

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
ความตรงของเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ

1. คร.พรรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. คร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์ อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. คร.วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นายศราวุฒิ เปี้ยคกลาง ผู้จัดการแผนกรับประกันคุณภาพ
บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด
5. นายชัยโชติ แก้วช้าง ผู้จัดการแผนกรับรองมาตรฐานและคุณภาพ
บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด



บันทึกข้อความ

สำนักงาน คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๕๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๐๑๕

วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.พรรัตน์ แสงหาญ

ด้วย นายจักรพงษ์ เพ็งพุ่ม รหัสประจำตัว ๕๒๔๒๐๒๔๒ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย
บูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารและการรับรู้ของ
พนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท สยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด โดยมี ดร.สมนึก ทองเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่
มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๐๐๓๕

วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์

ด้วย นายจักรพงศ์ เพ็งพุด รหัสนักศึกษา ๕๒๔๒๐๒๔๒ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย
บูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารและการรับรู้ของ
พนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท สยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด โดยมี ดร.สมนึก ทองเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่
มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

สำนักงาน คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๕๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๐ ๓๕

วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ

ด้วย นายจักรพงษ์ เพ็งพุ่ม รหัสประจำตัว ๕๒๔๒๐๒๔๒ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาลำดับสูงสุด
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย
บูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารและการรับรู้ของ
พนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท สยามอิตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด โดยมี ดร.สมนึก ทองเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่
มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



ที่ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๑๐๑๕๐

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณศรวุฒิ เบียดกลาง

ด้วย นายจักรพงศ์ เพ็งพุด รหัสประจำตัว ๕๒๕๒๐๒๕๒ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย
บูรพา อยู่ระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารและการรับรู้ของ
พนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท สยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด โดยมี ดร.สมนึก ทองเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่
มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พจน์ นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๒๑๓๓ ๘๐๖๗

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕



ที่ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๕๕๐

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗๑ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณชัยโชติ แก้วช้าง

ด้วย นายจักรพงศ์ เพ็งพุด รหัสประจำตัว ๕๒๕๒๐๒๕๒ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาลัทธิสุตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย
บูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารและการรับรู้ของ
พนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท สยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด โดยมี ดร.สมนึก ทองเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่
มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พจน์ นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๒๑๓๓ ๘๐๖๗

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๕

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเข้าศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย



ที่ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๑๕๑

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ผู้จัดการทั่วไป บริษัทสยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการมทบบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการนี้ระดับบัณฑิตศึกษา คือ นายจักรพงศ์ เพ็งพุ่ม รหัสประจำตัว ๕๒๔๒๐๒๔๒ ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารและการรับรู้ของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท สยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมนึก ทองเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับบริหารและพนักงานปฏิบัติการ บริษัท สยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือมากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๒๑๓๓ ๘๐๖๗

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร
บริษัท สยามอีตาชี เอลลิเวเตอร์ จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร บริษัท สยามอีตาชี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร ภายในหน่วยงานใน บริษัท สยามอีตาชี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามอีตาชี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำพนักงานระดับบริหาร ที่มีความเหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ในอนาคตต่อไป

ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือจากพนักงานได้กรุณาตอบแบบสอบถามนี้โดย ให้ข้อมูล และ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร บริษัท สยามอีตาชี เอลลิเวเตอร์ จำกัด เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการในบริษัท อันจะนำไปสู่การสร้าง ความเจริญก้าวหน้าในธุรกิจของบริษัทในอนาคตต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร

ส่วนที่ 3: ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร
 บริษัท สยามอีตาชี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ต่อไป

ขอให้ท่านได้โปรดให้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริง ตามการรับรู้ของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หรือกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่าน ดังต่อไปนี้

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย
☐ 2. หญิง

2. อายุ.....ปี.....เดือน

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
☐ 2. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.
☐ 3. ระดับอนุปริญญา / ปวส.
☐ 4. ระดับปริญญาตรี
☐ 5. ระดับปริญญาโท

4. ตำแหน่ง

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. พนักงานปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต | ☐ 2. พนักงานส่วนสโตร์ |
| ☐ 3. พนักงานส่วนวางแผนและควบคุมการผลิต | ☐ 4. พนักงานส่วนจัดซื้อ |
| ☐ 5. พนักงานส่วนบัญชีและการเงิน | ☐ 6. พนักงานส่วนสำนักงาน |
| ☐ 7. พนักงานส่วนควบคุมคุณภาพ | ☐ 8. พนักงานส่วนออกแบบ |
| ☐ 9. พนักงานระดับบริหาร | |

5. อายุงานในตำแหน่งปี.....เดือน

ที่	รายการประเมินภาวะผู้นำ	สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					สภาพที่ควรดำเนินการ				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร										
38	ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายของการบริหารงาน										
39	ไม่เข้มงวดในการกำกับดูแลการทำงาน										
40	พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่อง ในการทำงานของลูกน้อง										
41	สนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์การ										

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร

บริษัท สยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของพนักงานระดับบริหารใน บริษัท สยามอีตาซี
เอลลิเวเตอร์ จำกัด ตามความคิดเห็นของท่านได้แก่

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)
- (5)

2. พฤติกรรมการบริหารงานที่พึงประสงค์ ของพนักงานระดับบริหาร
ใน บริษัท สยามอีตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ตามความคิดเห็นของท่านได้แก่

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)
- (5)

3. วิธีการที่เหมาะสมที่ควรใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร
ใน บริษัท สยามอีตาชี เอลลิเวเตอร์ จำกัด ตามความเห็นของท่านได้แก่

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)
- (5)

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก
ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสรุปผลการพิจารณา ค่าความตรงของเนื้อหา

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	ส.อ.น						

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	พิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	พิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	พิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	พิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	พิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ		
ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ							
11. มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
12. ใช้วิธีจับผิดและตำหนิลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย							
13. มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
14. ให้ความเข้าใจกับลูกน้องว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
15. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
16. มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
17. ตัดสินใจในการทำงานต่างๆเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
18. ปฏิบัติหรือทำตามข้อเสนอแนะของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
19. ให้ความสำคัญในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้องแก่ลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
20. มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	ก.เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	ข.เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	ค.เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	ง.เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	จ.เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ		
ภาวะผู้นำแบบตามสบาย							
32. ปลอ่ยให้ทีมงานทำงานกันเอง	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
33. ไม่มีหลักเกณฑ์ในการควบคุมในการบริหารงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
34. ไม่มีการประเมินผลในการบริหารงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
35. ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ ตามความคิดของผู้ร่วมงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
36. เพิกเฉยในการบริหารงานของตน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
37. ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
38. ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายของการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
39. ไม่เข้มงวดในการกำกับการดูแลการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
40. พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่องในการทำงานของลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
41. สนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้

การสรุปผลการพิจารณา ค่าความเหมาะสมของข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	ตรงกับข้อควรพิจารณา	ใกล้เคียงข้อควรพิจารณา	ใกล้เคียงข้อควรพิจารณา	ใกล้เคียงข้อควรพิจารณา	ใกล้เคียงข้อควรพิจารณา		
สถานะผู้นำแบบเผด็จการ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
1. คิดว่าความคิดของตนเองดีกว่าคนอื่น	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
2. ยึดความคิดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
3. กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายของงานและสั่งการด้วยตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
4. ออกคำสั่งให้ทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
5. เน้นงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
6. ไม่ชอบให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
7. มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
8. ให้ความไว้วางใจในการทำงานของพนักงานน้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
9. การสั่งการในการทำงานมักใช้เป็นระเบียบแบบแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
10. ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	วิธีพิจารณาวิธีปฏิบัติ	วิธีพิจารณาวิธีปฏิบัติ	วิธีพิจารณาวิธีปฏิบัติ	วิธีพิจารณาวิธีปฏิบัติ	วิธีพิจารณาวิธีปฏิบัติ		
ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ	0	+1	0	-1	-1	-0.2	ไม่สามารถนำไปใช้ได้
11. มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
12. ใช้วิธีจับผิดและตำหนิผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
13. มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
14. ให้ความเข้าใจกับลูกน้องว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
15. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
16. มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
17. ตัดสินใจในการทำงานต่างๆเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
18. ปฏิบัติหรือทำตามข้อเสนอแนะของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
19. ให้คำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้องแก่ลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
20. มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย							
21. ชี้นำให้ลูกน้องตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายของการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
22. ใช้เหตุผลและจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
23. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
24. มีสัมพันธภาพในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
25. ยึดหลักการประเมินีประมอมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
26. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานในฐานะผู้บริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
27. ให้ความสำคัญสมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบตามสบาย							
28. ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
29. ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
30. ไม่เน้นใจกับความสามารถในการบริหารงานของตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
31. ไม่กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	มีแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ	มีแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ	มีแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ	มีแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ	มีแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ		
ภาวะผู้นำแบบตามสบาย							
32. ปลดปล่อยให้ทีมงานทำงานกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
33. ไม่มีหลักเกณฑ์ในการควบคุมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
34. ไม่มีการประเมินผลในการบริหารงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
35. ขอบเขตเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆตามความคิดของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
36. เพิกเฉยในการบริหารงานของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
37. ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
38. ไม่มีความรับผิดชอบในเป้าหมายของการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
39. ไม่เข้มงวดในการกำกับดูแลการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
40. พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่องในการทำงานของลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
41. สนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้

การสรุปผลการพิจารณา ค่าความชัดเจนของข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	คร.พรรัตน์ แสงหาญ	ดร.พรวิมลวรรณ นิลประทุม	ดร.วราพร ธีระกุล	นายศราวุธ นิลประทุม	นางสาวกัญญา นิลประทุม		
ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ							
1. คิดว่าความคิดของตนเองดีกว่าคนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
2. ยึดความคิดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
3. กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายของงานและสั่งการด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
4. ออกคำสั่งให้ทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
5. เน้นงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
6. ไม่ชอบให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
7. มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
8. ให้ความไว้วางใจในการทำงานของพนักงานน้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
9. การสั่งการในการทำงานมักใช้เป็นระเบียบแบบแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
10. ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	ข้อ ๑๒๒.๑๑ ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๓	ข้อ ๑๒๒.๑๒ ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๔	ข้อ ๑๒๒.๑๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕	ข้อ ๑๒๒.๑๔ ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖	ข้อ ๑๒๒.๑๕ ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗		
ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ							
11. มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
12. ใช้วิธีจับผิดและตำหนิลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย							
13. มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนการตัดสินใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
14. ให้ความเข้าใจกับลูกน้องว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
15. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
16. มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
17. ตัดสินใจในการทำงานต่างๆเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
18. ปฏิบัติหรือทำตามข้อเสนอแนะของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
19. ให้ความสำคัญในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้องแก่ลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
20. มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					IOC	หมายเหตุ
	ชี้แจงข้อสงสัย ผู้เรียนและผู้สอน	ชี้แจงข้อสงสัย ผู้เรียนและผู้สอน	ชี้แจงข้อสงสัย ผู้เรียนและผู้สอน	ชี้แจงข้อสงสัย ผู้เรียนและผู้สอน	ชี้แจงข้อสงสัย ผู้เรียนและผู้สอน		
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย							
21. ชี้นำให้ลูกน้องตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายของการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
22. ใช้เหตุผลและจิตใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
23. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
24. มีสัมพันธภาพในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
25. ชี้นำหลักการประเมินประจักษ์ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
26. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานในฐานะผู้บริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
27. ให้ความสำคัญสมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สามารถนำไปใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบตามสบาย							
28. ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
29. ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
30. ไม่แน่ใจเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานของตัวเอง	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สามารถนำไปใช้ได้
31. ไม่กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	

