

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ในเต็ดโปรดักชั่น, 2534.

พรรณราย ทวีระประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2529.

ภิญโญ สาร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: รัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

อุบลรัตน์ ณ บางช้าง. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาษาอังกฤษ

- Bass, B. M. Bass and Stodill's Handbook of Leadership: Theory Research and Managerial Application. 3rd ed. New York: Free Press, 1990.
- Blake, R. R., and Mouton, Jane S. The Managerial Grid. Houston Texas: Gulf Publishing Co., 1964.
- _____, The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence. Houston Texas: Gulf Publishing Co., 1985.
- _____, and McCause, Anne Adams. Leadership Dilemmas: Grid Solution. Houston Texas: Gulf Publishing Co., 1991.
- Fiedler, F. E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Halpin, A. W. Theory and Research in Administration. New York: The Macmillan Company, 1966.
- Hersey, P., and Blanchard, K. H. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1993.
- Robbin, S. P. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1989.
- Terry, G. R. Principles of Management. 3rd ed. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, 1960.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงของการตอบในฐานะหัวหน้า ทั้ง 7 มาตรา

ประเด็น	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	9,9	1,9	9,1	1,1	5,5	9+9	opp
1.กำหนดเป้าหมาย	.54	.32	.42	.54	.42	.40	.30
2.กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	.35	.48	.46	.47	.34	.32	.48
3.การวางแผนงาน	.66	.34	.59	.52	.43	.45	.48
4.การสื่อสารกับลูกน้อง	.51	.12	.41	.66	.15	.38	.48
5.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.30	.25	.30	.46	.49	.19	.34
6.การควบคุมการปฏิบัติงาน	.57	-.03	.42	.37	.39	.11	.46
7.การปรับปรุงงาน	.47	.26	.27	.57	.23	.45	.48
8.ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง	.32	.35	.33	.39	.47	.02	.31
9.การตัดสินใจ	.38	.39	.35	.33	.52	.30	.40
10.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.40	.30	.38	.45	.41	.18	.32
α	.77	.60	.73	.79	.72	.61	.72

ค่าสัมประสิทธิ์ทุกค่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยกเว้นค่าที่ขีดเส้นใต้)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ควรจะเป็นของการตอบในฐานะหัวหน้า ทั้ง 7 มาตร

ประเด็น	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	9,9	1,9	9,1	1,1	5,5	9+9	opp
1.กำหนดเป้าหมาย	.45	.27	.48	.66	.48	.66	.43
2.กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	.52	.49	.10	.51	.46	.55	.47
3.การวางแผนงาน	.62	.44	.54	.62	.56	.46	.55
4.การสื่อสารกับลูกน้อง	.55	.32	.41	.61	.22	.29	.62
5.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.36	.20	.40	.29	.41	.34	.38
6.การควบคุมการปฏิบัติงาน	.62	.31	.33	.59	.59	.15	.35
7.การปรับปรุงงาน	.28	.17	.58	.59	.55	.10	.21
8.ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง	.16	.39	.47	.45	.36	.16	.44
9.การตัดสินใจ	.47	.49	.51	.55	.55	.27	.55
10.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.40	.23	.20	.62	.34	.32	.33
α	.76	.66	.74	.84	.78	.66	.74

ค่าสัมประสิทธิ์ทุกค่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยกเว้นค่าที่ขีดเส้นใต้)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นจริง ของการตอบในฐานะลูกน้อง ทั้ง 7 มาตร

ประเด็น	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	9,9	1,9	9,1	1,1	5,5	9+9	opp
1.กำหนดเป้าหมาย	.51	.16	.45	.76	.26	.29	.66
2.กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	.41	.19	.09	.42	.45	.35	.53
3.การวางแผนงาน	.75	.30	.22	.81	.27	.29	.60
4.การสื่อสารกับลูกน้อง	.59	-.18	.48	.77	.35	.13	.51
5.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.51	.08	.24	.56	.49	.30	.55
6.การควบคุมการปฏิบัติงาน	.56	.02	.48	.64	.57	.07	.51
7.การปรับปรุงงาน	.53	-.03	.40	.79	.37	.21	.48
8.ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง	.52	.13	.33	.62	.06	.07	.64
9.การตัดสินใจ	.71	.45	.32	.69	.34	.21	.60
10.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.71	.06	.01	.61	.24	.28	.50
α	.86	.30	.63	.91	.68	.57	.85

ค่าสัมประสิทธิ์ทุกค่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยกเว้นค่าที่ขีดเส้นใต้)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่นๆ ทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ควรจะเป็นของการตอบในฐานะลูกน้อง ทั้ง 7 มาตร

ประเด็น	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	9,9	1,9	9,1	1,1	5,5	9+9	opp
1.กำหนดเป้าหมาย	.47	.38	.53	.74	.24	.58	.55
2.กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	.50	.38	.10	.59	.42	.35	.64
3.การวางแผนงาน	.55	.43	.46	.66	.27	.36	.61
4.การสื่อสารกับลูกน้อง	.46	.11	.41	.73	.38	.37	.51
5.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.50	.18	.32	.44	.40	.35	.33
6.การควบคุมการปฏิบัติงาน	.65	-.22	.52	.69	.57	.14	.28
7.การปรับปรุงงาน	.64	.06	.38	.76	.36	.15	.42
8.ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง	.19	.19	.55	.67	.25	.28	.56
9.การตัดสินใจ	.53	.45	.34	.63	.58	.04	.53
10.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.36	.21	.20	.70	.32	.39	.58
α	.80	.52	.73	.90	.72	.66	.81

ค่าสัมประสิทธิ์ทุกค่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยกเว้นค่าที่ขีดเส้นใต้)

ภาคผนวก ข

ตารางแสดง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริง และที่ควรจะเป็นของผู้บริหารระดับกลาง ในการตอบฐานะหัวหน้า ในภาพรวมและโดยการ จำแนกตำแหน่ง

การตอบในฐานะ หัวหน้า	การรับรู้	จำนวน (n)	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
			9,9 (SD)	1,9 (SD)	9,1 (SD)	1,1 (SD)	5,5 (SD)	9+9 (SD)	opp (SD)
ผู้อำนวยการกอง และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	ตามที่เป็นจริง	22	5.2	6.1	6.9	6.3	7.2	6.6	7.0
	ตามที่ดีควร จะเป็น	12	4.5	7.9	9.6	7.2	10.7	6.6	7.8
t			-0.90	-0.68	-0.51	1.07	-0.22	-1.53	0.55
หัวหน้าแผนก	ตามที่เป็นจริง	50	6.3	6.0	7.9	5.7	7.9	6.8	6.9
	ตามที่ดีควร จะเป็น	66	5.8	6.5	7.0	7.0	8.2	7.0	7.3
t			-1.82	-0.42	-1.26	0.06	-0.97	-1.00	-1.51
รวมทุกตำแหน่ง	ตามที่เป็นจริง	72	6.0	6.0	7.6	6.0	7.7	6.8	7.0
	ตามที่ดีควร จะเป็น	78	5.6	6.7	7.9	7.0	8.5	6.9	7.4
t			-2.14	-0.86	-1.40	0.77	-1.09	-1.85	-0.86

ตารางแสดง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริง และ ควรจะเป็นของผู้บริหารระดับกลาง ในการตอบฐานะลูกน้อง ในภาพรวมและโดยการ จำแนกตำแหน่ง

การตอบในฐานะ ลูกน้อง	การรับรู้	จำนวน (n)	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
			9,9 (SD)	1,9 (SD)	9,1 (SD)	1,1 (SD)	5,5 (SD)	9+9 (SD)	opp (SD)
ผู้อำนวยการกอง และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	ตามที่เป็นจริง	11	5.6	3.9	5.9	11.1	7.8	6.5	7.7
	ตามที่ดีควร จะเป็น	16	7.7	5.3	6.6	11.3	6.2	5.6	7.8
t			-2.91 **	-1.35	-2.87 **	1.56	1.56	-2.68 *	0.09
หัวหน้าแผนก	ตามที่เป็นจริง	62	9.0	5.3	6.9	10.7	7.1	6.6	9.8
	ตามที่ดีควร จะเป็น	65	5.2	5.9	7.6	8.5	7.8	7.1	8.6
t			-7.25 ***	-0.64	0.16	4.83 ***	2.57 *	-0.11	3.18 **
รวมทุกตำแหน่ง	ตามที่เป็นจริง	73	8.5	5.1	6.8	10.7	7.2	6.6	9.5
	ตามที่ดีควร จะเป็น	81	5.8	5.9	7.5	9.2	7.5	6.9	8.6
t			-7.60 ***	-1.17	-0.92	4.84 ***	2.86 **	-1.13	2.94 **

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ คือ ค่า t ที่ได้จากการคำนวณแบบแยกความแปรปรวน

ตารางแสดง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริง ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้า และการตอบในฐานะลูกน้อง

การรับรู้	ฐานะในการตอบ	จำนวน (n)	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
			9,9 (SD)	1,9 (SD)	9,1 (SD)	1,1 (SD)	5,5 (SD)	9+9 (SD)	opp (SD)
ตามที่เป็นจริง	หัวหน้า	72	6.0	6.0	7.6	6.0	7.7	6.8	7.0
	ลูกน้อง	73	8.5	5.1	6.8	10.7	7.2	6.6	9.5
t			4.81 ***	-1.27	-1.69	-6.10 ***	-3.44 ***	-2.19 *	-5.28 ***

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ คือ ค่า t ที่ได้จากการคำนวณแบบแยกความแปรปรวน

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามทีควรจะเป็น ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้ากับการตอบในฐานะลูกน้อง

การรับรู้	ฐานะในการตอบ	จำนวน (n)	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
			9,9 (SD)	1,9 (SD)	9,1 (SD)	1,1 (SD)	5,5 (SD)	9+9 (SD)	opp (SD)
ตามทีควรจะเป็น	หัวหน้า	78	5.6	6.7	7.9	7.0	8.5	6.9	7.4
	ลูกน้อง	81	5.8	5.9	7.5	9.2	7.5	6.9	8.6
t			-1.26	-1.32	-1.08	-1.41	0.48	-1.46	-1.59

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ คือค่า t ที่ได้จากการคำนวณแบบแยกความแปรปรวน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตอบในฐานะหัวหน้าเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบ
พฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริง ในประเด็นต่างๆ ของการบริหาร

ประเด็น	การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	9,9 (SD)	1,9 (SD)	9,1 (SD)	1,1 (SD)	5,5 (SD)	9+9 (SD)	opp (SD)
1. กำหนดเป้าหมาย	1.2	1.0	1.4	0.7	1.4	1.3	1.5
2. กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	1.3	1.3	1.1	1.3	1.3	1.5	0.8
3. การวางแผนงาน	0.8	1.1	1.5	1.0	1.5	1.5	1.1
4. การสื่อสารกับลูกน้อง	1.1	1.6	1.5	0.9	1.5	1.7	0.8
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.7	1.3	1.1	0.8	1.4	1.1	1.3
6. การควบคุมการปฏิบัติงาน	0.8	0.9	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
7. การปรับปรุงงาน	0.9	1.4	1.3	0.9	1.4	1.4	1.9
8. ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง	0.9	1.5	1.6	1.0	1.2	1.1	1.7
9. การตัดสินใจ	1.4	1.0	1.2	0.9	1.5	1.2	1.2
10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกน้อง	1.2	1.6	1.7	1.1	1.6	1.7	0.9

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตอบในฐานะลูกน้อง เกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบ
พฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริง ในประเด็นต่างๆ ของการบริหาร

ประเด็น	การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	9,9 (SD)	1,9 (SD)	9,1 (SD)	1,1 (SD)	5,5 (SD)	9+9 (SD)	opp (SD)
1. กำหนดเป้าหมาย	1.3	1.1	1.5	1.5	1.4	1.5	1.6
2. กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ	1.4	1.5	1.4	1.4	1.5	1.5	1.1
3. การวางแผน	1.2	1.4	1.3	1.6	1.4	1.4	1.4
4. การสื่อสารกับลูกน้อง	1.5	1.5	1.5	1.3	1.6	1.4	1.4
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1.4	1.6	1.4	1.3	1.1	1.6	1.6
6. การควบคุมการปฏิบัติงาน	1.3	1.4	1.4	1.7	1.6	1.7	1.6
7. การปรับปรุงงาน	1.1	1.1	1.5	1.3	1.6	1.3	1.5
8. ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง	1.1	1.4	1.3	1.5	1.0	1.2	1.5
9. การตัดสินใจ	1.2	1.2	1.4	1.4	1.4	1.2	1.5
10. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	1.2	1.4	1.5	1.5	1.7	1.6	1.3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตอบในฐานะหัวหน้า เกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบ
พฤติกรรมกรรมการบริหารตามทีควรจะเป็น ในประเด็นต่างๆ ของการบริหาร

ประเด็น	การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	9,9 (SD)	1,9 (SD)	9,1 (SD)	1,1 (SD)	5,5 (SD)	9+9 (SD)	opp (SD)
1. กำหนดเป้าหมาย	1.1	1.1	1.6	1.1	1.4	1.2	1.5
2. กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	1.3	1.2	1.1	0.9	1.4	1.6	1.0
3. การวางแผนงาน	0.7	1.4	1.3	0.9	1.6	1.4	1.0
4. การสื่อสารกับลูกน้อง	0.9	1.5	1.5	0.9	1.3	1.4	1.0
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.8	1.4	1.1	1.2	1.6	1.2	1.5
6. การควบคุมการปฏิบัติงาน	0.8	1.3	1.4	1.6	1.6	1.5	1.6
7. การปรับปรุงงาน	0.7	1.2	1.6	0.9	1.3	1.5	1.7
8. ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง	0.9	1.6	1.7	1.9	1.1	1.1	1.7
9. การตัดสินใจ	1.0	1.1	1.3	1.2	1.6	1.1	1.1
10. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของลูกน้อง	1.6	1.5	1.6	1.1	1.6	1.8	1.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตอบในฐานะลูกน้อง เกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบ
พฤติกรรมกรรมการบริหารตามทีควรจะเป็น ในประเด็นต่างๆ ของการบริหาร

ประเด็น	การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	9,9 (SD)	1,9 (SD)	9,1 (SD)	1,1 (SD)	5,5 (SD)	9+9 (SD)	opp (SD)
1. กำหนดเป้าหมาย	1.1	1.2	1.7	1.3	1.3	1.4	1.6
2. กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ	1.1	1.5	0.8	1.2	1.2	1.5	1.1
3. การวางแผน	0.8	1.5	1.3	1.2	1.5	1.4	1.3
4. การสื่อสารกับลูกน้อง	0.9	1.5	1.4	1.0	1.6	1.6	1.2
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.8	1.5	1.1	1.2	1.5	1.4	1.2
6. การควบคุมการปฏิบัติงาน	0.9	0.9	1.4	1.6	1.4	1.4	1.7
7. การปรับปรุงงาน	0.7	1.2	1.6	1.2	1.4	1.2	1.8
8. ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง	1.0	1.4	1.5	2.2	0.9	1.0	1.6
9. การตัดสินใจ	1.0	1.2	1.4	1.4	1.5	1.1	1.5
10. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	1.2	1.6	1.5	1.3	1.6	1.8	1.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

สูตรสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่ามัชฌิมเลขคณิต

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ \bar{X} คือ มัชฌิมเลขคณิต
 N คือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 X_i คือคะแนนรายข้อ

2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ S = คือค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X_i = คือคะแนนรายข้อ
 \bar{X} = ค่ามัชฌิมเลขคณิต
 N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่า t (t-test) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

$$\begin{aligned} df &= (n_1 - 1) + (n_2 - 1) \\ &= n_1 + n_2 - 2 \end{aligned}$$

เมื่อ \bar{X}_1 , \bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ กลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_p^2 คือ ความแปรปรวนร่วม (Pooled Variance)

S_1^2 , S_2^2 คือ ความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1 , n_2 คือ จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df คือ ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม มาตรฐานวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวธनिया ประภาการ นิสิตปริญญาโท ภาควิชาจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงและควรจะเป็น ของผู้บริหารระดับกลาง การสื่อสารแห่งประเทศไทย ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและในฐานะลูกน้อง” โดยหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญ โดยตรงต่องานวิจัยนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

การตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านโปรดตอบทุกข้อ ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน การเสนอผลการวิจัยจะกระทำในลักษณะภาพรวม จึงขอให้ท่านมีอิสระในการตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด

อนึ่งงานวิจัย ครั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่มาก ฉะนั้นคำตอบของท่านจึงมีความสำคัญยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยหวังในความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวธनिया ประภาการ)

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย / ลงไป หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

อนุปริญญา หรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ ระบุ _____

4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง (ในสายงาน)

แผนก _____

กอง _____

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

--	--	--	--

มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ลักษณะพฤติกรรมแต่ละข้อต่อไปนี้ เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ข้อละ 1 คำตอบ โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	ลักษณะ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสิน ใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	
1	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านพยายามทำความเข้าใจปัญหาและพยายามหาทางออกในการแก้ปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายพอใจ								<input type="checkbox"/> 5
2	ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ท่านเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ลูกน้อง และต้องเป็นไปตามที่ท่านต้องการ								<input type="checkbox"/> 6
3	ในการปรับปรุงงาน ท่านรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แม้ความคิดเห็นนั้นจะปฏิบัติได้ยากหรือปฏิบัติไม่ได้								<input type="checkbox"/> 7
4	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านบอกข่าวสารต่าง ๆ เพียงบางส่วน ตามที่ตนเองคิดว่าบอกให้ลูกน้องทราบ และอาจมีการอธิบายชี้แจง ชักจูง เพื่อให้ลูกน้องยอมรับ								<input type="checkbox"/> 8
5	ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่านปล่อยให้ลูกน้องแปลความหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนด้วยตนเองอย่างแคบๆ								<input type="checkbox"/> 9
6	แรงจูงใจในการปฏิบัติของท่าน ท่านต้องการทำงานอย่างสะดวก และไม่ต้องการจะขัดแย้งกับคนอื่นมาก มักจะใช้วิธีประนีประนอมแบบครึ่งทางเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า								<input type="checkbox"/> 10
7	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานแบบค่อนข้างงูบงิบ เพื่อประโยชน์ของพวกตน								<input type="checkbox"/> 11
8	ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ท่านให้ลูกน้องทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณา ทบทวน ประเมิน และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน								<input type="checkbox"/> 12

ข้อ	ลักษณะ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสิน ใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	
9	ในการปรับปรุง ท่านเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติงานและ เน้นการปฏิบัติงานตามที่ท่านต้องการ								<input type="checkbox"/> 13
10	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านชอบคุยกับลูกน้องในเรื่อง สนุกสนานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาระงาน								<input type="checkbox"/> 14
11	ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่านเป็นผู้ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกน้องแต่ละคน และลูกน้องก็ยอมรับงานที่ท่านมอบหมายด้วยความเกรงใจ								<input type="checkbox"/> 15
12	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านทำงานแบบเช้า ชามเย็นชาม และที่ยังทำงานอยู่ที่นี่ก็เพราะมีผลตอบแทนดี และมีคามมั่นคงดีกว่าที่อื่น								<input type="checkbox"/> 16
13	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านกล่าวชมผลงาน อย่างรวม ๆ ไม่ระบุจุดเด่นหรือจุดอ่อนอย่างชัดเจน								<input type="checkbox"/> 17
14	ในการวางแผนงาน ท่านวางแผนงานเพื่อสนองความ ต้องการของตนเอง เพื่อให้ตนเองมีผลงานเป็นที่ประจักษ์								<input type="checkbox"/> 18
15	ในการปรับปรุง ท่านส่งเสริมให้ลูกน้องทดลองปรับปรุงด้วย วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน และให้ลูกน้องเกิดการเรียนรู้ ในขณะเดียวกัน								<input type="checkbox"/> 19
16	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านบอกลูกน้องเฉพาะข้อมูลที่ ลูกน้องจำเป็นต้องทราบ และรับทราบข้อมูลเมื่อลูกน้อง รายงานขึ้นมาเท่านั้น								<input type="checkbox"/> 20
17	ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่านให้ลูกน้อง ทำงานตามความเข้าใจของตนเองว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละคนคืออะไร และพยายามที่จะตามใจลูกน้อง								<input type="checkbox"/> 21
18	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านเป็นที่เกรงกลัว ของลูกน้อง ลูกน้องจะยอมทำตามที่ท่านต้องการเพราะ กลัวว่าหากไม่ร่วมมือกับท่านแล้ว จะเกิดปัญหากับตนเอง								<input type="checkbox"/> 22

ข้อ	ลักษณะ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสิน ใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	
19	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ เสนอความดีความชอบแบบหมุนเวียนตามคิวโดยไม่มีภาวะวัดผลอย่างจริงจัง								<input type="checkbox"/> 23
20	ในการวางแผนงาน ท่านขอความเห็นจากลูกน้องเป็นรายบุคคลแล้ว นำความคิดเห็นเหล่านั้นมาประนีประนอมกันเข้าเป็นแผนงาน								<input type="checkbox"/> 24
21	ในการควบคุมการปฏิบัติงาน ท่านมีชั้นเชิงในการจูงใจ หลอกล่อและควบคุมการปฏิบัติงานของลูกน้อง เพื่อให้ได้ผลงานเป็นที่พึงพอใจของเบื้องบน และตนเองได้รับความชื่นชมจากผลงานของหน่วยงาน								<input type="checkbox"/> 25
22	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านบอกให้ลูกน้องรู้ข่าวสารของหน่วยงานเป็นอย่างดี และให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลความคิดเห็น และตัดสินใจอย่างเต็มที่								<input type="checkbox"/> 26
23	ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่านแบ่งหน้าที่ของลูกน้องอย่างชัดเจนว่า จะให้ใครทำอะไร และสั่งการให้ปฏิบัติตามนั้น								<input type="checkbox"/> 27
24	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านเป็นที่รักของลูกน้อง ดังนั้นการทำงานจึงมีพื้นฐานจากความรักและมีความผูกพันเป็นการส่วนตัว								<input type="checkbox"/> 28
25	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง ผู้ที่ร่วมมือกับท่าน จะได้รับการประเมินที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ร่วมมือ								<input type="checkbox"/> 29
26	ในการวางแผนงาน ท่านไม่ได้มีการวางแผนแต่อย่างใด ทำงานแบบขลุ่ยหลักแก้ปัญหาไปวัน ๆ								<input type="checkbox"/> 30
27	ในการควบคุมการปฏิบัติงาน ท่านมักจะอะลุ่มอล่วยแบบพบกันครึ่งทาง เน้นงานพอสมควรแต่ก็ไม่มากนัก								<input type="checkbox"/> 31

ข้อ	ลักษณะ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสิน ใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
28	ในการตัดสินใจ ท่านตัดสินใจตามแนวทางที่คิดว่าจะทำให้ เบื้องบนพอใจ และบางครั้งมีการใช้วิธีฉกษิโรยหน้าอย่าง แยบยล							<input type="checkbox"/> 32
29	ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่านร่วมกับ ลูกน้องกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามความเหมาะสมของงานและความเหมาะสมของคน							<input type="checkbox"/> 33
30	แรงจูงใจในการปฏิบัติของท่าน ท่านยึดมั่นในกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด พยายามทำงานเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ ของฝ่ายบริหารแม้ว่าจะต้องขัดแย้งกับลูกน้องก็ตาม							<input type="checkbox"/> 34
31	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยเน้นที่การชี้จุดดีเด่นที่น่าประทับใจของแต่ละ คน และพยายามหลีกเลี่ยงการระบุข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติงาน							<input type="checkbox"/> 35
32	ในการวางแผนงาน ท่านเป็นผู้วางแผนงาน และพยายาม อธิบายและชักจูงให้ลูกน้องยอมรับ							<input type="checkbox"/> 36
33	ในการควบคุมการปฏิบัติงาน ท่านปล่อยให้ลูกน้องทำงาน กันเอง ไม่ค่อยจะเข้ามารับรู้หรือเกี่ยวข้องโดยไม่จำเป็น							<input type="checkbox"/> 37
34	ในการตัดสินใจ ท่านจะฟังเสียงจากหลายๆ ฝ่ายแล้ว ตัดสินใจโดยยอมคนไหนนิด ยอมคนไหนหน่อย แบบประนี ประนอมพบกัันครึ่งทาง							<input type="checkbox"/> 38
35	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านพยายามใช้ ประโยชน์จากความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง และใช้เทคนิค ต่าง ๆ ในการบรรลุเป้าหมายของตนเอง และบางครั้งต้อง พลิกแพลงอย่างแยบยล							<input type="checkbox"/> 39
36	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีความผูกพันกับ งานของทีม มีความกระตือรือร้นที่จะให้ผลงานของทีมออก มาดี							<input type="checkbox"/> 40

ข้อ	ลักษณะ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสินใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
37	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างจริงจังและเน้นที่การค้นหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของแต่ละคน							
38	ในการวางแผนงาน ท่านขอความร่วมมือจากลูกน้องและวางแผนงานตามความต้องการของลูกน้อง							
39	ในการควบคุมการปฏิบัติงาน ท่านติดตามงานแบบถึงลูกถึงคน ชื่นชมลูกน้องที่ทำงานดี และพร้อมที่จะตำหนิ หรือ ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อทำงานไม่ดี							
40	ในการตัดสินใจ ท่านหลีกเลี่ยงที่จะต้องตัดสินใจ แต่จะปล่อยให้ลูกน้องต่างคนต่างตัดสินใจกันเอง โดยท่านจะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยว							
41	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านจะพยายามประนีประนอม โดยการขอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องลดราวาศอกและพบกันครึ่งทาง							
42	ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ท่านกำหนดเป้าหมายตามที่คิดว่าเบื้องต้นต้องการ และพยายามชักจูงหรือกดดันด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ลูกน้องรับไปปฏิบัติ							
43	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับลูกน้อง โดยพิจารณาจากผลงานว่าได้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน มากน้อยเพียงใด							
44	ในการวางแผนงาน ท่านเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกน้อง และบอกให้ทุกคนปฏิบัติตามที่ท่านกำหนด							
45	ในการควบคุมการปฏิบัติงาน ท่านพยายามดูแลให้ลูกน้องทำงานอย่างสะดวกสบาย พยายามเอาใจใส่ลูกน้อง							

 41

 42

 43

 44

 45

 46

 47

 48

 49

ข้อ	ลักษณะ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสิน ใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
46	ในการตัดสินใจ ท่านอนุญาตให้ลูกน้องเสนอความคิดเห็นได้ แต่ท่านจะเป็นผู้ตัดสินใจเองในขั้นสุดท้าย							
47	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านพยายามที่จะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวกับเรื่องของลูกน้อง จึงพยายามไม่แสดงจุดยืนที่ชัดเจนของตนเองและปล่อยให้คาราคาซังหรือให้ลูกน้องจัดการกันเอง							
48	ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ท่านปรับเป้าหมายการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกับที่ลูกน้องต้องการแบบพบกันครึ่งทาง							
49	ในการปรับปรุงงาน ท่านอยากได้ความคิดดี ๆ จากลูกน้องเพื่อนำมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดผลงานที่ขีดหน้าสุดของตนเอง							
50	ในการวางแผนงาน ท่านปรึกษาหารือร่วมกับลูกน้อง เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายและสิ่งที่ต้องทำ เพื่อให้ผลงานออกมาดี และเป็นที่ยอมรับของทุกคน							
51	ในการควบคุมการปฏิบัติงาน ท่านเน้นที่ผลงานมากที่สุด และทุกคนต้องทำตามที่ท่านกำหนดอย่างเคร่งครัด มิฉะนั้นจะถูกว่ากล่าวตักเตือนและอาจถึงขั้นภาคทัณฑ์							
52	ในการตัดสินใจ ท่านสอบถามความคิดเห็นของลูกน้อง และตัดสินใจตามที่ลูกน้องต้องการ							
53	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านจะว่ากล่าวตักเตือนลูกน้องว่าไม่ต้องการให้มีความขัดแย้งและบอกให้ทุกคนมีความสามัคคีเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ							
54	ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ท่านปล่อยให้ลูกน้องทำงานตามหน้าที่ของตน ไม่มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน							

 50

 51

 52

 53

 54

 55

 56

 57

 58

ข้อ	ลักษณะ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสิน ใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	
55	ในการปรับปรุงงาน ท่านชอบการปรับปรุงแบบค่อยเป็น ค่อยไปและพยายามไม่ให้แตกต่างจากเดิมมากนัก								<input type="checkbox"/> 59
56	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านต้องการให้ลูกน้องรับฟัง คำสั่ง และความต้องการจากเบื้องบน และพยายาม ชักจูง หรือกดดันให้ลูกน้องปฏิบัติตาม								<input type="checkbox"/> 60
57	ในการควบคุมการปฏิบัติงาน ท่านติดตามงานร่วมกับ ลูกน้องว่าเป้าหมายหลัก ๆ ได้รับการปฏิบัติตามแผน ที่ วางไว้หรือไม่ และคอยดูแลแก้ไขและอำนวยความสะดวก ในจุดที่จำเป็น								<input type="checkbox"/> 61
58	ในการตัดสินใจ ท่านตัดสินใจโดยยึดถือเหตุและผลของ ตนเองเป็นสำคัญ								<input type="checkbox"/> 62
59	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านพยายามอย่าง มากที่จะรักษาน้ำใจของผู้เกี่ยวข้อง และพยายามไม่แสดง จุดยืนว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับใคร เพราะไม่อยาก ขัดใจใคร								<input type="checkbox"/> 63
60	ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ท่านเป็นผู้กำหนด เป้าหมายและอธิบายชักจูงให้ลูกน้องยอมรับ และลูกน้องก็ มักจะยอมรับด้วยความเกรงใจ								<input type="checkbox"/> 64
61	ในการปรับปรุงงาน ท่านไม่ค่อยสนใจที่จะปรับปรุงเมื่อ ลูกน้องเสนอความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงงานก็รับฟังไป อย่างนั้น แต่ไม่มีการนำไปปฏิบัติ								<input type="checkbox"/> 65
62	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านและลูกน้องต่างก็แสดง ความคิดเห็นอย่างระมัดระวังอย่างสงวนท่าทีเพื่อผล ประโยชน์ของตนเอง								<input type="checkbox"/> 66
63	ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่านปกป้องงาน ของตนเองและจะพยายามขยายขอบเขตหน้าที่ของตนเอง เพื่อเพิ่มอิทธิพล หรืออำนาจให้กับตนเอง								<input type="checkbox"/> 67

ข้อ	ลักษณะ	จริง มาก ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสิน ใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย	
64	ในการตัดสินใจ ท่านปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับ ลูกน้องเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด								<input type="checkbox"/> 68
65	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านเป็นผู้ชี้ขาดว่า ใครผิดใครถูก และให้ยึดถือปฏิบัติตามที่ท่านต้องการ								<input type="checkbox"/> 69
66	ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ท่านมักจะเน้นที่ ความพึงพอใจของสมาชิกมากกว่าความสำเร็จของงาน								<input type="checkbox"/> 70
67	ในการปรับปรุงงาน ท่านต้องการให้ลูกน้องเสนอแนว ความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงแต่ตนเองเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะ ทำอย่างไร								<input type="checkbox"/> 71
68	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านไม่ค่อยจะสนใจ หรือค่อนข้าง จะละเลยต่อการแจ้งข่าวสารให้ลูกน้องทราบ								<input type="checkbox"/> 72
69	ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่านให้ลูกน้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามที่เคยเป็นมาในอดีต เพื่อความราบรื่นใน การบริหารงาน								<input type="checkbox"/> 73
70	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านทำงานโดยคำนึง ถึงความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการ ของลูกน้อง								<input type="checkbox"/> 74

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย



นางสาวธनिया ประภาการ เกิดเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2513 สำเร็จการศึกษา
สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต จากคณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เมื่อปีการศึกษา 2534 จากนั้นได้เข้าทำงานในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ของโรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์ และได้เข้าศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม ที่ภาควิชา
จิตวิทยา คณะครุศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2536



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย