรรมคือร้าย และ ทิฐของผู้บริหารเพศชายเป็นเรื่องปกติ					
6. องค์กรของท่านมีระบบการแบ่งพรรค แบ่งพวกตามระดับความสัมพันธ์ส่วนตัว					
7. องค์กรของท่านมักปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าต้องปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากวัตถุประสงค์ขององค์กรและพนักงานเป็นวัตถุประสงค์เดียวกัน					
8. องค์กรของท่าน ผู้มีอาวุโสน้อยจะไม่นิยมการโต้เถียง หรือแสดงกิริยาก้าวร้าวต่อหัวหน้า หรือผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า					
9. องค์กรของท่าน มักให้รางวัล หรือสิ่งตอบแทนพิเศษแก่ผู้ที่ทำงานหนัก และ พุ่มเทเวลากับการทำงานอยู่เสมอ					
10. องค์กรของท่าน มีการบอกให้พนักงานทราบถึงแผนการระยะยาวในอนาคตร่วมกันของพนักงาน และองค์กร เพื่อให้พนักงานทราบถึงทิศทาง เป้าหมายการทำงานในอนาคตของตน					
11. องค์กรของท่าน ยกย่องผู้บริหารเพศชายว่ามีความสามารถในการปกครอง และ ใช้อำนาจได้ดีกว่าผู้บริหารเพศหญิง					
12. องค์กรของท่านมีค่านิยมที่เห็นได้ว่า พนักงานที่มีความใกล้ชิด หรือสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชามักเป็นผู้ที่ได้รับโอกาสที่ดี หรือสิทธิพิเศษก่อนคนอื่นเสมอ					

คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. องค์กรของท่านปลูกฝังให้ท่าน ขอมที่จะเสียสละความสุขสบายส่วนตัวบ้าง เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างดีที่สุด					
14. องค์กรของท่านยังให้ความสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ระบบอาวุโส					
15. องค์กรของท่าน มักส่งเสริมให้พนักงานเชื่อว่าการทำงานหนัก และทุ่มเทกับงานให้มากที่สุด จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้					
16. องค์กรของท่าน เชื่อว่า หากพนักงาน มั่นใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งพนักงานแม้ว่าจะเกิดวิกฤติ จะทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น					
17. องค์กรของท่านเชื่อว่าผู้บริหารเพศชายมีความเข้มงวดและเการทกฏระเบียบมากกว่าผู้บริหารเพศหญิง					
18. องค์กรของท่านมีค่านิยมที่มีการชักจูง ญาติ พี่น้อง หรือเพื่อนเข้ามาร่วมทำงานในองค์กรเดียวกันเสมอ					
19. องค์กรของท่านทำให้ท่านเชื่อว่า องค์กรที่ท่านอยู่เป็นเสมือนครอบครัวของท่าน และท่านปฏิบัติในองค์กรเสมือนกับท่านทำงานให้กับครอบครัวของตนเอง					
20. องค์กรของท่านมีค่านิยมที่ว่า ผู้ที่มีอาวุโสหน่อยไม่ควรที่จะแสดงฐานะ ทางการเงิน หรือบทบาททางสังคมสูงกว่าหัวหน้า หรือผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า					
22. องค์กรของท่าน เชื่อว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานอยู่กับองค์กรนาน ถือว่า เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และ จงรักภักดีกับองค์กร					
21. องค์กรของท่านมีค่านิยมที่เชื่อว่า การทำงานหนัก เพื่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงว่า พนักงานนั้นมีประสิทธิภาพสูง และ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
23. องค์กรของท่านยกย่องผู้บริหารเพศชายมากกว่าดังจะเห็นได้จากการเลื่อนตำแหน่งหัวหน้างานมักจะเลือกเพศชายในจำนวนที่มากกว่าเพศหญิง					
24. องค์กรของท่านมีค่านิยมในการมอบหมายงานสำคัญหรือให้ความไว้วางใจกับ ผู้ที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวใกล้ชิดกันก่อนเสมอ					

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เพื่อ
ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุด

คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. กฎระเบียบเป็นสิ่งสำคัญ และท่านจะรักษากฎระเบียบ ของบริษัทอย่างเคร่งครัดเสมอ					
2. ท่านตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยตนเอง ทั้งพยายามชี้แจง และชักจูงให้พนักงานเห็นคล้อยตาม					
3. ท่านมักจะไม่ว่างใจพนักงานให้ตัดสินใจอะไร ก่อนที่ ท่านจะเป็นผู้สั่งการ					
4. ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานสามารถคลี่คลายได้เอง โดยใช้เวลา					
5. ท่านลงโทษพนักงานทันทีที่พบเห็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบ ของพนักงาน					
6. ท่านมีความมั่นใจว่าการตัดสินใจของท่านมักจะถูกต้อง และควรได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน					
7. ท่านจะไม่ชี้แจงรายละเอียดและเหตุผลของการทำงาน มากนัก หากท่านเห็นว่าพนักงานไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ					
8. ท่านใช้วิธีการประนีประนอม ในการแก้ไขปัญหาในการ ทำงาน เพราะเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไขปัญหของการ บริหารงานในธุรกิจปัจจุบัน					

คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหากหมดเวลาทำงานแล้ว					
10. เมื่อท่านสั่งการพนักงาน ท่านมักจะกำหนด ระยะเวลาในการทำงานไว้ทุกครั้ง					
11. พนักงานควรปฏิบัติงานของตนเองให้ดีกว่าคนอื่นมากกว่าที่จะมาเรียกร้องเอากับฝ่ายบริหาร					
12. ท่านไม่ต้องการให้พนักงานไม่พึงพอใจ หรือไม่ชอบในตัวท่าน ท่านจึงพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานเสมอ					
13. ท่านจะรับผิดชอบในงานส่วนของท่าน หากต้องการความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ควรเป็นความคิดริเริ่มของผู้บริหารระดับสูงมากกว่า					
14. พนักงานที่ดีควรทำงานตามคำสั่งของหัวหน้าเพื่อผลงานจะได้ไม่ผิดพลาด และได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ					
15. การตัดสินใจส่วนใหญ่ที่พนักงานไม่เห็นด้วย เป็นความคิดของผู้บริหารระดับสูง ไม่ใช่ความคิดของท่านเอง					
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ โดยที่ไม่กระทบกระเทือนผู้ใดเกินความจำเป็น					

ภาคผนวก ค

ตารางที่ 17 แสดงค่าอำนาจจำแนก (Discriminant power) ของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง
วัฒนธรรมองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทข้ามชาติ
ของสาธารณรัฐเกาหลีที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าอำนาจจำแนก (r)	วัฒนธรรมองค์กร	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ข้อ 1	0.43	ข้อ 1	0.45
ข้อ 2	0.54	ข้อ 2	0.34
ข้อ 3	0.67	ข้อ 3	0.76
ข้อ 4	0.56	ข้อ 4	0.39
ข้อ 5	0.67	ข้อ 5	0.52
ข้อ 6	0.82	ข้อ 6	0.74
ข้อ 7	0.54	ข้อ 7	0.86
ข้อ 8	0.37	ข้อ 8	0.45
ข้อ 9	0.67	ข้อ 9	0.68
ข้อ 10	0.35	ข้อ 10	0.76
ข้อ 11	0.87	ข้อ 11	0.65
ข้อ 12	0.76	ข้อ 12	0.87

ตารางที่ 18 แสดงค่าอำนาจจำแนก (Discriminant power) ของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง
วัฒนธรรมองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทข้ามชาติ
ของสาธารณรัฐเกาหลีที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ข้อ 1	0.54
ข้อ 2	0.63
ข้อ 3	0.36
ข้อ 4	0.56
ข้อ 5	0.70
ข้อ 6	0.89
ข้อ 7	0.36
ข้อ 8	0.65
ข้อ 9	0.54
ข้อ 10	0.72
ข้อ 11	0.59
ข้อ 12	0.75

ตารางที่ 19 แสดงค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา Content Validity Ratio ของแบบสอบถาม
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง
ชาวไทยในบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกของ
ประเทศไทย

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าความสำคัญ	ความถี่ไม่สำคัญ	ค่า CVR
ข้อ 1	5	0	1.00
ข้อ 2	5	0	1.00
ข้อ 3	5	0	1.00
ข้อ 4	5	0	1.00
ข้อ 5	5	0	1.00
ข้อ 6	5	0	1.00
ข้อ 7	5	0	1.00
ข้อ 8	5	0	1.00
ข้อ 9	5	0	1.00
ข้อ 10	5	0	1.00
ข้อ 11	5	0	1.00
ข้อ 12	5	0	1.00

ตารางที่ 20 แสดงค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา Content Validity Ratio ของแบบสอบถาม
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง
ชาวไทยในบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกของ
ประเทศไทย

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าความสำคัญ	ความถี่ไม่สำคัญ	ค่า CVR
ข้อ 13	5	0	1.00
ข้อ 14	5	0	1.00
ข้อ 15	5	0	1.00
ข้อ 16	5	0	1.00
ข้อ 17	5	0	1.00
ข้อ 18	5	0	1.00
ข้อ 19	5	0	1.00
ข้อ 20	5	0	1.00
ข้อ 21	5	0	1.00
ข้อ 22	5	0	1.00
ข้อ 23	5	0	1.00
ข้อ 24	5	0	1.00

ตารางที่ 21 แสดงค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา Content Validity Ratio ของแบบสอบถาม
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางชาวไทย
ในบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าความสำคัญ	ความถี่ไม่สำคัญ	ค่า CVR
ข้อ 1	5	0	1.00
ข้อ 2	5	0	1.00
ข้อ 3	5	0	1.00
ข้อ 4	5	0	1.00
ข้อ 5	5	0	1.00
ข้อ 6	5	0	1.00
ข้อ 7	5	0	1.00
ข้อ 8	5	0	1.00
ข้อ 9	5	0	1.00
ข้อ 10	5	0	1.00
ข้อ 11	5	0	1.00
ข้อ 12	5	0	1.00
ข้อ 13	5	0	1.00
ข้อ 14	5	0	1.00
ข้อ 15	5	0	1.00
ข้อ 16	5	0	1.00

ภาคผนวก ง

สำหรับเกณฑ์ความตรงตามเนื้อหา นั้น Lawshe ได้เสนอแนวทางในการคำนวณหา
อัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio, CVR)

โดยเสนอตารางแสดงจำนวนผู้ประเมินและค่า CVR ค่าสุดท้ายมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ดังนี้

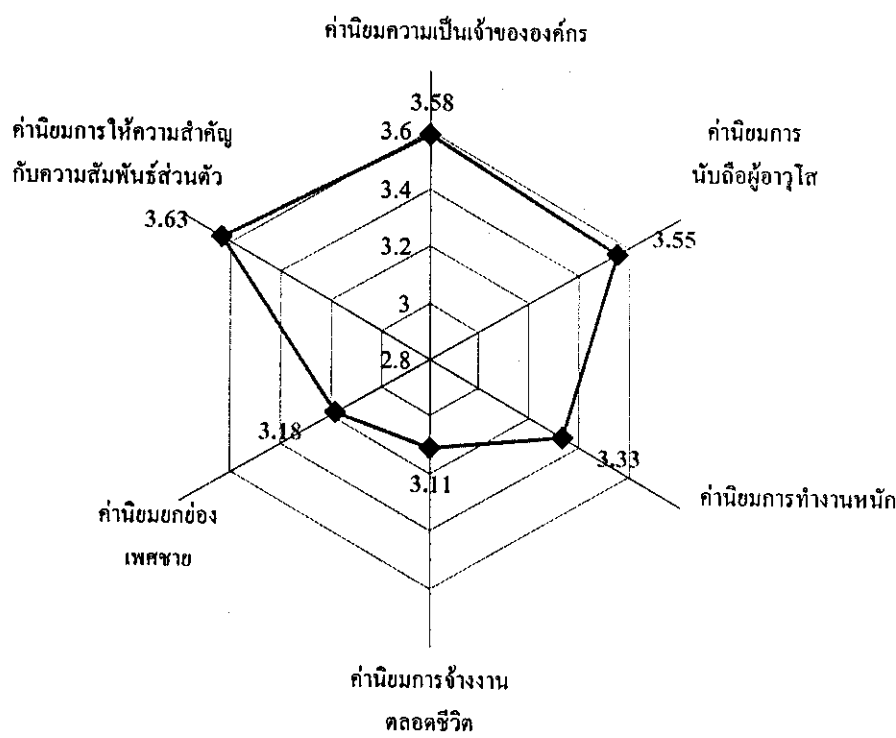
ตารางที่ 22 แสดงค่าต่ำสุดของค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา และจำนวนผู้ประเมิน

จำนวนผู้ประเมิน	ค่าต่ำสุด
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.78
9	0.75
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

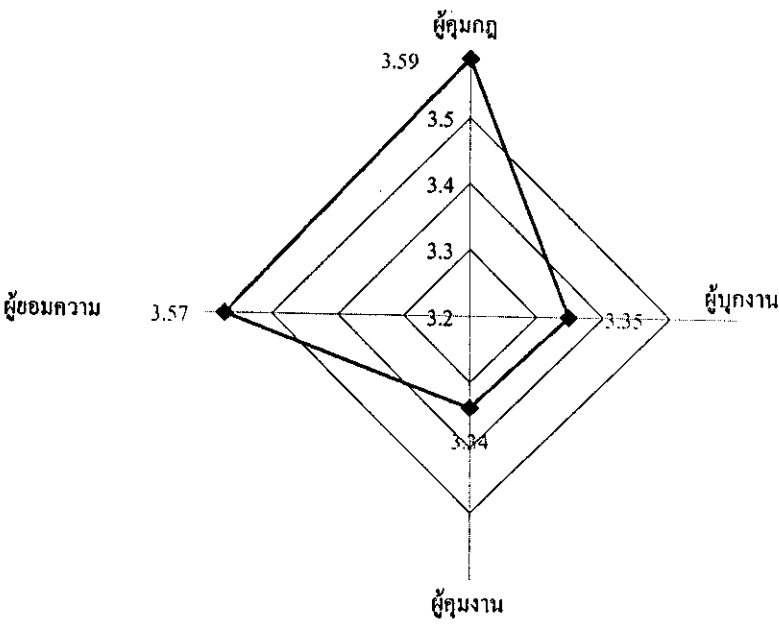
ที่มา: Lawshe, C.H. "A Quantitative Approach to Content Validity", Personnel Psychology
28(1975). p. 574.

ภาคผนวก จ

ภาพแสดงผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารระดับกลาง ในบริษัทข้ามชาติสาธารณะรัฐเกาหลี



ภาพที่ 7 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม



ภาพที่ 8 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลี

ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล ศรีวะรมย์ ผู้อำนวยการโครงการ MBA
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เขาวลิต อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3. ดร. ญาณกร แสงวรรณกุล อาจารย์ประจำโครงการ MBA
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
4. นายภารินทร์ หยาตชลบุตร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัทซัมซุง อิเล็คโทร-แม็คคานิกส์
(ไทยแลนด์) จำกัด
5. นางเรณู กิจสมัย ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกธุรการ
บริษัทซัมซุง อิเล็คโทร-แม็คคานิกส์
(ไทยแลนด์) จำกัด