



**ภาคผนวก**

**ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

**Copyright © by Chiang Mai University**

**All rights reserved**



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาในการตรวจสอบแบบวัด

ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

รายนามผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาในการตรวจสอบแบบวัดค่านิยมในการทำงาน แบบวัด  
ลักษณะงาน และแบบวัดบรรยากาศองค์การ

- |  |   |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจริญศรี พันผาสุข | ภาควิชาภาษาอังกฤษ<br>คณะมนุษยศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ |
| 2. อาจารย์นงนุช จันทราภัย              | ภาควิชาภาษาอังกฤษ<br>คณะมนุษยศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ |



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved



ภาคผนวก ข

รายละเอียดการพิจารณาจัดระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร  
ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

### รายละเอียดการพิจารณาจัดระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

การพิจารณาการจัดระดับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยการแบ่งกลุ่มความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
3. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (อ้างใน ภัทรนฤพนธ์สุติศา, 2543) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{40 - 12}{5} \\ &= 5.6 \end{aligned}$$

คะแนนสูงสุด หมายถึง คะแนนเต็มของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนต่ำสุด หมายถึง คะแนนต่ำสุดของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 12.0 - 17.6	}	ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 17.7 - 23.3		
คะแนนตั้งแต่ 23.4 - 29.0	}	ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 29.1 - 34.7		
คะแนนตั้งแต่ 34.8 - 40.0		

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียดการพิจารณาจัดระดับคะแนนค่านิยมในการทำงาน

การพิจารณาการจัดระดับค่านิยมในการทำงาน พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงาน โดยการแบ่งกลุ่มค่านิยมในการทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ค่านิยมในการทำงานในระดับต่ำ
2. ค่านิยมในการทำงานในระดับปานกลาง
3. ค่านิยมในการทำงานในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับค่านิยมในการทำงานในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (อ้างใน ภัทรนฤณ พันธุ์ลีดา, 2543) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{220 - 141}{5} \\ &= 15.8 \end{aligned}$$

คะแนนสูงสุด หมายถึง คะแนนเต็มของแบบวัดค่านิยมในการทำงาน

คะแนนต่ำสุด หมายถึง คะแนนต่ำสุดของแบบวัดค่านิยมในการทำงาน

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับค่านิยมในการทำงานได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	141.0 - 156.8	}	ค่านิยมในการทำงานในระดับสูง
คะแนนตั้งแต่	156.9 - 172.7		
คะแนนตั้งแต่	172.8 - 188.6	}	ค่านิยมในการทำงานในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	188.7 - 204.4		
คะแนนตั้งแต่	204.5 - 220.0	}	ค่านิยมในการทำงานในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีระดับค่านิยมในการทำงานในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมในการทำงาน

## รายละเอียดการพิจารณาจัดระดับคะแนนลักษณะงาน

การพิจารณาการจัดระดับลักษณะงาน พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยลักษณะงาน โดยการแบ่งกลุ่มลักษณะงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะงานในระดับต่ำ
2. ลักษณะงานในระดับปานกลาง
3. ลักษณะงานในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับลักษณะงานในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (อ้างใน ภัทธนฤน พันธุ์ลีดา, 2543) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{104 - 43}{5} \\ &= 12.2 \end{aligned}$$

คะแนนสูงสุด หมายถึง คะแนนเต็มของแบบวัดลักษณะงาน

คะแนนต่ำสุด หมายถึง คะแนนต่ำสุดของแบบวัดลักษณะงาน

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับลักษณะงานได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 43.0 - 55.2	}	ลักษณะงานในระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 55.3 - 67.5		
คะแนนตั้งแต่ 67.6 - 79.8	}	ลักษณะงานในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 79.9 - 92.1		
คะแนนตั้งแต่ 92.2 - 104.0	}	ลักษณะงานในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีระดับลักษณะงานในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะงาน

## รายละเอียดการพิจารณาจัดระดับคะแนนบรรยากาศองค์การ

การพิจารณาการจัดระดับบรรยากาศองค์การ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ โดยการแบ่งกลุ่มบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. บรรยากาศองค์การในระดับต่ำ
2. บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศองค์การในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับบรรยากาศองค์การในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (อ้างใน ภัทรนฤณ พันธุ์ลีดา, 2543) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{204 - 118}{5} \\ &= 17.2 \end{aligned}$$

คะแนนสูงสุด หมายถึง คะแนนเต็มของแบบวัดบรรยากาศองค์การ

คะแนนต่ำสุด หมายถึง คะแนนต่ำสุดของแบบวัดบรรยากาศองค์การ

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับบรรยากาศองค์การได้ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 118.0 - 135.2	}	บรรยากาศองค์การในระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 135.3 - 152.4		
คะแนนตั้งแต่ 152.5 - 169.6	}	บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 169.7 - 186.9		
คะแนนตั้งแต่ 187.0 - 204.0	}	บรรยากาศองค์การในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีระดับบรรยากาศองค์การในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การ





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

### แบบสอบถาม

**คำชี้แจง** ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาโดยเฉพาะ และไม่มีผลต่อตัวท่านและบริษัทของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกข้อ โดยมีแบบสอบถามทั้งหมด 5 ตอน

#### ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ \_\_\_\_\_ ปี
3. อายุการทำงานในบริษัทนี้ \_\_\_\_\_ ปี
4. ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี  
( ) ปริญญาตรี
5. เงินเดือน ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 20,001 – 30,000 บาท  
( ) 10,001 – 20,000 บาท ( ) 30,001 บาทขึ้นไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X บนตัวเลขที่เป็นจริงมากที่สุดสำหรับตัวท่าน  
 โดยความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

หมายเลข 1	หมายเลข 2	หมายเลข 3	หมายเลข 4	หมายเลข 5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. เหตุผลหนึ่งที่ท่านทำงาน เพื่อให้ครอบครัวเคารพ นับถือในตัวท่าน	1	2	3	4	5
2. คนเราไม่ควรได้รับการยอมรับนับถือเพียงเพราะเขา ได้ทำงานที่ดี	1	2	3	4	5
3. งานที่มีศักดิ์ศรีหรืองานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ไม่จำเป็นจะต้องเป็นงานที่ดีกว่างานที่ไม่มีศักดิ์ศรีหรือ งานที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม	1	2	3	4	5
4. เพื่อนของท่านไม่คิดอะไรมากเกี่ยวกับตัวท่าน ถ้าท่าน ไม่ได้ทำงานที่ดี	1	2	3	4	5
5. งานที่ทำให้พนักงานต้องทำงานวันทั้งวัน ดีกว่างาน ที่ทำให้พนักงานปล่อยเวลาล่วงเลยไปอย่างไร้ประโยชน์	1	2	3	4	5
6. บริษัทส่วนใหญ่มีกล่องแสดงความคิดเห็นสำหรับ พนักงาน แต่ท่านก็ยังไม่แน่ใจว่าบริษัทจะนำ ข้อเสนอแนะเหล่านั้น ไปพิจารณาอย่างจริงจัง	1	2	3	4	5
7. พนักงานที่ดียอมใส่ใจที่จะหาวิธีพัฒนางานและ เมื่อเกิดความคิดเห็นก็ควรเสนอต่อหัวหน้างานด้วย	1	2	3	4	5
8. แม้ว่าคนเราจะมึนงานที่ดีทำอยู่แล้ว ก็ควรมองหางาน ที่ดีกว่าเสมอ	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง....				เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9. ถ้าคนเราสามารถทำงานโดยเจ้านายไม่รู้ไม่เห็น ก็ควรพยายามทำงานให้ซำกว่าที่เจ้านายคาดหวัง	1	2	3	4	5
10. คนเราควรมีอาชีพที่สองเพื่อหารายได้พิเศษ	1	2	3	4	5
11. ในการเลือกอาชีพ คนเราควรพิจารณาถึงโอกาสความก้าวหน้าเช่นเดียวกับปัจจัยอื่น ๆ	1	2	3	4	5
12. คนที่ทำงานอย่างลวก ๆ ควรรู้สึกละอายใจตนเอง	1	2	3	4	5
13. พนักงานควรตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะทำงานอย่างซื่อสัตย์ไม่ว่าหัวหน้าจะเห็นหรือไม่ก็ตาม	1	2	3	4	5
14. พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธิพัฒนางานของตน ควรเสนอความคิดเห็นทางกล่งแสดงความคิดเห็นของบริษัท	1	2	3	4	5
15. คนเราควรเลือกอาชีพที่จ่ายค่าตอบแทนสูงสุด	1	2	3	4	5
16. จะไม่เป็นไรหากทำงานไม่ได้เรื่อง ถ้าเจ้านายไม่รู้ไม่เห็น	1	2	3	4	5
17. พนักงานที่ดีย่อมสนใจที่จะช่วยเหลือพนักงานใหม่ให้เรียนรู้งาน	1	2	3	4	5
18. ศักดิ์ศรีไม่ควรเป็นปัจจัยในการเลือกงาน	1	2	3	4	5
19. คนเราควรคิดที่จะยกสถานภาพของตนเองอยู่เสมอ และควรทำงานหนักด้วยความหวังที่จะไปสู่งานในระดับที่สูงกว่า	1	2	3	4	5
20. งานที่ดีที่สุดที่พนักงานจะหาได้ ก็คือ งานที่เอื้อให้พนักงานเกือบไม่ต้องทำอะไรเลยในวันทำงาน	1	2	3	4	5
21. ถ้าท่านได้รับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ท่านอาจปฏิเสธข้อเสนอในการรับค่าจ้างพิเศษโดยการทำงานล่วงเวลา	1	2	3	4	5
22. ถ้าคนเราชอบในงานของตน ก็ควรพอใจกับมัน และไม่ควรดิ้นรนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่งานที่ดีกว่า	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....				เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23. คนเราควรเลือกอาชีพที่ให้โอกาสในการทำงาน ล่วงเวลามากที่สุด ถ้างานต่าง ๆ เหล่านั้น จ่ายค่าตอบแทนปกติเท่ากัน	1	2	3	4	5
24. ถ้าพนักงานเลือกได้ ระหว่างการไปร่วมงานเลี้ยง ของบริษัทกับการพักผ่อนอยู่บ้าน เขาจะเลือก การพักผ่อนอยู่กับบ้านดีกว่า	1	2	3	4	5
25. แม้ว่าพนักงานจะทำงานระดับล่างในบริษัท ก็อาจจะ เป็นไปได้ที่จะเสนอความคิดเห็นที่มีผลต่อนโยบาย ของบริษัท	1	2	3	4	5
26. คนที่ได้ทำงานที่ดี เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือ ที่สุดในชุมชน	1	2	3	4	5
27. ในเมื่อพนักงานสามารถทำงานโดยเจ้านายไม่รู้ไม่เห็น ก็ควรทำงานตามสบาย	1	2	3	4	5
28. ปัญหาที่เกิดกับคนส่วนใหญ่ ก็คือ เมื่อเขาได้งานที่สนใจ แล้ว ก็จะไม่พยายามหางานอื่นที่มีโอกาสก้าวหน้ากว่า	1	2	3	4	5
29. พนักงานที่ลาหยุดพักผ่อนยาว น่าจะเป็นพนักงานที่ไม่ดี	1	2	3	4	5
30. คนเราควรเลือกงานไปเรื่อย ๆ หากได้รับค่าตอบแทน สูงกว่า	1	2	3	4	5
31. พนักงานที่ปฏิเสธการเลื่อนตำแหน่ง อาจกำลัง ตัดสินใจผิดพลาด	1	2	3	4	5
32. ไม่มีสิ่งใดน่าพอใจเท่ากับการได้ทำงานที่ดีที่สุดเท่าที่ จะเป็นไปได้	1	2	3	4	5
33. อาทิตย์ละครั้งหลังเลิกงาน บริษัทอาจให้พนักงาน รวมกลุ่มเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการ ปรับเปลี่ยนงาน พนักงานที่ดีควรอยู่ร่วมอภิปราย	1	2	3	4	5
34. ส่วนดีส่วนเดียวของงานส่วนใหญ่ ก็คือ เงินค่าตอบแทน	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
35. การได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีกว่า มักหมายถึงความกังวลที่มากกว่า จึงควรหลีกเลี่ยงด้วยเหตุผลดังกล่าว	1	2	3	4	5
36. ผู้ที่ไม่มีคามภูมิใจในงานของตน น่าจะมีความสุข	1	2	3	4	5
37. ถ้าทำงานผิดพลาด พนักงานที่ฉลาดต้องรู้จักรับผิดชอบในความผิดพลาดของตน และยอมให้ผู้อื่นตำหนิได้	1	2	3	4	5
38. การมีอาชีพที่ดี ทำให้บุคคลนั้นมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น จากเพื่อนและครอบครัว	1	2	3	4	5
39. ในไม่ช้าคนเราอาจเบื่อหน่ายในการทำงานอย่างเกียจคร้าน และน่าจะมีความสุขขึ้น ถ้าได้ทำงานหนัก	1	2	3	4	5
40. อาชีพที่จ่ายค่าตอบแทนสูง ซึ่งให้โอกาสก้าวหน้าน้อย ไม่ถือว่าเป็นอาชีพที่ดี	1	2	3	4	5
41. เมื่อมองหางานทำ เงินไม่ควรเป็นข้อพิจารณาที่สำคัญที่สุด	1	2	3	4	5
42. คนเราควรลาพักบ้าง ถ้าพอใจกับงานของตน และไม่กังวลเรื่องการได้เลื่อนตำแหน่งงาน	1	2	3	4	5
43. คนโง่เท่านั้นที่รู้สึกกังวลว่าจะต้องทำงานให้ดี เนื่องจากสิ่งเดียวที่สำคัญ ก็คือ การทำงานให้ดี	1	2	3	4	5
44. คนเราควรทำเฉพาะในหน้าที่ของตน และไม่สนใจทำสิ่งอื่น เช่น กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	1	2	3	4	5
45. สำหรับเพื่อนแล้วจะมีความสุขแตกต่างกัน ถ้าทำงานอย่างสม่ำเสมอ หรือทำงานเป็นครั้งคราว	1	2	3	4	5
46. ถ้ามีทางเลือกระหว่างอาชีพต่าง ๆ ที่ให้ค่าตอบแทนเท่ากัน เราควรเลือกอาชีพที่มีงานน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง....	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
47. อาชีพที่ดี คือ อาชีพที่ให้ค่าตอบแทนสูง	1	2	3	4	5
48. คนเราควรรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตน	1	2	3	4	5
49. แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน ผู้ที่ทำงาน ในสำนักงานจะมีงานที่น่าประทับใจมากกว่า คนที่ทำงานเป็นตัวแทนฝ่ายขาย	1	2	3	4	5
50. คนเราควรวุ่นกับการทำงานตลอดทั้งวัน มากกว่าที่จะ หาวิธีหลบเลี่ยงงาน	1	2	3	4	5
51. คนเราประกอบอาชีพที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าอาชีพอื่น แม้ว่าเราจะไม่สามารถทน (พฤติกรรม) พนักงาน คนอื่น ๆ ได้	1	2	3	4	5
52. สิ่งสำคัญที่สุดเกี่ยวกับการทำงาน ก็คือ ความชอบ ในงาน	1	2	3	4	5
53. การทำงานให้ดีควรมีความหมายต่อพนักงานเท่ากับ การได้รับค่าตอบแทนสูง	1	2	3	4	5
54. ถ้าพนักงานทำตัวให้วุ่นกับงาน การทำงานในแต่ละวัน จะล่วงเลยไปอย่างรวดเร็วมากกว่าที่ทำตัวเกียจคร้าน	1	2	3	4	5



**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่าน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X บนตัวเลขที่เป็นจริงมากที่สุดสำหรับตัวท่าน  
 โดยความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

หมายเลข 1	หมายเลข 2	หมายเลข 3	หมายเลข 4	หมายเลข 5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. งานของท่านต้องมีการทำงานที่ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น ได้แก่ ลูกค้า พนักงานอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน	1	2	3	4	5
2. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ตัดสินใจ เกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง	1	2	3	4	5
3. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงาน ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้าย	1	2	3	4	5
4. งานที่ท่านทำอยู่ ประกอบด้วยหน้าที่หลาย ๆ อย่าง และเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญและความ สามารถหลายด้าน	1	2	3	4	5
5. ผลงานของท่านมีความสำคัญและสามารถสร้าง ผลกระทบต่อการค้าเนินชีวิตหรือความเป็นอยู่ ของผู้อื่นได้	1	2	3	4	5
6. หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานจะเป็นผู้สะท้อนให้ท่าน ทราบว่า งานที่ท่านทำไปนั้นดีหรือไม่	1	2	3	4	5
7. การลงมือทำงานด้วยตนเองนั้น ทำให้ท่านทราบว่า ท่านทำงานได้ดีเพียงใด โดยไม่ต้องอาศัยบอกคำ บอกกล่าวจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
8. งานที่ท่านทำต้องใช้วิธีการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือ ใช้ทักษะพิเศษ	1	2	3	4	5



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
9. งานที่ท่านต้องอาศัยการประสานงานร่วมกับคนอื่น	1	2	3	4	5
10. งานของท่านเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด ท่านไม่มีโอกาสทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จ	1	2	3	4	5
11. เมื่อท่านเห็นว่าวิธีการปฏิบัติงานของท่านดีและ เหมาะสมกว่าท่านสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ ด้วยตนเอง	1	2	3	4	5
12. งานของท่านเป็นงานที่เรียบง่ายและจำเจ	1	2	3	4	5
13. งานที่ท่านสามารถดำเนินไปได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบจากบุคคลอื่น	1	2	3	4	5
14. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานแทบไม่เคยให้ผลสะท้อน แก่ท่านเกี่ยวกับงานที่ท่านทำไปนั้นว่าดีหรือไม่	1	2	3	4	5
15. ผลจากงานที่ท่านทำสามารถสร้างผลกระทบ ต่อผู้อื่นได้ (ทั้งในด้านบวกและด้านลบ)	1	2	3	4	5
16. งานที่ท่านทำไม่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ดุลยพินิจของตน เองหรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน	1	2	3	4	5
17. หัวหน้ามักจะแจ้งให้ท่านได้ทราบว่า ท่านทำงานได้ดี หรือไม่	1	2	3	4	5
18. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านทำงานด้วยตนเอง ตั้งแต่เริ่มต้นจนงานสำเร็จ	1	2	3	4	5
19. งานของท่านสะท้อนให้ท่านเห็นผลเพียงเล็กน้อยว่า เป็นการทำงานที่ดีหรือไม่	1	2	3	4	5
20. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสอย่างมากในการทำงาน ตามแนวทางที่ท่านเห็นสมควร	1	2	3	4	5
21. งานที่ท่านทำไม่มีความหมายหรือความสำคัญ มากนักต่อของส่วนรวม	1	2	3	4	5

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับบริษัทของท่าน

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย X บนตัวเลขที่เป็นจริงมากที่สุดสำหรับตัวท่าน  
โดยความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

หมายเลข 1	หมายเลข 2	หมายเลข 3	หมายเลข 4	หมายเลข 5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. บริษัทกำหนดโครงสร้างและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	1	2	3	4	5
2. บริษัทของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไว้ แต่ไม่ชัดเจน	1	2	3	4	5
3. บริษัทมีการชี้แจงนโยบายการบริหารไว้อย่างชัดเจน	1	2	3	4	5
4. ขั้นตอนการทำงานภายในบริษัทของท่านไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว	1	2	3	4	5
5. บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด ขั้นตอนการบริหารที่มากมาย ทำให้พนักงานขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือขาดแนวการยอมรับในความคิดใหม่ๆ	1	2	3	4	5
6. บริษัทของท่านขาดการวางแผน ขาดการจัดการภายในอย่างเป็นระบบ ทำให้บางครั้งเกิดความเสียหายต่อผลการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
7. บางครั้งท่านเกิดความไม่แน่ใจว่า โครงการที่ท่านทำอยู่มีผู้ใดเป็นหัวหน้า	1	2	3	4	5
8. บริษัทของท่านมีการบริหารที่มุ่งเน้นในเรื่องการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับงานมากกว่า การเน้นด้านการจัดองค์การแบบเป็นทางการและด้านอำนาจหน้าที่	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
9. ภายในบริษัทของท่าน มักจะมีการตรวจสอบการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
10. ถ้าท่านแน่ใจว่า วิธีการปฏิบัติงานของท่านถูกต้องแล้ว ท่านสามารถดำเนินการได้เลย โดยไม่ต้องรอรออนุมัติจากผู้บริหาร	1	2	3	4	5
11. บริษัทมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรับผิดชอบของแต่ละคน	1	2	3	4	5
12. ท่านต้องต่อสู้และพยายามทุกวิถีทาง จึงจะสามารถทำงานได้อย่างที่ต้องการ	1	2	3	4	5
13. ประสิทธิภาพของบริษัทมุ่งเน้นให้พนักงานแก้ปัญหาในการทำงานของเขาด้วยตนเอง	1	2	3	4	5
14. เมื่อมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น พนักงานในบริษัทมักจะปิดความรับผิดชอบเสมอ	1	2	3	4	5
15. ปัญหาในบริษัทส่วนหนึ่งมาจากการที่พนักงานขาดความรับผิดชอบในงาน	1	2	3	4	5
16. บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานที่เหมาะสมได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	2	3	4	5
17. ท่านมักจะได้รับความยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์หรือติเตียน	1	2	3	4	5
18. บริษัทของท่านพิจารณารางวัลให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเสมอ	1	2	3	4	5
19. ภายในบริษัทมีการวิจารณ์เรื่องการทำงานค่อนข้างมาก	1	2	3	4	5
20. บริษัทไม่มีการให้รางวัลและการยอมรับที่มากพอสำหรับการทำงานที่ดี	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
21. เมื่อท่านทำงานผิดพลาด มักจะถูกตำหนิหรือลงโทษ	1	2	3	4	5
22. การดำเนินงานในบริษัทมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจในทุกขั้นตอน ถึงแม้มีความล่าช้าบ้าง เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในอนาคต	1	2	3	4	5
23. การดำเนินงานในบริษัทของท่านจะคำนึงถึงความเสี่ยงในงาน และเลือกปฏิบัติการในเวลาที่เหมาะสมเท่านั้น	1	2	3	4	5
24. การตัดสินใจดำเนินงานในบริษัทแต่ละครั้ง ทำด้วยความระมัดระวังอย่างมาก เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด	1	2	3	4	5
25. ผู้บริหารบริษัทของท่าน กล้าที่จะเสี่ยงปฏิบัติตามแนวคิดที่ดีเสมอ	1	2	3	4	5
26. เพื่อให้การดำเนินงานในบริษัทมีความก้าวหน้า บางครั้งจะมีความเสี่ยงขยายงานใหม่	1	2	3	4	5
27. บรรยากาศความเป็นมิตรมีอยู่ระหว่างพนักงานภายในบริษัท	1	2	3	4	5
27. บรรยากาศการทำงานในบริษัทของท่านเป็นกันเองและ เรียบง่าย	1	2	3	4	5
29. พนักงานในบริษัทไม่ค่อยรู้จักหรือมีความสนิทสนมกันมากนัก	1	2	3	4	5
30. พนักงานในบริษัทมีทำที่ที่เย็นชาและห่างเหินต่อกัน	1	2	3	4	5
31. ผู้บริหารและพนักงานในบริษัทมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	2	3	4	5
32. หากท่านทำงานผิดพลาด เป็นการยากที่จะได้รับความเห็นใจจากผู้บริหารของบริษัท	1	2	3	4	5
33. ผู้บริหารมักพูดคุยกับท่านเกี่ยวกับแรงบันดาลใจในเรื่องงานของท่าน	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
34. พนักงานในบริษัทไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5
35. ปรัชญาการบริหารของบริษัทเน้นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึคนึกคิดของพนักงาน	1	2	3	4	5
36. เมื่อท่านได้รับมอบหมายในงานที่ยาก ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
37. บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติของพนักงานไว้สูง	1	2	3	4	5
38. ผู้บริหารบริษัทของท่านมักต้องการให้พนักงานทำได้ดีกว่าที่เป็นอยู่เสมอ ถึงแม้ว่างานนั้นจะดีแล้วก็ตาม	1	2	3	4	5
39. พนักงานมีความรู้สึกกดดันที่ต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนบุคคลและของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5
40. บริษัทเชื่อว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการทำงานก็จะดีด้วย	1	2	3	4	5
41. ถ้าต้องการจะก้าวหน้าในบริษัท เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องยึดถือความเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง	1	2	3	4	5
42. พนักงานในบริษัทดูเหมือนจะไม่ภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของพวกเขา	1	2	3	4	5
43. ท่านคิดว่า วิธีการสร้างความประทับใจในการปฏิบัติงานของท่าน คือการหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง และการไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น	1	2	3	4	5
44. บริษัทถือว่า ความขัดแย้งในการแข่งขันระหว่างหน่วยงานและบุคคล เป็นประโยชน์ต่อบริษัท	1	2	3	4	5
45. พนักงานได้รับการส่งเสริมในการแสดงความคิดเห็น แม้ความคิดนั้นจะขัดแย้งกับหัวหน้าก็ตาม	1	2	3	4	5
46. เป้าหมายในการประชุม คือ พยายามให้เกิดความราบรื่นและรวดเร็วเท่าที่จะเป็นไปได้	1	2	3	4	5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....				เห็นด้วยอย่างยิ่ง
47. พนักงานมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	1	2	3	4	5
48. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกของทีมงานที่ดี มีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5
49. พนักงานไม่ค่อยมีความจงรักภักดีต่อบริษัท	1	2	3	4	5
50. พนักงานในบริษัทมักจะสนใจเฉพาะเรื่องของตนเองเท่านั้น	1	2	3	4	5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright © by Chiang Mai University  
 All rights reserved

**ตอนที่ 5** ความรู้สึกเกี่ยวกับบริษัทของท่าน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย X บนตัวเลขที่เป็นจริงมากที่สุดสำหรับตัวท่าน  
โดยความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

หมายเลข 1	หมายเลข 2	หมายเลข 3	หมายเลข 4	หมายเลข 5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านมีความสุขมากที่จะได้ใช้ช่วงชีวิตการทำงาน ที่เหลืออยู่กับบริษัทนี้	1	2	3	4	5
2. ท่านมีความสุขที่ได้พูดคุยเรื่องเกี่ยวกับบริษัท ของท่านกับบุคคลภายนอก	1	2	3	4	5
3. ท่านรู้สึกทราบว่าปัญหาของบริษัทแห่งนี้คือปัญหา ของท่านด้วย	1	2	3	4	5
4. ท่านคิดว่าตนเองสามารถเกิดความรู้สึกผูกพันกับ บริษัทอื่นได้อย่างง่ายดาย เหมือนกับที่เกิดขึ้นกับ บริษัทนี้	1	2	3	4	5
5. ท่านไม่รู้สึกว่าตนเองเป็น “ส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในบริษัทแห่งนี้เลย	1	2	3	4	5
6. ท่านไม่รู้สึกมีความผูกพันทางจิตใจกับบริษัทนี้เลย	1	2	3	4	5
7. บริษัทนี้มีความหมายกับท่านเป็นอย่างมาก	1	2	3	4	5
8. ท่านไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้เลย	1	2	3	4	5



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวนิณี บุญยฤทธิรานนท์

วัน เดือน ปี เกิด 21 กันยายน 2518

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย เชียงใหม่  
ปีการศึกษา 2536  
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบ้านและชุมชน  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ปีการศึกษา 2540

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved