

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0528.03/1633

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน คุณชูชาติ จิตต์ประเสริฐ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอัจฉรา ศรีแก้วดารา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหา-
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานในองค์การมหาชน: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี (สสวท.) ในความควบคุมดูแลของ ศ.ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-9136-7875



ที่ ศธ 0528.03/1632

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน คุณธานินทร์ ปัญญาวัฒนากุล
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอรรดา ศรีแก้วคารา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหา-
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานในองค์การมหาชน: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี (สสวท.) ในความควบคุมดูแลของ ศ.ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-9136-7875



ที่ ศธ 0528.03/1๔31

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.กลางหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสุกฤษฎี ชุณหโสภณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอวิจัยวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอรรฉา ศรีแก้วดารา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชน: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในความควบคุมดูแลของ ศ.ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-9136-7875



ที่ ศธ 0528.03/1635

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน คุณจุฑามาส ศรีพันธุ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอรรดา ศรีแก้วคารา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหา-
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชน: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี (สสวท.) ในความควบคุมดูแลของ ศ.ดร.รัตนา ศรีพานิช ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-9136-7875



ที่ ศธ 0528.03/1634

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

23 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน คุณประภาศกานต์ ศรีอาภรณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอวิจัยวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอรรฉา ศรีแก้วคารา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหา-
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานในองค์การมหาชน: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี (สสวท.) ในความควบคุมดูแลของ ศ.ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-9136-7875

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ข
ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ข-1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรณำของผู้นำระดับต้นเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรณำของผู้นำระดับต้น	μ	σ	ระดับ
1	แสดงออกในฐานะโฆษกของกลุ่ม	3.31	0.71	ปานกลาง
2	รอคอยผลการตัดสินใจอย่างอดทน	3.47	0.74	ปานกลาง
3	พูดคุยเพื่อกระตุ้นการทำงานของลุ่ม	4.33	0.59	มาก
4	บอกให้สมาชิกทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากลุ่ม	4.33	0.63	มาก
5	ปล่อยให้สมาชิกทำงานอย่างอิสระ	4.00	0.48	มาก
6	สังเกตต่อการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ของลุ่ม	3.61	0.64	มาก
7	เป็นมิตรและเข้าถึงได้ง่าย	4.31	0.71	มาก
8	กระตุ้นลุ่มนึ่งทำงานอย่างเสียสละ	4.03	0.65	มาก
9	ตัดสินใจได้ถูกต้อง	3.89	0.47	มาก
10	เข้ากันได้ดีกับผู้บริหารที่เหนือกว่า	3.81	0.62	มาก
11	ประกาศให้สาธารณชนทราบถึงกิจกรรมของลุ่ม	3.42	0.65	ปานกลาง
12	พูดคุยใจทำให้ลุ่มนึ่งเชื่อฟัง	3.83	0.70	มาก
13	กระตุ้นการให้กระบวนกรรณำที่มึมาตรฐาน	4.36	0.59	มาก
14	ยอมให้สมาชิกใช้วิจารณ์ญานของพวกเขาในการแก้ปัญหา	4.17	0.56	มาก
15	การกระทำในสิ่งที้งจำเป็นและควรทำ	1.78	0.59	น้อย
16	ทำสิ่งเล็กๆ น้อยเพื่อให้ลุ่มพอใจ	3.72	0.62	มาก
17	ทำให้ลุ่มทำงานเป็นทีม	4.33	0.59	มาก
18	มอบหมายอำนาจให้ลุ่ม	4.11	0.58	มาก
19	พูดหรือแสดงออกในลักษณะตัวแทนลุ่ม	3.97	0.65	มาก
20	ให้เหตุผลเพื่อจูงใจให้ถือตามแนวความคิดของตน	3.19	0.62	ปานกลาง
21	หาทางทดลองใช้แนวคิดใหม่ๆที่ไ้จากลุ่ม	3.67	0.59	มาก
22	ปล่อยให้ผู้นั้นนอกจากลุ่มมาชักนำลุ่ม	3.78	0.80	มาก
23	ปฏิบัติหรือทำตามข้อเสนอแนะของลุ่ม	3.94	0.75	มาก
24	กระตุ้นสมาชิกให้ทุ่มเทความพยายามมากขึ้น	4.03	0.65	มาก
25	สามารถคาดการณ์อนาคตได้ถูกต้อง	3.53	0.61	มาก
26	ยอมรับความล่าช้าที่เกิดขึ้น โดยไม่วิตกกังวล	3.06	0.86	ปานกลาง
27	เป็นนักพูดโน้มน้าวใจผู้นั้นไ้	3.22	0.68	ปานกลาง
28	เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานด้วยวิธีที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด	3.92	0.55	มาก
29	ปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนอย่างเสมอภาค	4.31	0.62	มาก
30	รักษาความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.31	0.58	มาก
31	จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลุ่ม	3.69	0.75	มาก

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมหรือนำของผู้บริหารระดับต้น	μ	σ	ระดับ
32	เป็นตัวแทนของกลุ่มในการประชุมภายนอกองค์กร	4.25	0.99	มาก
33	มีทักษะการเจรจาต่อรอง	3.89	0.47	มาก
34	ตัดสินใจว่าจะไรควรทำและทำอย่างไร	4.06	0.58	มาก
35	บอก/แจ้งแก่กลุ่มเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	4.56	0.50	มาก
36	ผลักดันให้เพิ่มทุนผลผลิตงาน	4.33	0.63	มาก
37	จัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.61	มาก
38	สามารถจัดการกับความล่าช้าและความไม่แน่นอนได้	3.53	0.51	มาก
39	กระตุ้นสมาชิกในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	4.08	0.60	มาก
40	ยื่นกรณณ์ตนเองถูกต้อง	2.72	0.91	ปานกลาง
41	ขอร้องให้สมาชิกทำงานหนักขึ้น	3.75	0.60	มาก
42	สามารถทำนายแนวโน้มเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง	3.44	0.74	ปานกลาง
43	แม้ว่าจะรอคอยมานานแต่กลับใช้อารมณ์อย่างไร้เหตุผล	4.17	0.74	มาก
44	ทำให้สมาชิกของกลุ่มเข้าใจบทบาทของตน	3.42	0.35	ปานกลาง
45	ไม่อนุญาตให้สมาชิกมีอิสระในการทำงาน	3.81	0.53	มาก
46	ให้อภิสิทธิ์ในอำนาจแก่สมาชิกบางคน	3.89	1.14	มาก
47	สำรวจความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม	3.61	0.69	มาก
48	มีพลังอำนาจในการพูด	3.33	0.63	มาก
49	เป็นผู้ผูกปมปัญหาโดยปราศจากการแก้ไข	4.58	0.60	มาก
50	มีความสงบ เยือกเย็นเมื่อเผชิญเหตุการณ์ไม่คาดฝัน	3.36	0.93	ปานกลาง
51	เป็นนักพูดที่กระตุ้นความรู้สึก	2.94	0.83	ปานกลาง
52	มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า	3.97	0.56	มาก
53	รับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหา	4.50	0.61	มาก
54	เต็มใจที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง	4.31	0.62	มาก
55	ช่วยสมาชิกของกลุ่มเพื่อลดความแตกต่างในความสามารถ	3.97	0.51	มาก
56	ได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.39	0.80	มาก
57	มีความสามารถลดความหละหลวมของระบบ และขั้นตอนในการตั้งการ	3.53	0.61	มาก
58	มีความสามารถจะลอกการปฏิบัติการณ์ถึงเวลาที่เหมาะสม	3.22	0.64	ปานกลาง
59	สามารถชักจูงผู้อื่นให้เชื่อว่าความคิดของตนจะเกิดประโยชน์และผลดี	3.42	0.65	ปานกลาง
60	รักษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.25	0.60	มาก
61	ไว้วางใจสมาชิกให้ตัดสินใจอย่างเหมาะสม	3.83	0.74	มาก

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมหรือนำของผู้บริหารระดับต้น	μ	σ	ระดับ
62	เอาชนะความพยายามใดๆ ที่จะลบหลู่ภาวะผู้นำของตน	3.19	0.86	ปานกลาง
63	คาดการณ์ปัญหาและวางแผนล่วงหน้า	4.06	1.39	มาก
64	มีวิธีการทำงานของตนเองเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย	4.38	1.35	มาก
65	รู้สึกสับสนเมื่อมีข้อการเสนอความต้องการมากเกินไป	3.39	0.64	ปานกลาง
66	กังวลเกี่ยวกับผลของกระบวนการใหม่ๆ ที่ถูกนำมาใช้	3.25	0.84	มาก
67	ขอร้องให้สมาชิกทำตามกฎและข้อบังคับที่เป็นมาตรฐาน	4.36	0.64	มาก
68	เป็นที่ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้นำของกลุ่ม	3.86	0.59	มาก
69	ทำการสิ่งใดโดยไม่ปรึกษากลุ่ม	3.86	0.64	มาก
70	กระตุ้นให้กลุ่มทำงานเต็มความสามารถ	4.19	0.58	มาก
71	รักษาความใกล้ชิดกับกลุ่ม	4.08	0.60	มาก
72	รักษาความจริงใจต่อผู้บริหาร	4.31	0.62	มาก

ตารางที่ ข-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรนำของผู้นำระดับกลางเป็นรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรนำของผู้นำระดับกลาง	μ	σ	ระดับ
1	แสดงออกในฐานะโฆษกของกลุ่ม	3.35	0.95	ปานกลาง
2	รอคอยผลการตัดสินใจอย่างอดทน	3.74	0.71	มาก
3	พูดคุยเพื่อกระตุ้นการทำงานของกรรนำ	4.09	0.57	มาก
4	บอกให้สมาชิกทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากกรรนำ	4.06	0.69	มาก
5	ปล่อยให้สมาชิกทำงานอย่างอิสระ	3.97	0.58	มาก
6	สังเกตการณ์การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ของกรรนำ	3.88	0.81	มาก
7	เป็นมิตรและเข้าถึงได้ง่าย	4.03	0.76	มาก
8	กระตุ้นลูกน้องทำงานอย่างเสียสละ	3.62	0.74	มาก
9	ตัดสินใจได้ถูกต้อง	3.79	0.54	มาก
10	เข้ากันได้ดีกับผู้บริหารที่เหนือกว่า	4.03	0.76	มาก
11	ประกาศให้สาธารณชนทราบถึงกิจกรรมของกรรนำ	3.82	0.90	มาก
12	พูดจูงใจให้ลูกน้องเชื่อฟัง	3.59	0.74	มาก
13	กระตุ้นการให้กระบวนกรรนำทำงานที่มีมาตรฐาน	4.06	0.49	มาก
14	ยอมให้สมาชิกใช้วิจารณ์ของพวกเขารในการแก้ปัญหา	4.03	0.67	มาก
15	การกระทำในสิ่งที่จำเป็นและควรทำ	2.06	0.92	น้อย
16	ทำสิ่งเล็ก ๆ น้อยเพื่อให้กรรนำพอใจ	3.65	0.98	มาก
17	ทำให้กรรนำทำงานเป็นทีม	4.29	0.58	มาก
18	มอบหมายอำนาจให้กรรนำ	4.18	0.63	มาก
19	พูดหรือแสดงออกในลักษณะตัวแทนกรรนำ	3.94	0.69	มาก
20	ให้เหตุผลเพื่อจูงใจให้ถือตามแนวความคิดของตน	3.41	0.78	ปานกลาง
21	หาทางทดลองใช้แนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้จากกรรนำ	3.47	0.83	ปานกลาง
22	ปล่อยให้ผู้อื่นนอกจากกรรนำมาชักนำกรรนำ	3.68	0.88	มาก
23	ปฏิบัติหรือทำตามข้อเสนอแนะของกรรนำ	4.03	0.2	มาก
24	กระตุ้นสมาชิกให้ทุ่มเทความพยายามมากขึ้น	4.00	0.89	มาก
25	สามารถคาดการณ์อนาคตได้ถูกต้อง	3.43	0.65	ปานกลาง
26	ยอมรับความล่าช้าที่เกิดขึ้น โดยไม่วิตกกังวล	3.06	0.95	ปานกลาง
27	เป็นนักพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นได้	3.06	0.78	ปานกลาง
28	เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานด้วยวิธีที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด	4.03	0.46	มาก
29	ปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนอย่างเสมอภาค	4.38	0.60	มาก
30	รักษาความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.88	0.73	มาก

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการณ์ของผู้บริหารระดับกลาง	μ	σ	ระดับ
31	จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม	3.56	0.82	มาก
32	เป็นตัวแทนของกลุ่มในการประชุมภายนอกองค์การ	4.35	0.88	มาก
33	มีทักษะการเจรจาต่อรอง	3.56	0.56	มาก
34	ตัดสินใจว่าจะไรควรทำและทำอย่างไร	3.88	0.69	มาก
35	บอก/แจ้งแก่กลุ่มเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	4.12	0.84	มาก
36	ผลักดันให้เพิ่มพูนผลผลิตงาน	3.94	0.49	มาก
37	จัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	0.61	ปานกลาง
38	สามารถจัดการกับความล่าช้าและความไม่แน่นอนได้	3.38	0.60	ปานกลาง
39	กระตุ้นสมาชิกในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	4.03	0.46	มาก
40	ขึ้นกรานถ้าตนเองถูกต้อง	2.68	0.84	ปานกลาง
41	ขอร้องให้สมาชิกทำงานหนักขึ้น	3.50	0.75	ปานกลาง
42	สามารถทำนายแนวโน้มเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง	3.24	0.65	ปานกลาง
43	แม้ว่าจะระอคอยมานานแต่กลับใช้อารมณ์อย่างไร้เหตุผล	4.24	0.74	มาก
44	ทำให้สมาชิกของกลุ่มเข้าใจบทบาทของตน	3.79	0.48	ปานกลาง
45	ไม่อนุญาตให้สมาชิกมีอิสระในการทำงาน	4.12	0.60	มาก
46	ให้อภิสิทธิ์ในอำนาจแก่สมาชิกบางคน	4.12	1.08	มาก
47	สำรวจความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม	3.35	0.88	ปานกลาง
48	มีพลังอำนาจในการพูด	3.26	0.75	ปานกลาง
49	เป็นผู้ผูกปมปัญหาโดยปราศจากการแก้ไข	4.53	0.56	มาก
50	มีความสงบ เขือกเย็นเมื่อเผชิญเหตุการณ์ไม่คาดฝัน	3.44	0.79	ปานกลาง
51	เป็นนักพูดที่กระตุ้นความรู้สึก	3.15	0.78	ปานกลาง
52	มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า	3.94	0.60	มาก
53	รับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหา	4.41	0.61	มาก
54	เต็มใจที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง	4.15	0.61	มาก
55	ช่วยสมาชิกของกลุ่มเพื่อลดความแตกต่างในความสามารถ	3.79	0.54	มาก
56	ได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.94	0.74	มาก
57	มีความสามารถลดความหละหลวมของระบบ และขั้นตอนในการสั่งการ	3.56	0.66	มาก
58	มีความสามารถชะลอการปฏิบัติการจนถึงเวลาที่เหมาะสม	3.35	0.77	มาก
59	สามารถชักจูงผู้อื่นให้เชื่อว่าความคิดของตนจะเกิดประโยชน์	3.85	1.50	มาก
60	รักษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.53	1.21	มาก

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการนำของผู้บริหารระดับกลาง	μ	σ	ระดับ
61	ไว้วางใจสมาชิกให้ตัดสินใจอย่างเหมาะสม	4.53	1.21	มาก
62	เอาชนะความพยายามใด ๆ ที่จะลบหลู่ภาวะผู้นำของตน	3.09	1.87	มาก
63	คาดการณ์ปัญหาและวางแผนล่วงหน้า	4.06	1.39	มาก
64	มีวิถีการทำงานของตนเองเพื่อบรรลุจุดหมาย	4.38	1.35	มาก
65	รู้สึกสับสนเมื่อมีข้อการเสนอความต้องการมากเกินไป	3.32	0.91	มาก
66	กังวลเกี่ยวกับผลของกระบวนการใหม่ ๆ ที่ถูกนำมาใช้	3.47	0.99	มาก
67	ขอร้องให้สมาชิกทำตามกฎและข้อบังคับที่เป็นมาตรฐาน	4.24	1.44	มาก
68	เป็นที่ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้นำของกลุ่ม	4.35	1.32	มาก
69	ทำการสิ่งใดโดยไม่ปรึกษากลุ่ม	3.97	0.72	มาก
70	กระตุ้นให้กลุ่มทำงานเต็มความสามารถ	4.35	1.28	มาก
71	รักษาความใกล้ชิดกับกลุ่ม	4.41	1.26	มาก
72	รักษาความจริงใจต่อผู้บริหาร	4.56	1.21	มาก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน
: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยนิตติปริญาโท สาขาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อใช้ในการประกอบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ของสถาบันส่งเสริมการ
สอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยมีศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อสำรวจการรับรู้ความยุติธรรม
พนักงาน สสวท. (องค์การมหาชน) ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อ
องค์การ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบรรยายและวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ใน
การศึกษา รวมทั้งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อทางองค์การในการนำมาพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับการ
การประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้
ตรงกับความเป็นจริงด้วยการรับรู้ของท่านอย่างแท้จริง ข้อมูลฉบับนี้จะมิถูกเปิดเผยและไม่ระบุว่าเป็น
ข้อมูลของผู้ใด และจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น เพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการศึกษา

ด้วยความเคารพนับถือ

นางสาวอัจฉรา ศรีแก้วดารา

นิตติปริญาโท HRM. มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

☐

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2. 30 – 40 ปี
☐ 3. มากกว่า 40 ปี

☐

3. สายงานรับผิดชอบ

☐ 1. สายงานหลัก (วิชาการ) ☐ 2. สายงานสนับสนุน (ปฏิบัติการ)

☐

4. ตำแหน่งงาน

☐ 1. ผู้บริหาร ☐ 2. หัวหน้างาน ☐ 3. พนักงานปฏิบัติการ

☐

5. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3. ปริญญาเอก

☐

6. ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรแห่งนี้

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 – 15 ปี ☐ 3. มากกว่า 15 ปี

☐

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามในเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์กร โปรดพิจารณาระดับความคิดของท่านที่ท่านรับรู้ความยุติธรรมของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรในแต่ละด้าน และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ ตรงกับ “ระดับการรับรู้” ของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านรับรู้ความยุติธรรมมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านรับรู้ความยุติธรรมมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านรับรู้ความยุติธรรมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านรับรู้ความยุติธรรมน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านรับรู้ความยุติธรรมน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ก. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน							
1	เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม						
2	ท่านคิดว่า ท่านได้รับการพิจารณาเงิน โบนัส ในครั้งที่ผ่าน มาเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังไว้อย่างเหมาะสม						
3	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน						
4	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย						
5	ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของท่าน						
6	ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้จากการฝึกอบรมที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น						
7	ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน						

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ก. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน							
8	ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน						
9	ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสำหรับงานที่ท่านสามารถทำได้ดี						
10	ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดที่ท่านได้รับจากการทำงาน						
11	ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการปฏิบัติงาน						
12	ท่านคิดว่า ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้อุทิศทุ่มเทในการปฏิบัติงาน						
ข. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ							
13	ท่านได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง และไม่มีการบิดเบือน						
14	ท่านเชื่อว่าทุก ๆ สิ่งที่ท่านปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน						
15	ท่านไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา						
16	กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรมีความยุติธรรม						
17	ท่านเชื่อว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาก่อนว่าท่านทำสิ่งใดให้กับองค์กรบ้าง ก่อนที่จะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน						

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ก. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน							
18	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ						
19	ผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนในองค์การของท่านมักจะมีสิ่งที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้นตามมา						
20	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน						
21	ผู้บังคับบัญชาจะบอกท่านเสมอว่าคาดหวังกับการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร						
ข. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ							
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงให้เห็นว่าเขามีความตั้งใจที่จะสร้างความยุติธรรมขึ้นในกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงาน						
23	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เปิด โอกาสให้ท่านซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน						
24	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว						
25	กระบวนการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนในองค์การของท่าน มักจะจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารเพียงไม่กี่คนเท่านั้น						
26	ท่านมักได้รับทราบผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทน โดยไม่ได้รับการอธิบายถึงกระบวนการพิจารณาที่เกิดขึ้น						
27	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะนำเกณฑ์การพิจารณาที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานมาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน						

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ข. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ							
28	ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์การมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส						
29	ท่านไม่มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในสำนักงานจะได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในงานด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน						
ค. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ							
30	ท่านคิดว่าระบบการจ่ายค่าตอบแทนในองค์การของท่านมีความยุติธรรม						
31	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ภาพรวมในองค์การของท่านมีความยุติธรรม						
32	ท่านคิดว่าความยุติธรรมเป็นเป้าหมายสำคัญในองค์การของท่าน						
33	ในองค์การของท่านสิ่งที่พนักงานกังวลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานจะได้รับการเอาใจใส่จากองค์การก่อนที่จะมีการตัดสินใจเรื่องใดๆ						
34	ในองค์การของท่านการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะมีพื้นฐานบนข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์						
35	ในองค์การของท่านการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ						
36	ในองค์การของท่านการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะมีพื้นฐานของบนความถูกต้องแม่นยำ						
37	ในองค์การของท่าน พนักงานสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องการมอบหมายงานได้						
38	องค์การของท่านมักจะถูกปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้						

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ค. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ							
39	ผลของการการตัดสินใจใด ๆ ในองค์การของท่านจะส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน						
40	ในสำนักงานของท่าน พนักงานได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดโต้แย้งการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้						
41	ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์การว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน						
42	ในองค์การของท่านมีการนำกฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม						
43	กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่องค์การของท่านกำหนดขึ้นไม่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง						
44	องค์การไม่ได้อธิบายกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน						
ง. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา							
45	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา						
46	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่สนใจความรู้สึกของท่าน						
47	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ						
48	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของท่านด้วย						
49	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่านเขาจะคำนึงถึงสิทธิของท่านในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานคนหนึ่ง						

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
จ. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา							
50	ในการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะหารือเกี่ยวกับการตัดสินใจกับท่านด้วย						
51	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีข้อมูลที่ต้องสมเหตุสมผลที่จะอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในงานของท่าน						
52	เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำอธิบายที่ท่านยอมรับได้						
53	ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำอธิบายผลการตัดสินใจในงานของท่านได้อย่างชัดเจน						
54	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งก่อนการประเมินและหลังการประเมิน						
55	ผู้บังคับบัญชามักมีอคติต่อการปฏิบัติงานของท่านเสมอ						
56	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา						
57	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านในเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนโยน						
58	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่านในเรื่องของการปฏิบัติงาน						
59	ท่านไม่ค่อยได้รับการยอมรับในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						
60	ท่านมักจะหลีกเลี่ยงที่จะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่าน						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แบบสอบถามในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โปรดพิจารณาระดับความคิด ของท่านที่ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับ “ระดับความผูกพันต่อองค์กร” ของท่าน เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ท่านมีมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ท่านมีมาก
- 3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ท่านมีปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ท่านมีน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ท่านมีน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ก. ด้านจิตใจ							
1	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุงาน						
2	ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดถึงองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่กับบุคคลอื่นด้วยความภาคภูมิใจในองค์กร						
3	ข้าพเจ้าไม่รู้ว่าปัญหาภายในองค์กรเป็นปัญหาที่จะเกิดผลกระทบต่อตัวข้าพเจ้า						
4	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันใจกับองค์กรอื่นได้ง่ายเช่นเดียวกับที่รู้สึกกับองค์กรนี้						
5	ข้าพเจ้ารู้สึกเฉย ๆ กับองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงาน						
6	องค์กรนี้มีความหมายต่อข้าพเจ้ามาก						
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้						
8	ข้าพเจ้าไม่กลัวเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นหากข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้						
9	เป็นการยากสำหรับข้าพเจ้าที่จะลาออกจากองค์กรในช่วงเวลานี้ แม้ว่าข้าพเจ้าจะอยากลาออกก็ตาม						

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ข. ด้านความมั่นคง							
10	สิ่งสำคัญมากมายในชีวิตข้าพเจ้าจะหยุดชะงักหากข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้						
11	ไม่เป็นการสูญเสียทางการเงินมากมายอะไร หากข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้						
12	ในขณะนี้การทำงานอยู่ในองค์กรนี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นพอ ๆ กับความต้องการทำงานในองค์กรนี้						
ค. ด้านบรรทัดฐาน							
13	ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าคนเราต้องจงรักภักดีกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่เสมอไป						
14	หากข้าพเจ้าได้ข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าจากองค์กรใดก็ตาม เป็นสิ่งไม่ถูกต้องที่จะละทิ้งองค์กรนี้ไป						
15	ทันทีที่ข้าพเจ้าหางานที่ดีกว่าปัจจุบัน ข้าพเจ้าจะลาออกทันที						
16	ข้าพเจ้ากำลังมองหาที่ทำงานใหม่ที่ดีกว่าองค์กรนี้						
17	ข้าพเจ้าติดตามประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์และสื่อต่าง ๆ หรือบุคคลภายนอกองค์กรที่รู้จักเป็นประจำ						

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม