

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

วันที่ 13 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม
เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

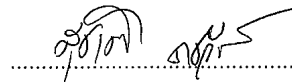
ข้าพเจ้า นายสุชาติ คชจันทร์ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรการจัดการคุณวุฒิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งอยู่ระหว่างการทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง”

มีความประสงค์ขออนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่สังกัดฝ่ายผลิต เพื่อประเมินการรับรู้ของคนที่มิต่อสภาพองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ, การรับมือกับปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่ม และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่ม เพื่อที่ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปใช้ในการศึกษาและทำความเข้าใจสภาพความขัดแย้งและประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน ซึ่งจะประโยชน์ต่อทั้งด้านวิชาการและด้านองค์การธุรกิจไทย ในอันที่จะพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นไป

อนึ่งข้อมูลแบบสอบถามครั้งนี้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ซึ่งจะไม่นำไปเปิดเผยต่อบุคคลอื่น แต่จะถูกนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการประมวลผลการวิจัยเชิงพรรณนาและการทดสอบข้อสมมุติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมทางสถิติเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และให้การสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จตามเจตนารมย์

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุชาติ คชจันทร์)

ข้อเสนอแนะ

1. จำนวนแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 15 ฉบับ แต่ละฉบับมีเลขกำกับที่มุมด้านซ้าย
2. แบบสอบถามมีจำนวน 8 หน้า แบบออกเป็น 5 ส่วน มีจำนวนคำถามรวม 97 ข้อ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ประเมินวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ส่วนที่ 3 ประเมินความผูกพันต่อองค์กร
 - ส่วนที่ 4 ประเมินรูปแบบการรับมือกับความขัดแย้งภายในกลุ่ม
 - ส่วนที่ 5 ประเมินประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่ม
3. คำถามในส่วนที่ 2 – 5 เป็นการสอบถามการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่เขาคิดว่าตรงกับความเป็นจริง 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด / น้อย / ปานกลาง / มาก / มากที่สุด
4. กรุณาใช้การสุ่มแจกให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในสังกัดฝ่ายผลิต โดยให้แจกแบบละทั้งพนักงานหญิงและพนักงานชาย
5. เพื่อให้ไม่เป็นการรบกวนเวลาการทำงานของพนักงานตามปกติ ผู้วิจัยขอแนะนำให้ท่านแจกแบบสอบถามในเวลาพักทานอาหารกลางวัน เนื่องจากหากพนักงานเร่งรีบตอบคำถามหรือเวลาไม่เพียงพอ จะทำให้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไม่สะท้อนความเป็นจริง และส่งผลให้ไม่สามารถใช้แบบสอบถามฉบับนั้นในการวิจัยได้
6. แบบสอบถามควรแจกให้กับพนักงานที่สมัครใจเท่านั้น หากท่านพบว่าพนักงานบ่ายเบี่ยง ไม่มีเวลา หรือไม่สะดวกที่จะกรอกแบบสอบถาม กรุณาอย่าใช้การบังคับหรือขอร้อง
7. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ให้ท่านรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดหรือเท่าที่ได้รับคืน ใส่รวมกันในซองที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ (ไม่จำเป็นต้องได้ครบทุกฉบับ)
8. โปรดส่งคืนแบบสอบถามที่บรรจุในซองและปิดฉีกเรียบร้อยทางไปรษณีย์ โดยท่านอาจนำส่งที่ทำการไปรษณีย์ใกล้ที่ตั้งบริษัท หรืออาจฝากส่งกับพนักงานของบริษัทไปรษณีย์ไทยก็ได้



แบบสอบถาม

เลขที่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามกรอบทฤษฎีความขัดแย้ง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
รับมือกับความขัดแย้งและประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน เพื่อประโยชน์ในการ
บริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยฉบับนี้มีคำถามทั้งสิ้นจำนวน 97 ข้อ แบ่งได้เป็น 5 ส่วน คือ

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| 1) ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ | จำนวน 35 ข้อ |
| 3) ความผูกพันต่อองค์การ | จำนวน 18 ข้อ |
| 4) การรับมือกับความขัดแย้ง | จำนวน 25 ข้อ |
| 5) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม | จำนวน 15 ข้อ |

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 5 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตามสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ภายในบริษัทหรือภายในกลุ่ม โดยให้เลือกคำตอบที่ดีที่สุดเพียง
ระดับใดระดับหนึ่งเพียงข้อเดียว ด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ✕ ○ ทับตัวเลขในช่องที่กำหนดไว้
ซึ่งแบ่งระดับสภาพความเป็นจริงภายในองค์การหรือภายในกลุ่ม ตามความเข้าใจของท่าน ออกเป็น
5 ระดับ คือ

- (1) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
- (2) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย
- (3) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- (4) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก
- (5) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามด้วยความละเอียดและรอบ
ครอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปัญหา เพื่อประโยชน์ในการ
พัฒนาองค์ความรู้ด้านพฤติกรรมองค์การและพฤติกรรมกลุ่มต่อไปในอนาคต

นายสุชาติ กษจันทร์

หลักสูตรการจัดการคุชภัณฑ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พฤษภาคม 2556

แบบสอบถาม

เลขที่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ	[] ชาย	[] หญิง		
2. อายุงานในบริษัท	[] 1-2ปี	[] 3-5ปี	[] 6-10ปี	[] มากกว่า 10ปี
3. วุฒิกการศึกษา	[] ม.3/ต่ำกว่า	[] ม.6/ปวช.	[] ปวส.	[] ป.ตรี/สูงกว่า
4. ขนาดกลุ่ม/ทีม	[] 2-5คน	[] 6-10คน	[] 11-20คน	[] มากกว่า 20คน

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้

จำนวน 35 ข้อ

โปรดเลือกลำดับความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ของบริษัท เพียงระดับใดระดับหนึ่งเพียงข้อเดียว	ตรงกับความเป็นจริง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. บริษัทอนุญาตให้พนักงานใช้เวลางานปกติเพื่อการเรียนรู้	1	2	3	4	5
2. บริษัทให้การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานใน องค์กร	1	2	3	4	5
3. บริษัทพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบรางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจและ กระตุ้นการเรียนรู้ของพนักงาน	1	2	3	4	5
4. บริษัทจัดให้มีห้องสมุด หรือห้องอ่านหนังสือ เพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้ของพนักงานเวลาว่าง	1	2	3	4	5
5. บริษัทอนุญาตให้พนักงานลางานเพื่อไปศึกษาต่อได้	1	2	3	4	5
6. บริษัทเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานอย่างกว้างขวาง	1	2	3	4	5
7. บริษัทจัดให้มีการสื่อสารแบบสองทาง เช่น จัดการประชุมร่วมกัน ระหว่างพนักงาน/ตัวแทนพนักงานกับผู้บริหาร	1	2	3	4	5
8. สมาชิกในกลุ่มมีการสอบถามและหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาและหา แนวทางแก้ไขที่เหมาะสม	1	2	3	4	5
9. สมาชิกในกลุ่มมีการสนทนาปัญหาต่างๆ อย่างเปิดใจปราศจากอคติ	1	2	3	4	5
10. หัวหน้ากลุ่มมีการสอบถามความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะ	1	2	3	4	5
11. บริษัทส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ของพนักงาน	1	2	3	4	5
12. กลุ่มสามารถกำหนดกรอบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของสมาชิกอย่างแท้จริง	1	2	3	4	5
13. สมาชิกกลุ่มสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสาร การ ถกเถียง (brain storming) ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

โปรดเลือกลำดับความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ของบริษัท เพียงระดับใดระดับหนึ่งเพียงข้อเดียว	ตรงกับความเป็นจริง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
14. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเป็นกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
15. มีการสอนงานและอธิบายแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องภายในกลุ่มเป็นประจำ	1	2	3	4	5
16. สมาชิกในกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้	1	2	3	4	5
17. วิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงถูกนำเสนอส่งลงสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึง	1	2	3	4	5
18. พนักงานทุกคนในทุกกลุ่มมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับองค์กร	1	2	3	4	5
19. นโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับและเข้าใจแนวทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5
20. ท่านสามารถจดจำนโยบายด้านต่างๆของบริษัทได้	1	2	3	4	5
21. องค์กรจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์ความรู้ของหน่วยงานไว้อย่างเป็นระบบ	1	2	3	4	5
22. พนักงานสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานหรือกลุ่ม	1	2	3	4	5
23. มีการกระจายและการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างทั่วทั้งองค์กร ด้วยความสะดวก และรวดเร็ว	1	2	3	4	5
24. องค์กรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นระบบคอมพิวเตอร์และตู้เก็บเอกสารหรือห้องเก็บเอกสารอย่างเพียงพอ	1	2	3	4	5
25. การขอรับข้อมูลหรือเอกสารความรู้ต่างๆสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก	1	2	3	4	5
26. องค์กรจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอกอย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5
27. พนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5
28. องค์กรนำความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในองค์กร	1	2	3	4	5
29. องค์กรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5
30. องค์กรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการแข่งขันในอนาคต เช่น การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่สู่ตลาด และปรับปรุงคุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

โปรดเลือกลำดับความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ของบริษัท เพียงระดับใดระดับหนึ่งเพียงข้อเดียว	ตรงกับความเป็นจริง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
31. องค์กรจัดให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่ม	1	2	3	4	5
32. ผู้นำเพื่อการเรียนรู้ได้กระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆและความรู้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	1	2	3	4	5
33. ผู้นำเพื่อการเรียนรู้คอยประสานงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม	1	2	3	4	5
34. พนักงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนว ทางการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	1	2	3	4	5
35. มีการอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะ ขึ้นมาเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

จำนวน 18 ข้อ

โปรดเลือกลำดับความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ของบริษัท เพียงระดับใดระดับหนึ่งเพียงข้อเดียว	ตรงกับความเป็นจริง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ท่านมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ ขององค์กร	1	2	3	4	5
2. ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและรักองค์กร	1	2	3	4	5
3. ท่านมีความรู้สึกว่างค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง	1	2	3	4	5
4. ท่านมีอารมณ์ร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนเป็นที่เพื่อน	1	2	3	4	5
5. ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่าง เต็มความสามารถ	1	2	3	4	5
6. ท่านรู้สึกว่าท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความ รับผิดชอบในองค์กรแห่งนี้	1	2	3	4	5
7. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	1	2	3	4	5
8. ท่านมีความภาคภูมิใจต่อการเป็นสมาชิกในองค์กร	1	2	3	4	5
9. ท่านมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับเพื่อนสมาชิกเสมือนคนใน ครอบครัว	1	2	3	4	5
10. ท่านไม่ใส่ใจต่อการลาออกหรือการเปลี่ยนงานเพื่อไปร่วมงานใน องค์กรอื่น	1	2	3	4	5
11. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่ สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป	1	2	3	4	5
12. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขใน การทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	1	2	3	4	5
13. ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1	2	3	4	5
14. ท่านมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็น องค์กรที่ดี	1	2	3	4	5
15. ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและ มีความยุติธรรมขององค์กร	1	2	3	4	5
16. ท่านมีพันธะหรือข้อผูกมัดทางใจที่ทำให้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป	1	2	3	4	5
17. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์ของ องค์กร	1	2	3	4	5
18. ท่านเชื่อมั่นว่า องค์กรแห่งนี้มีมาตรฐานการผลิตสินค้าที่ดีและมี คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้ง

จำนวน 25 ข้อ

โปรดเลือกลำดับความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ของบริษัท เพียงระดับใดระดับหนึ่งเพียงข้อเดียว	ตรงกับความเป็นจริง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ท่านหรือสมาชิกในกลุ่มมีการหันหน้าเข้าหากัน และพูดคุยกันทั้งๆที่ มีความคิดเห็นที่แตกต่าง	1	2	3	4	5
2. ท่านหรือสมาชิกมีการประเมินข้อดีและข้อเสียของความคิดเห็นที่ แตกต่างกันเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด	1	2	3	4	5
3. ท่านหรือสมาชิกกลุ่มเปิดใจรับฟังความเห็นของคนอื่นที่มีความ คิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งฝ่ายหรือพวกพ้อง	1	2	3	4	5
4. ท่านหรือสมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อ ประโยชน์ของกลุ่มและองค์กร	1	2	3	4	5
5. สมาชิกในกลุ่มสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกัน	1	2	3	4	5
6. สมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการถอยกันคนละก้าว	1	2	3	4	5
7. สมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการพบกันครึ่งทาง	1	2	3	4	5
8. การตัดสินใจปัญหาของกลุ่มจะมีผู้ได้ในบางอย่างและเสียในบางอย่าง ไม่มีใครได้ตามที่ตนปรารถนาไปทุกอย่าง	1	2	3	4	5
9. การตัดสินใจปัญหาของกลุ่มจะไม่มีฝ่ายชนะและฝ่ายแพ้จากการตัดสินใจ	1	2	3	4	5
10. ความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถหาข้อสรุปได้ด้วยแนวทางสายกลาง	1	2	3	4	5
11. สมาชิกบางคนในกลุ่มมีการใช้อำนาจ หรือการโต้เถียง เพื่อให้ได้ ข้อสรุปตามแนวทางที่ตนต้องการ	1	2	3	4	5
12. สมาชิกบางคนในกลุ่มมีการชักจูง การโน้มน้าวหรือแม้กระทั่งการใช้ เล่ห์กลเพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ	1	2	3	4	5
13. สมาชิกบางคนในกลุ่มมีการตัดสินใจโดยมุ่งเพื่อประโยชน์ของตัวเอง หรือพวกพ้องเป็นสำคัญ	1	2	3	4	5
14. สมาชิกบางคนในกลุ่มมีการใช้อำนาจจากตำแหน่งงานมาแก้ปัญหา โดยปราศจากการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม	1	2	3	4	5
15. ความไม่ยุติธรรมในการตัดสินใจหาดูเหมือนว่าจะเป็นเรื่องปกติที่ ยอมรับได้ภายในกลุ่ม	1	2	3	4	5
16. สมาชิกบางคนในกลุ่มมีการแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดของคน อื่น โดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง	1	2	3	4	5
17. กลุ่มมีการตัดสินใจโดยมุ่งประสานความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อไม่ให้ เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้ง (ต่อ)

โปรดเลือกลำดับความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ของบริษัท เพียงระดับใดระดับหนึ่งเพียงข้อเดียว	ตรงกับความเป็นจริง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
18. ท่านหรือสมาชิกบางคนในกลุ่มมักใช้วิธีการคล้อยตามกับความ คิดเห็นของคนอื่นแม้จะไม่เห็นด้วย	1	2	3	4	5
19. ท่านหรือสมาชิกบางคนในกลุ่มต้องยอมปฏิบัติตามแนวทางอื่นต่างๆ ที่ไม่เห็นด้วย	1	2	3	4	5
20. ท่านหรือสมาชิกบางคนในกลุ่มไม่เคยปฏิเสธคำสั่งหรือคำแนะนำ ของคนอื่น และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม	1	2	3	4	5
21. ท่านหรือสมาชิกบางคนในกลุ่มมักจะหลบเลี่ยงปัญหา หรือการ มองข้ามปัญหา เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน	1	2	3	4	5
22. ท่านหรือสมาชิกบางคนในกลุ่มมักจะนิ่งเงียบไม่แสดงความคิดเห็น ที่ต่างจากคนอื่น	1	2	3	4	5
23. ท่านหรือสมาชิกบางคนในกลุ่มมักจะไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา หรือความจริง	1	2	3	4	5
24. วิธีการทำงานในกลุ่มที่ดีที่สุดคือ “ครับผม” และ “ทางใคร-ทางมัน”	1	2	3	4	5
25. ท่านหรือสมาชิกบางคนในกลุ่มรู้สึกเกรงใจที่จะเสนอความเห็น เพราะอาจกระทบความรู้สึกของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม จำนวน 15 ข้อ

โปรดเลือกลำดับความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ของบริษัท เพียงระดับใดระดับหนึ่งเพียงข้อเดียว	ตรงกับความเป็นจริง				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตได้นั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	1	2	3	4	5
2. สมาชิกในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วนไม่ขาดตกบกพร่อง	1	2	3	4	5
3. สมาชิกในกลุ่มมีการสื่อสารและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5
4. ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มของท่านสามารถผลิตสินค้าได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้	1	2	3	4	5
5. ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มของท่านสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ตามข้อกำหนดของบริษัท	1	2	3	4	5
6. ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าเพื่อส่งมอบแก่ลูกค้าเป็นไปตามมาตรฐานการผลิตของบริษัท	1	2	3	4	5
7. ไม่พบเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบในกระบวนการผลิต	1	2	3	4	5
8. สมาชิกในกลุ่มจะช่วยกันแก้ปัญหาหากพบความล่าช้าที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต	1	2	3	4	5
9. การส่งมอบสินค้าเป็นไปตามกำหนดเวลาการจัดส่ง	1	2	3	4	5
10. สมาชิกในกลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะลดเวลาในการผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้	1	2	3	4	5
11. ไม่พบปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต	1	2	3	4	5
12. ไม่พบสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจสอบว่าไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	1	2	3	4	5
13. ไม่พบการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน	1	2	3	4	5
14. ไม่พบข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพ (customers' claims)	1	2	3	4	5
15. ไม่พบการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้	1	2	3	4	5

***** ขอขอบคุณ *****

ภาคผนวก ข.

แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

- | | |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2) รศ.ดร.กุลชลี พวงเพชร | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3) ดร.อำนาจ สาลีบุญกุล | วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4) ดร.สินีมาศ ศรีอยศิริ | คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต |
| 5) นายถาวร พิมพ์พระ | บริษัท ไคโด สิทธิผล จำกัด
ที่ปรึกษา (พ.ศ.2554 – ปัจจุบัน)
ผู้จัดการทั่วไป และผู้จัดการโรงงาน (พ.ศ.2539-2554)
บริษัท สยามกลการ จำกัด
ผู้จัดการ โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (พ.ศ.2514-2539) |



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ.0116/พิเศษ

18 พฤษภาคม พ.ศ.2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ทรงศรี คุณทอง
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 เล่ม
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุชาติ คชจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรการจัดการคุุณภูมิบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง” (THE INFLUENCE FACTORS ON WORKGROUP EFFECTIVENESS IN AUTOMOTIVE INDUSTRY UNDER CONFLICT THEORY FRAMEWORK) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา MM 800 วิทยานิพนธ์ ในภาคนิเทศบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใ้ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิจิต ฐิตินันท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิต ฐิตินันท์)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



บางเขน	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงบางเขนปทุม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนนางงาม-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-8590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตนนทบุรี	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงบางเขน กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
BANGKOK	: 61 Phaholyothin Rd. Bangkok, Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trat Rd. Klongtanin, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-8590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ.0116/พิเศษ

18 พฤษภาคม พ.ศ.2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รศ.ดร.ภูษิตี พวงเพ็ชร

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน	1 เล่ม
	2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน	1 ชุด

ข้าพชานายสุชาติ ทชจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรการจัดการคุณวุฒิบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังศึกษาชั้นค้ววิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง" (THE INFLUENCE FACTORS ON WORKGROUP EFFECTIVENESS IN AUTOMOTIVE INDUSTRY UNDER CONFLICT THEORY FRAMEWORK) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา MM 800 วิทยานิพนธ์ ในการนี้วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใ้รขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณค่าความที่ส่งตรงถึงเนื้อหาของแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิภา ภูษิตี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภา ภูษิตี)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



บางเขน	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามปีน เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตนครศรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อ่างทอง อังทองนครศรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.bast.spu.ac.th
วิทยาเขตนนทบุรี	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
BANGKHEN	: 61 Phaholyothin Rd, Jahaajak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax: 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klongtamun, Mueang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax: 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax: 0-2298-0185	



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ.0116/พิเศษ

18 พฤษภาคม พ.ศ.2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สินีมาศ สร้อยศิริ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 เล่ม
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุชาติ คชจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรการจัดการคุณวุฒิบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง” (THE INFLUENCE FACTORS ON WORKGROUP EFFECTIVENESS IN AUTOMOTIVE INDUSTRY UNDER CONFLICT THEORY FRAMEWORK) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา MM 800 วิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิจิต วิจิต

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



บางพลี	: 61 ถนนเทพรัตน แขวงลำโพง เขตสุวินทวงศ์ กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3650-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตนนทบุรี	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนแอสโตริม เขตนนทบุรี กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2288-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
BANGKOK	: 61 Phaholyothin Rd., Jaijigk, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd., Klonglamnu, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3650-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd., Fajathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2288-0181-3 Fax. 0-2298-0185	



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ.0116/พิเศษ

18 พฤษภาคม พ.ศ.2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.เมธาพร ชไนเดอร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 เล่ม
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุชาติ ชขจันท์ นักศึกษาหลักสูตรการจัดการควมศึกษาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง” (THE INFLUENCE FACTORS ON WORKGROUP EFFECTIVENESS IN AUTOMOTIVE INDUSTRY UNDER CONFLICT THEORY FRAMEWORK) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา MM 800 วิทยานิพนธ์ ในการนี้วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
วิมล วัฒน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิต อุอิน)
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



บางเขน	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสะพานใหม่ เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตกาญจนบุรี	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
BANGKOK	: 61 Phaholyothin Rd, Jantok, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trat Rd, Honglambun, Mueang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ.0116/พิเศษ

18 พฤษภาคม พ.ศ.2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 เล่ม
2. แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายสุชาติ ษชจันทร์ นักศึกษาลัทธิศึกษาระดับบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง” (THE INFLUENCE FACTORS ON WORKGROUP EFFECTIVENESS IN AUTOMOTIVE INDUSTRY UNDER CONFLICT THEORY FRAMEWORK) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา MM 800 วิทยานิพนธ์ ในการนี้วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใ้ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษิต ศรีสุเดชชอน) SCHOOL
คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
SRIPATUM UNIVERSITY

บางเขน	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3600-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตพระภูมิ	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
BANGKOK	: 61 Phaholyothin Rd, Jaijak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax: 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd, Klonglamnu, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax: 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Phayathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax: 0-2298-0185	

วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้เชี่ยวชาญ

ข้าพเจ้า นายสุชาติ คชจันทร์ ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตรวจแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง”

โดยแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 93 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง และได้ทำการวิจัยนำร่อง (Pilot Survey) ในช่วงเดือนพฤษภาคมที่ผ่านมาจำนวน 2 ครั้ง ทำให้เข้าใจถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากแบบสอบถามที่มีจำนวนข้อคำถามหลายข้อ และคำถามในเชิงนามธรรม (Subjective) ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเครียด ดังนั้นในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงได้ผสมผสานแนวคำถามเชิงรูปธรรม (Objective) ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจได้ง่าย และสามารถตอบได้เป็นจริงตามสภาพขององค์กรที่เป็นอยู่

ผู้วิจัยมีความมั่นใจว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาฉบับนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และสามารถใช้วัดตัวแปรสังเกตเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ได้

จึงเรียนมาเพื่อขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ


(นายสุชาติ คชจันทร์)

ปล. เพื่อความสะดวกในการส่งคืนแบบ IOC ท่านอาจส่งเอกสารทั้งชุดกลับคืนทางไปรษณีย์ หรืออาจส่งแฟกซ์เฉพาะแบบสรุปผลการตรวจสอบ (เอกสารแนบ) มายังหมายเลข 038-891211 หรือ ksuchart@yahoo.com

ดร. ทรงสิทธิ์ ชูชทอง

ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน)

คำชี้แจง

- (1) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัดใน "แบบสอบถามเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง" โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน
- (2) รายการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 1. องค์การแห่งการเรียนรู้					
1.1 สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
(1)	เพื่อนร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน		✓		
(2)	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เวลาในการสนับสนุนการเรียนรู้		✓		
(3)	องค์การมีการจัดสรรรางวัลสำหรับการเรียนรู้ของพนักงาน			✓	
1.2 ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา					
(1)	เพื่อนร่วมงานมีการเปิดรับความคิดเห็น		✓		
(2)	เพื่อนร่วมงานมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่น		✓		
(3)	เพื่อนร่วมงานทุ่มเททั้งเวลาและความพยายามในการสร้างความเชื่อถือให้กับกลุ่มและระหว่างพนักงานด้วยกัน	✓			
1.3 สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม					
(1)	พนักงานและกลุ่มมีความอิสระในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้		✓		
(2)	องค์การเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างจริงจัง	✓			
(3)	องค์การหรือกลุ่มพร้อมที่จะพิจารณาและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของกลุ่ม		✓		

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
1.4 สร้างวิสัยทัศน์รวมขององค์การ					
(1)	องค์การสนับสนุนและเปิดรับความคิดสร้างสรรค์อย่างกว้างขวาง		✓		
(2)	องค์การส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ที่หลากหลายของพนักงาน		✓		
(3)	องค์การมุ่งสร้างวิสัยทัศน์การเรียนรู้ให้แพร่กระจายทั่วทั้งองค์การในทุกๆ ระดับ		✓		
1.5 สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้					
(1)	องค์การและกลุ่มมีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม			✓	
(2)	องค์การให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ พร้อมมีอำนาจในการจัดการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้			✓	
(3)	ข้อมูล/บทเรียนเพื่อการเรียนรู้ของพนักงานได้ถูกจัดเตรียมไว้อย่างครบถ้วนและเพียงพอ		✓		
1.6 เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม					
(1)	มีการทบทวนความคิดและการตัดสินใจจากข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไป		✓		
(2)	องค์การพร้อมที่จะทำงานเคียงคู่ไปพร้อมกับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างสร้างสรรค์		✓		
(3)	องค์การมีการคำนึงและประเมินปัจจัยเสี่ยงด้านต่างๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์การอย่างรอบด้าน		✓		
1.7 ส่งเสริมผู้นำกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้					
(1)	องค์การจัดให้มีระบบการแนะนำและติดตามผลการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน	✓			
(2)	จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการอบรมอย่างรอบด้าน		✓		
(3)	องค์การทำให้พนักงานมั่นใจในความมั่นคงขององค์การในอันที่จะดำเนินกิจการต่อไปอย่างยั่งยืน		✓		

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 2. ความผูกพันต่อองค์กร					
2.1 ความผูกพันด้วยความรู้สึก					
(1)	ท่านรู้สึกได้ว่า ปัญหาขององค์กรก็เป็นปัญหาของท่านด้วย	✓			
(2)	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร		✓		
(3)	ท่านมีความรู้สึกชื่นชมต่อองค์กรแห่งนี้	✓			
(4)	ท่านจะรู้สึกท้อใจ หากท่านต้องไปจากองค์กรแห่งนี้		✓		
(5)	ท่านรู้สึกว่า การออกจากองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากลำบาก		✓		
(6)	ท่านรู้สึกว่า งานของท่านในองค์กรนี้สอดคล้องกับความสามารถ	✓			
2.2 ความผูกพันด้วยความต่อเนื่อง					
(1)	ท่านประสงค์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวที่องค์กรนี้		✓		
(2)	ท่านไม่ประสงค์ที่ลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	✓			
(3)	เป็นสิ่งที่ยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากงานในขณะนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตาม			✓	
(4)	มีอุปสรรคมากมายในชีวิตของท่าน ถ้าท่านตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในขณะนี้			✓	
(5)	ถ้าท่านไม่พยายามทุ่มเทความพยายามอย่างดีที่สุด ในองค์กรนี้ ท่านก็อาจต้องไปทำงานในองค์กรอื่น	✓	✓		
(6)	เป็นสิ่งที่ยากลำบากต่อท่าน ที่จะต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงาน		✓		
2.3 ความผูกพันด้วยบรรทัดฐาน					
(1)	องค์กรแห่งนี้ให้โอกาสที่มีความหมายต่อท่าน		✓		
(2)	ท่านพร้อมที่จะประพฤติกรรมให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร	✓	✓		
(3)	ท่านคิดว่า เป็นความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้	✓			

วิทยานิพนธ์: องค์การแห่งการเรียนรู้: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งและประสิทธิภาพกลุ่ม
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)		
(4)	องค์การแห่งนี้ปกป้องความจงรักภักดีของท่านต่อองค์การ		✓		ไม่จริง 1 คะแนน?	
(5)	เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องอย่างอื่นที่จะยุติความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยการลาออกจากองค์การนี้	✓				
(6)	ท่านคิดว่า เป็นความจำเป็นอย่างไรที่จะแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ	✓				
ส่วนที่ 3. รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง						
3.1 การร่วมมือ						
(1)	ท่านได้พยายามตรวจสอบประเด็นปัญหาเพื่อให้ได้ทางเลือกซึ่งเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม		✓			
(2)	ท่านได้พยายามที่จะรวบรวมความคิดเห็นของท่านและคนอื่นเข้าด้วยกันเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	✓				
(3)	ท่านได้พยายามทำงานร่วมกับคนอื่นเพื่อค้นหาทางเลือกที่เป็นที่พอใจทั้งท่านและคนอื่น	✓				
(4)	ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูลความจริงกับคนอื่นเพื่อการแก้ปัญหาของกลุ่มร่วมกัน	✓				
(5)	ท่านได้พยายามที่จะรวบรวมความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเพื่อที่จะสามารถหาวิธีแก้ปัญหาได้		✓			
3.2 การประนีประนอม						
(1)	โดยปกติแล้วท่านมักจะ "คัดแยกความแตกต่าง" ในขั้นที่จะแก้ไขปัญหา		✓			
(2)	ท่านพยายามหาทางสายกลางเพื่อแก้ไขปัญหาก็ไม่อาจหาทางออกได้ (impasse)					แก้ปัญหานี้?
(3)	ท่านมักจะเสนอทางออกกลางๆ เพื่อผ่าทะลุปัญหาที่ไม่มีทางแก้ไข (breaking the deadlock)					
(4)	ท่านใช้การเจรจาต่อรองกับคนอื่นเพื่อการประนีประนอม	✓				
(5)	ท่านใช้การ "ให้แล้วรับ (give and take)" เพื่อให้สามารถบรรลุแนวทางการประนีประนอม	✓				

วิทยานิพนธ์: องค์การแห่งการเรียนรู้: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งและประสิทธิภาพกลุ่ม
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
3.3 การใช้ความได้เปรียบ					
(1)	ท่านมักใช้บารมีส่วนตัวเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของท่าน	✓			}
(2)	ท่านใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดจิตใจของกลุ่มเป็นไปในแนวทางที่ท่านต้องการ	✓			
(3)	ท่านใช้ประสบการณ์เพื่อให้เกิดจิตใจของกลุ่มเป็นไปในแนวทางที่ท่านต้องการ	✓			
(4)	ท่านมักจะเลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ท่านต้องการ			✓	
(5)	ในบางครั้งท่านจะให้อำนาจเพื่อเอาชนะคนอื่น	✓			
3.4 การยินยอม					
(1)	ท่านพยายามยอมรับความต้องการของผู้อื่น	✓			}
(2)	ปกติท่านยอมรับความปรารถนาของผู้อื่น	✓			
(3)	ท่านตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่น	✓			
(4)	บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้อื่น				
(5)	ท่านพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของผู้อื่น				
3.5 การหลีกเลี่ยง					
(1)	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะตกอยู่ในจุดของความขัดแย้งต่อท่าน		✓		}
(2)	ท่านหลีกเลี่ยงการพูดคุยในประเด็นที่มีความเห็นแตกต่างกับคนอื่น	✓			
(3)	ท่านพยายามออกห่างจากความคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้อื่น				
(4)	ท่านพยายามเก็บความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกที่ไม่ดี	✓			
(5)	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงความไม่พอใจต่อผู้อื่น		✓		

ไม่ทำ
ทำต่อ 5 ๑

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	✓			
(5)	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	✓			
3.4 ภาวะผู้นำร่วม					
(1)	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ		✓		
(2)	พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย		✓		
(3)	ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้สมาชิกมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	✓			
(4)	พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	✓			
(5)	มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	✓			
3.5 การมีส่วนร่วม					
(1)	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	✓			
(2)	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	✓			
(3)	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	✓			
(4)	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	✓			
(5)	พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน	✓			

แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(ผู้วิจัยในฐานะผู้ประเมิน)

คำชี้แจง

- (1) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลคำถามกับเนื้อหาที่โครงการวิจัย "แบบสอบถามเรื่อง "องค์การแบ่งการวิจัย: วิจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งและภาวะสิทธิภาพกลุ่ม" ไม่รบกวนการดำเนินงาน ✓ ลงมือระหว่างสามความคิดเห็นของท่าน
- (2) รายการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์การแบ่งการวิจัย ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง ส่วนที่ 4 ภาวะสิทธิภาพกลุ่ม

ที่	รายการประเมิน	ความพึงพอใจของผู้วิจัย			ข้อเสนอแนะ
		เต็มใจ (+)	ไม่เต็มใจ (0)	ไม่เต็มใจ (-)	
ส่วนที่ 1. องค์การแบ่งการวิจัย					
1.1 ส่วนที่ 1 องค์การแบ่งการวิจัยอย่างต่อเนือง					
(1)	เพื่อมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือการวิจัยซึ่งกันและกัน		✓		
(2)	หัวหน้าและเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสนับสนุนการวิจัย	✓			
(3)	องค์การมีการจัดสรรเวลาสำหรับการวิจัยของพนักงาน	✓			
1.2 ส่วนที่ 2 การสนับสนุนและการทำงาน					
(1)	เพื่อมีส่วนร่วมในการเปิดรับความคิดเห็น			✓	ไม่มีข้อคิดเห็น
(2)	เพื่อมีส่วนร่วมในการขอคำแนะนำความคิดเห็นจากผู้อื่น			✓	
(3)	เพื่อมีส่วนร่วมทั้งเรื่องโอกาสและความพยายามในการสร้างความเชื่อใจให้กับกลุ่มและระหว่างพนักงานด้วยกัน			✓	
1.3 ส่วนที่ 3 สนับสนุนการวิจัยที่เป็นกลุ่ม					
(1)	พนักงานและกลุ่มมีความอิสระในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานที่ทำงานได้	✓			มีความรู้
(2)	องค์การเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	✓			ไม่มีข้อคิดเห็น
(3)	องค์การวิจัยกลุ่มพร้อมที่จะพิจารณาแบบปฏิบัติการที่เสนอแนะมา	✓			ไม่มีข้อคิดเห็น

วิทยานิพนธ์: องค์การแห่งการเรียนรู้: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งและประสิทธิภาพกลุ่ม
ผู้วิจัย: นายสุชาติ าชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
1.4 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร					
(1)	องค์การสนับสนุนและเปิดรับความคิดสร้างสรรค์อย่างกว้างขวาง			✓	
(2)	องค์การส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ที่หลากหลายของพนักงาน	✓			
(3)	องค์การมุ่งสร้างวิสัยทัศน์การเรียนรู้ให้แพร่กระจายทั่วทั้งองค์การในทุกๆ ระดับ	✓			
1.5 สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้					
(1)	องค์การและกลุ่มมีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม		✓		ทบทวน เขียนศัพท์ หรือจะเล่า?
(2)	องค์การให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ พร้อมมีอำนาจในการจัดการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้		✓		
(3)	ข้อมูลบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ของพนักงานได้ถูกจัดเตรียมไว้ได้อย่างครบถ้วนและเพียงพอ		✓		
1.6 เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม					
(1)	มีการทบทวนความคิดและการตัดสินใจจากข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไป	✓			
(2)	องค์การพร้อมที่จะทำงานเคียงคู่ไปพร้อมกับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างสร้างสรรค์	✓			
(3)	องค์การมีการคำนึงและประเมินปัจจัยเสี่ยงด้านต่างทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์การอย่างรอบด้าน	✓			
1.7 ส่งเสริมผู้นำกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้					
(1)	องค์การจัดให้มีระบบการแนะนำและติดตามผลการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน			✓	
(2)	จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการอบรมอย่างรอบด้าน			✓	
(3)	องค์การทำให้พนักงานมั่นใจในความมั่นคงขององค์การในอันที่จะดำเนินกิจการต่อไปอย่างยั่งยืน			✓	

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 2. ความผูกพันต่อองค์กร					
2.1 ความผูกพันด้วยความรู้สึก					
(1)	ท่านรู้สึกได้ว่า ปัญหาขององค์กรก็เป็นปัญหาของท่านด้วย	✓			
(2)	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร		✓		ไม่พอใจ?
(3)	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบต่อองค์กรแห่งนี้	✓			
(4)	ท่านจะรู้สึกท้อใจ หากท่านต้องไปจากองค์กรแห่งนี้	✓			
(5)	ท่านรู้สึกว่า การออกจากองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากลำบาก	✓			
(6)	ท่านรู้สึกว่า งานของท่านในองค์กรนี้สอดคล้องกับความสามารถ			✓	
2.2 ความผูกพันด้วยความต่อเนื่อง					
(1)	ท่านประสงค์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวที่องค์กรนี้	✓			
(2)	ท่านไม่ประสงค์ที่ลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	✓			
(3)	เป็นสิ่งที่ยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากงานในขณะนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตาม				
(4)	มีอุปสรรคมากมายในชีวิตของท่าน ถ้าท่านตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในขณะนี้			✓	ไม่พอใจ?
(5)	ถ้าท่านไม่พยายามทุ่มเทความพยายามอย่างดีที่สุด ในองค์กรนี้ ท่านก็อาจต้องไปทำงานในองค์กรอื่น			✓	ไม่พอใจ?
(6)	เป็นสิ่งที่ยากลำบากต่อท่าน ที่จะต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงาน			✓	ไม่พอใจ?
2.3 ความผูกพันด้วยบรรทัดฐาน					
(1)	องค์กรแห่งนี้ให้โอกาสที่มีความหมายต่อท่าน	✓			
(2)	ท่านพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร	✓			
(3)	ท่านคิดว่า เป็นความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้	✓			

วิทยานิพนธ์: องค์การแห่งการเรียนรู้: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งและประสิทธิภาพกลุ่ม
ผู้วิจัย: นายสุชาติ ตรีจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)		
(4)	องค์การแห่งนี้ปกป้องความจงรักภักดีของท่านต่อองค์การ		✓		ไม่แน่ใจเรื่องใคร?	
(5)	เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องอย่างอื่นที่จะยุติความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยการลาออกจากองค์การนี้	✓				
(6)	ท่านคิดว่า เป็นความจำเป็นอย่างไรที่จะแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ	✓				
ส่วนที่ 3. รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง						
3.1 การร่วมมือ						
(1)	ท่านได้พยายามตรวจสอบประเด็นปัญหาเพื่อให้ได้ทางเลือกซึ่งเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม		✓			
(2)	ท่านได้พยายามที่รวบรวมความคิดเห็นของท่านและคนอื่นเข้าด้วยกันเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	✓				
(3)	ท่านได้พยายามทำงานร่วมกับคนอื่นเพื่อค้นหาทางเลือกที่เป็นที่พอใจทั้งท่านและคนอื่น	✓				
(4)	ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูลความจริงกับคนอื่นเพื่อการแก้ปัญหาของกลุ่มร่วมกัน	✓				
(5)	ท่านได้พยายามที่จะรวบรวมความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเพื่อที่จะสามารถหาวิธีแก้ปัญหาได้		✓			
3.2 การประนีประนอม						
(1)	โดยปกติแล้วท่านมักจะ "คัดแยกความแตกต่าง" ในอันที่จะแก้ไขปัญหา		✓			
(2)	ท่านพยายามหาทางสายกลางเพื่อแก้ไขปัญหาก็ไม่อาจหาทางออกได้ (impasse)					ไม่แน่ใจเรื่องใคร?
(3)	ท่านมักจะเสนอทางออกกลางๆ เพื่อผ่าทะลุปัญหาที่ไม่มีทางแก้ไข (breaking the deadlock)					
(4)	ท่านใช้การเจรจาต่อรองกับคนอื่นเพื่อการประนีประนอม	✓				
(5)	ท่านใช้การ "ให้แล้วรับ (give and take)" เพื่อให้สามารถบรรลุแนวทางของการประนีประนอม	✓				

วิทยานิพนธ์: องค์การแห่งการเรียนรู้: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งและประสิทธิภาพกลุ่ม
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
3.3 การใช้ความได้เปรียบ					
(1)	ท่านมักใช้บารมีส่วนตัวเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของท่าน	✓			}
(2)	ท่านใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดจิตใจของกลุ่มเป็นไปในแนวทางที่ท่านต้องการ	✓			
(3)	ท่านใช้ประสบการณ์เพื่อให้เกิดจิตใจของกลุ่มเป็นไปในแนวทางที่ท่านต้องการ	✓			
(4)	ท่านมักจะเลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ท่านต้องการ			✓	
(5)	ในบางครั้งท่านจะให้อำนาจเพื่อเอาชนะคนอื่น	✓			
3.4 การยินยอม					
(1)	ท่านพยายามยอมรับความต้องการของผู้อื่น	✓			}
(2)	ปกติท่านยอมรับความปรารถนาของผู้อื่น	✓			
(3)	ท่านตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่น	✓			
(4)	บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้อื่น	✓			
(5)	ท่านพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของผู้อื่น	✓			
3.5 การหลีกเลี่ยง					
(1)	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะตกอยู่ในจุดของความขัดแย้งต่อท่าน		✓		}
(2)	ท่านหลีกเลี่ยงการพูดคุยในประเด็นที่มีความเห็นแตกต่างกับคนอื่น	✓			
(3)	ท่านพยายามออกห่างจากความคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้อื่น	✓			
(4)	ท่านพยายามเก็บความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกที่ไม่ดี	✓			
(5)	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงความไม่พอใจต่อผู้อื่น		✓		

สังเกตว่า
ข้อ 2/5

หน้า 2

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ อชจันทร์

แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน)

คำชี้แจง

- (1) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัดใน "แบบสอบถามเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง" โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน
- (2) รายการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ดร. ทรงสิทธิ์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (✓)	ไม่เข้าใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (x)	
ส่วนที่ 1. องค์การแห่งการเรียนรู้					
1.1 สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
(1)	บริษัทมีห้องสมุด หรือห้องอ่านหนังสือ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานในเวลาพัก	✓			
(2)	บริษัทอนุญาตให้พนักงานลางานเพื่อไปศึกษาต่อได้	✓			
(3)	มีการกำหนดตารางการอบรมพนักงานอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง	✓			
1.2 ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา					
(1)	ความคิดเห็นต่างๆที่เสนอผ่านกล่องรับความคิดเห็นได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม		✓		
(2)	มีการสอบถามข้อคิดเห็นจากพนักงานอย่างสม่ำเสมอ				
(3)	มีการสนทนาปัญหาต่างๆ อย่างเปิดใจ ปราศจากอคติ โดยไม่มีข้อจำกัด		✓		
1.3 สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม					
(1)	จัดการฝึกอบรมพนักงานเป็นกลุ่มๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง		✓		
(2)	มีการตั้งคณะกรรมการหรืออริบายวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องภายในกลุ่มเป็นประจำ	✓			
(3)	บริษัทจัดให้มีการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เช่น QCC CCCC ฯลฯ อย่างต่อเนื่อง	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ความเนื้องานที่ความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ กษจันทร์

ก.	รายการประเมิน	ความชัดเจนของผลเฉลย			ข้อสังเกต
		พบด้วย (+)	ไม่พบ (0)	ไม่พบด้วย (-)	
1.4 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร					
(1)	บริษัทได้กำหนดนโยบายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	✓			
(2)	นโยบายด้านคุณภาพของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับและเข้าใจแนวทางปฏิบัติ	✓			
(3)	บริษัทกระตุ้นให้พนักงานคำนึงถึงความสำคัญของนโยบายด้านคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยเป็นประจำ	✓			
1.5 สร้างระบบเพื่อการระดมและการแบ่งปันองค์ความรู้					
(1)	มีการรวบรวมความรู้หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานไว้ <i>มีเอกสาร</i> และสามารถนำมาใช้สอนงานได้อย่างสะดวก	✓			
(2)	บริษัทจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ หรือตู้เก็บเอกสาร อย่างเพียงพอ	✓			
(3)	การขอรับข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก	✓			
1.6 เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม					
(1)	บริษัทมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน	✓			
(2)	บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม	✓			
(3)	มีการปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรง เช่น การนำเสนอสินค้าใหม่ล่าสุด หรือการปรับปรุงคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง	✓			
1.7 ส่งเสริมผู้นำกลุ่มเพื่อการเรียนรู้					
(1)	พนักงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลุ่ม	✓			
(2)	มีการหมุนเวียนหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานอย่างรอบด้าน	✓			
(3)	บริษัทส่งเสริมให้มีการเสนอความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ เช่น การประกวดการปรับปรุงการทำงาน หรือ KAIZEN	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

ก	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ตอบ			ข้อสังเกต
		ดีมาก (3)	พอใช้ (0)	ไม่ดีมาก (1)	
ส่วนที่ 2. ความผูกพันต่อองค์กร					
2.1 ความผูกพันด้วยความรู้สึก					
(1)	รายได้และสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับเป็นสิ่งที่คุณพอใจ				
(2)	บริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	✓			
(3)	ท่านมีความรักและผูกพันต่อบริษัทนี้	✓			
(4)	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ดีกว่าบริษัทอื่นอีกหลายแห่งที่อยู่ใกล้เคียง	✓			
(5)	ท่านมาทำงานด้วยความตั้งใจเป็นสุจริตปราศจากความทุกข์หรือความลำบากใจใดๆ		✓		
(6)	ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	✓			
2.2 ความผูกพันด้วยความต่อเนื่อง					
(1)	ท่านและเพื่อนร่วมงานเปรียบเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	✓			
(2)	ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากบริษัทนี้เลย	✓			
(3)	ท่านตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	✓			
(4)	ท่านและเพื่อนในกลุ่มมีการทำกิจกรรมนอกเวลาส่วนร่วมกัน		✓		
(5)	ท่านมีความต้องการให้บริษัทแห่งนี้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคง	✓			
(6)	ความสำเร็จหรือการเติบโตของบริษัท ก็คือความสำเร็จในอาชีพการงานของท่านด้วยเช่นกัน	✓			
2.3 ความผูกพันด้วยบรรทัดฐาน					
(1)	บริษัทนี้ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง (เซ็นหนึ่ง)	✓			
(2)	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบของบริษัท	✓			
(3)	บริษัทนี้มีมาตรฐานการผลิตสินค้าสูงและมีคุณภาพ	✓			
(4)	บริษัทนี้ตระหนักถึงสุขภาพที่ดีของพนักงาน	✓			
(5)	การปฏิบัติงานในบริษัทเป็นไปตามมาตรฐานด้านความสะอาด ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ ฤกษ์จันทร์

ที่	รายการประเด็น	ความคิดเห็นของผอ.วิจัยกลุ่ม			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+)	ไม่เห็นด้วย (-)	ไม่แน่ใจ	
(6)	นโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องซึ่งสมควรวิ ษุ	/			
ส่วนที่ 2. รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง					
2.1 การร่วมมือ					
(1)	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและทำงานอย่างประสาน กันได้เป็นอย่างดี	/			
(2)	สมาชิกในกลุ่มสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อหาแนวท างแก้ปัญหาพร้อมกัน	/			
(3)	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายใน กลุ่ม	/			
(4)	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อประโยชน์ของกลุ่มและบริษัท	/			
(5)	มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้นำเสนอความคิดเห็นเพื่ อแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	/			
2.2 การประนีประนอม					
(1)	มีการอธิบายเหตุผลและผลเพื่อแก้ปัญหาความคิดเห็นที่แ กต่างของสมาชิกภายในกลุ่ม	/			
(2)	ปัญหาข้อพิพาทในกลุ่มสามารถแก้ไขได้ด้วยการยอมถ อยกันคนละก้าว	/			
(3)	ความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถหาข้อสรุปได้ด้วยแนวทางสายกลางเสมอ	/			
(4)	ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นฝ่ายชนะหรือฝ่ายแพ้จากผลของก ารตัดสินใจปัญหาของหัวหน้า	/			
(5)	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม	/			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ตอบ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (✓)	ไม่เห็นด้วย (○)	ไม่แน่ใจ (?)	
2.3 การใช้ความได้เปรียบ					
(1)	ปัญหาข้อพิพาทในกลุ่มมักถูกแก้ไขด้วยการใช้คำสั่งจากผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีเหตุผล	✓			
(2)	มีการใช้อำนาจจากตำแหน่งเข้ามาแก้ปัญหาโดยปราศจากการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม	✓			
(3)	ผู้ที่ใช้ความรุนแรงมักเป็นฝ่ายชนะทั้งที่ไม่มีเหตุผลมารองรับ	✓			
(4)	หัวหน้างานมักตัดสินปัญหาโดยเข้าข้างฝ่ายที่เป็นพวกเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อกิจการ	✓			
(5)	ความไม่ยุติธรรมในการตัดสินปัญหาดูว่าจะเป็นเรื่องปกติ	✓			
2.4 การยินยอม					
(1)	ท่านไม่อาจนำเสนอประเด็นข้อเสนอแนะต่อกลุ่มหรือหัวหน้างาน	✓			
(2)	ท่านต้องจ่ายอ้อมปฏิบัติตามแนวทางอื่น ทั้งๆที่ไม่เห็นด้วย	✓			
(3)	วิธีที่จะอยู่รอดในบริษัทแห่งนี้คือสงบปากสงบคำไม่ควรมเสนอความคิดเห็นใดๆ	✓			
(4)	ท่านไม่เคยปฏิเสธคำสั่งหรือคำแนะนำของคนอื่นในกลุ่ม	✓			
(5)	ท่านยอมรับข้อเสนอแนะของคนอื่นโดยไม่มีการโต้ทรวง	✓			
2.5 การหลีกเลี่ยง					
(1)	ท่านก้มหน้าทำงานตามความรับผิดชอบโดยไม่ต้องเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุง	✓			
(2)	วิธีการทำงานในกลุ่มที่ดีที่สุดคือ "ทางใคร-ทางมัน"	✓			
(3)	ดูเหมือนว่าจะไม่มีการสื่อสารกันภายในกลุ่มเท่าที่ควร	✓			
(4)	ท่านใช้สิ่งอื่นให้ที่จะเสนอความเห็นเพราะอาจกระทบความรู้สึกของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	✓			
(5)	การพูดความจริงเป็นสิ่งไม่ควรหลีกเลี่ยงอย่างยิ่ง				

16
ไมตรี พงษ์พานิช ๑๑๕

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ ตระจันทร์

รายการประเมิน	ความถี่ของมีอยู่ของ			ข้อสังเกต
	ให้ความ	ไม่	ไม่	
(%)	(%)	(%)	(%)	
ส่วนที่ 3. ประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มของพนักงาน				
3.1 จำนวนผลผลิตและคุณภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้				
(1)	จำนวนผลผลิตที่กลุ่มสามารถทำได้นั้นเป็นไปตามเป้าหมาย	/		
(2)	ผลผลิตที่กลุ่มทำได้นั้นได้คุณภาพและเป็นไปตามข้อกำหนด	/		
(3)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ตามข้อกำหนด	/		
(4)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าได้ตามจำนวนที่วางแผนไว้	/		
3.2 ระยะเวลาที่ใช้ไปในกระบวนการผลิตและส่งมอบสินค้า				
(1)	ไม่พบการสูญเสียด้านเวลาโดยเปล่าประโยชน์ในกระบวนการผลิต	/		
(2)	เมื่อเกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการผลิต กลุ่มจะให้ความสนใจกับปัญหาโดยเร็วที่สุด	/		
(3)	การส่งมอบสินค้าเป็นไปตามกำหนดเวลา	/		
(4)	กลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะลดเวลาในการผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้	/		
3.3 จำนวนข้อผิดพลาด				
(1)	มีการใช้วัตถุดิบหรือทรัพยากรเพื่อการผลิตเกินกว่ามาตรฐาน	/		
(2)	ตรวจพบผลผลิตที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด (NG) อยู่บ่อยๆ พอรับได้	/		
(3)	คุณหมอบอกว่ากลุ่มของท่านยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเหมือนเป็นเรื่องปกติที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้	/		
(4)	พบการปฏิบัติงานของพนักงาน (คน) ที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้	/		

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ ฤชจันทร์

(4)	พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	/			
(5)	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่ายอบอุ่น และเป็นกันเอง	/			
3.4 ภาวะผู้นำร่วม					
(1)	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับควมรับผิดชอบ	/			
(2)	พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย	/			
(3)	ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	/			
(4)	พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา	/			
(5)	ผู้วิจัยติดต่อถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	/			
3.5 การมีส่วนร่วม					
(1)	มีการใช้วัตถุดิบหรือทรัพยากรเพื่อการผลิมากกว่ามาตรฐาน	/			
(2)	ตรวจพบผลผลิตที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด (NG) อยู่บ่อยๆ	/			
(3)	ผู้วิจัยในกลุ่มของท่านยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เหมือนเป็นเรื่องปกติ	/			
(4)	ของเสียในระบบการผลิตที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องหาวิธีแก้ไขโดยเร่งด่วน	/			

ผู้วิจัย

[Handwritten signature]

วิทยานิพนธ์: บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

รอบที่ 2

แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน)

คำชี้แจง

(1) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัดใน "แบบสอบถาม เรื่อง "บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง" โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

(2) รายการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

[Handwritten signature]

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่ทราบ	
ส่วนที่ 1. องค์การแห่งการเรียนรู้					
1.1 สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
(1)	บริษัทมีห้องสมุด หรือห้องอ่านหนังสือ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานในเวลาพัก	✓			
(2)	บริษัทอนุญาตให้พนักงานลางานเพื่อไปศึกษาต่อได้	✓			
(3)	มีการกำหนดตารางการอบรมพนักงานอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง	✓			
1.2 ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา					
(1)	ความคิดเห็นต่างๆที่เสนอผ่านกล่องรับความคิดเห็นได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม	✓			
(2)	มีการสอบถามข้อคิดเห็นจากพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	✓			
(3)	มีการสนทนาปัญหาต่างๆ อย่างเปิดใจ ปราศจากอคติ โดยไม่มีข้อจำกัด	✓			
1.3 สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม					
(1)	จัดการฝึกอบรมพนักงานเป็นกลุ่มๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	✓			
(2)	มีการเรียนการสอนและอธิบายวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องภายในกลุ่มเป็นประจำ	✓			
(3)	บริษัทจัดให้มีการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เช่น QCC CCCP ฯลฯ อย่างต่อเนื่อง	✓	✓		

[Handwritten note: ไม่ทำใจต่อ?]

วิทยานิพนธ์: บัจจับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (✓)	ไม่เห็นด้วย (✗)	ไม่แน่ใจ (?)	
1.4 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร					
(1)	บริษัทได้กำหนดนโยบายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	✓	✓		
(2)	นโยบายด้านคุณภาพของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับและเข้าใจแนวทางปฏิบัติ		✓		ไม่เห็นด้วย vision ?
(3)	บริษัทกระตุ้นให้พนักงานคำนึงถึงความสำคัญของนโยบายด้านคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยเป็นประจำ	✓	✓		
1.5 สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้					
(1)	มีการรวบรวมความรู้หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระเบียบ และสามารถนำมาใช้ส่งงานได้อย่างสะดวก		✓	✓	
(2)	บริษัทจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ หรือตู้เก็บเอกสาร อย่างเพียงพอ	✓			
(3)	การเข้ารับข้อมูลหรือเอกสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำได้สะดวก รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก	✓			
1.6 เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม					
(1)	บริษัทมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน	✓			
(2)	บริษัทมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม	✓			
(3)	มีการปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรง เช่น การนำเสนอสินค้าใหม่ล่าสุด หรือการปรับปรุงคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง	✓			
1.7 ส่งเสริมผู้นำกลุ่มเพื่อการเรียนรู้					
(1)	พนักงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานของกลุ่ม	✓			
(2)	มีการหมุนเวียนหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานอย่างรอบด้าน	✓			
(3)	บริษัทส่งเสริมให้มีการเสนอความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ เช่น การประกวดการปรับปรุงการทำงาน หรือ KAIZEN	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ลำดับประเมิน	รายละเอียดประเมิน	ความชัดเจนของฝ่ายวิจัย			ข้อสังเกต
		เป็นพอ (A)	ไม่เพียงพอ (B)	ไม่เกี่ยวข้อง (C)	
ส่วนที่ 2. ความผูกพันต่อองค์กร					
2.1 ความผูกพันด้วยความรู้สึก					
(1)	รายได้และสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับเป็นสิ่งที่น่าพอใจ	✓			
(2)	บริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	✓			
(3)	ท่านมีความรักและผูกพันต่อบริษัทนี้	✓			
(4)	ท่านรู้สึกว่าเป็นที่รักที่ปรารถนาของบริษัทอื่นหลายแห่งที่อยู่ใกล้เคียง	✓			
(5)	ท่านมาทำงานด้วยใจที่เป็นสุข ปราศจากความทุกข์หรือความลำบากใดๆ	✓			
(6)	ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	✓			
2.2 ความผูกพันด้วยความต่อเนื่อง					
(1)	ท่านและเพื่อนร่วมงานเปรียบเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	✓			
(2)	ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากบริษัทนี้เลย	✓			
(3)	ท่านตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	✓			
(4)	ท่านและเพื่อนในกลุ่มมีการทำกิจกรรมนอกเวลาส่วนรวมกัน	✓			
(5)	ท่านมีความต้องการให้บริษัทแห่งนี้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคง	✓			
(6)	ความสำเร็จหรือการเติบโตของบริษัท ก็คือความสำเร็จในอาชีพการงานของท่านด้วยเช่นกัน	✓			
2.3 ความผูกพันด้วยบรรทัดฐาน					
(1)	บริษัทนี้ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงแห่งหนึ่ง	✓			
(2)	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบของบริษัท	✓			
(3)	บริษัทนี้มีมาตรฐานการผลิตสินค้าสูงและมีคุณภาพ	✓			
(4)	บริษัทนี้ตระหนักถึงสุขภาพที่ดีของพนักงาน	✓			
(5)	การปฏิบัติงานในบริษัทเป็นไปตามมาตรฐานด้านความสะอาด ปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบครัน	✓			

Handwritten signature and notes: *ช. นกเล็ก ๒๕๖๑*

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ ฤกษ์จันทร์

ก	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (=1)	ไม่ได้ใจ (=0)	ไม่เห็นด้วย (=-1)	
(6)	นโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้องซึ่งท่านยอมรับ	✓			
ส่วนที่ 2. รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง					
2.1 การร่วมมือ					
(1)	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและทำงานอย่างประสานกันดีเป็นอย่างดี	✓			
(2)	สมาชิกในกลุ่มสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน	✓			
(3)	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม	✓			
(4)	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของกลุ่มและบริษัท	✓			
(5)	มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้นำเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	✓			
2.2 การประนีประนอม					
(1)	มีการอธิบายเหตุและผลเพื่อแก้ปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกภายในกลุ่ม	✓			
(2)	ปัญหาข้อพิพาทในกลุ่มสามารถแก้ไขได้ด้วยการขอมติต่อกันคนละก้าว	✓			
(3)	ความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถหาข้อสรุปได้ด้วยแนวทางสายกลางเสมอ	✓			
(4)	ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นฝ่ายชนะหรือฝ่ายแพ้จากผลของการตัดสินปัญหาของหัวหน้า	✓			
(5)	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ความแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ กษจันทร์

No.	รายการประเมิน	คุณลักษณะของปัจจัยความขัดแย้ง			ข้อเสนอแนะ
		ไม่ขัดแย้ง (=1)	ปานกลาง (=0)	ขัดแย้ง (=-1)	
2.3 การใช้ความได้เปรียบ					
(1)	ปัญหาข้อพิพาทในกลุ่มมักถูกแก้ไขด้วยการใช้คำสั่งจากผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีเหตุผล	✓] โทงได้เอง? ?
(2)	มีการใช้อำนาจจากตำแหน่งเข้ามาแก้ปัญหาโดยปราศจากการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม	✓			
(3)	ผู้ที่ใช้ความรุนแรงมักเป็นฝ่ายชนะทั้งๆที่ไม่มีเหตุผลมารองรับ	✓			
(4)	หัวหน้างานมักตัดสินปัญหาโดยเข้าข้างฝ่ายที่เป็นพวกเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กร	✓			
(5)	ความไม่ยุติธรรมในการตัดสินปัญหาว่าเป็นเรื่องปกติ	✓			
2.4 การยินยอม					
(1)	ท่านไม่อาจนำเสนอประเด็นข้อเสนอแนะต่อกลุ่มหรือหัวหน้างาน	✓			
(2)	ท่านต้องจำยอมปฏิบัติตามแนวทางอื่น ทั้งๆที่ไม่เห็นด้วย	✓			
(3)	วิธีที่จะอยู่รอดในบริษัทแห่งนี้คือสงบปากสงบคำไม่ควรรเสนอความคิดเห็นใดๆ	✓			
(4)	ท่านไม่เคยปฏิเสธคำสั่งหรือคำแนะนำของคนอื่นในกลุ่ม	✓			
(5)	ท่านยอมรับข้อเสนอแนะของคนอื่นโดยไม่มีเงื่อนไข				
2.5 การหลีกเลี่ยง					
(1)	ท่านก้มหน้าทำงานตามความรับผิดชอบโดยไม่ตั้งเงื่อนไขความคิดเห็นในการปรับปรุง	✓			
(2)	วิธีการทำงานในกลุ่มที่ดีที่สุด คือ "ทางใคร-ทางมัน"	✓			
(3)	ดูเหมือนว่าจะไม่มีการสื่อสารกันภายในกลุ่มเท่าที่ควร	✓			
(4)	ท่านรู้สึกเกรงใจที่จะเสนอความเห็นเพราะอาจกระทบความรู้สึกของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	✓			
(5)	การพูดความจริงเป็นสิ่งไม่ควรหลีกเลี่ยงอย่างยิ่ง	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+)	ไม่เห็นด้วย (-)	ไม่แน่ใจ (0)	
ส่วนที่ 3. ประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มของพนักงาน					
3.1 จำนวนผลผลิตและคุณภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
(1)	จำนวนผลผลิตที่กลุ่มสามารถทำได้นั้นเป็นไปตามเป้าหมาย	✓			
(2)	ผลผลิตที่กลุ่มทำได้นั้นได้คุณภาพและเป็นไปตามข้อกำหนด	✓			
(3)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ตามข้อกำหนด	✓			
(4)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าได้ตามจำนวนที่วางแผนไว้	✓			
3.2 ระยะเวลาที่ใช้ไปให้จบวนการผลิตและส่งมอบสินค้า					
(1)	ไม่พบการสูญเสียด้านเวลาโดยเปล่าประโยชน์ในกระบวนการผลิต	✓			
(2)	เมื่อเกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความล่าช้าในการผลิต กลุ่มจะให้ความสนใจกับปัญหาโดยเร็วที่สุด	✓			
(3)	การส่งมอบสินค้าเป็นไปตามกำหนดเวลา	✓			
(4)	กลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะลดเวลาในการผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้	✓			
3.3 จำนวนข้อผิดพลาด					
(1)	มีการใช้วัสดุดิบหรือทรัพยากรเพื่อการผลิตเกินกว่ามาตรฐาน	✓			
(2)	ตรวจพบผลผลิตที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด (NG) อยู่บ่อยๆ		✓		
(3)	ดูเหมือนว่ากลุ่มของท่านยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเหมือนเป็นเรื่องปกติที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้	✓			
(4)	พบการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กษจันทร์

(4)	พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	✓			
(5)	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	✓			
3.4 ภาวะผู้นำร่วม					
(1)	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับควมรับผิดชอบ	✓			
(2)	พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย	✓			
(3)	ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้สมาชิกมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	✓			
(4)	พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	✓			
(5)	มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	✓			
3.5 การมีส่วนร่วม					
(1)	มีการใช้วัดจุดติบหรือทรัพยากรเพื่อการผลิตเกิดความตระฐาน	✓			
(2)	ตรวจพบผลผลิตที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด (NG) อยู่บ่อยๆ ๑	✓	ข้อบกพร่อง	3-3 (2) ๑:	
(3)	ดูเหมือนว่ากลุ่มของท่านยอมรับความสูญเสียที่เกิดขึ้นเหมือนเป็นเรื่องปกติ	✓			
(4)	ของเสียในกระบวนการผลิตที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องหาวิธีแก้ไขโดยเร่งด่วน	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ อชจันทร์

**แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน)**

คำชี้แจง

- (1) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัดใน “แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง” โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน
- (2) รายการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลยุทธ์ที่องค์การนำมาใช้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์การในอนาคต โดยเน้นที่การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม ส่งเสริมการประสานงานและการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์การ พนักงานเปิดรับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก แล้วนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อปรับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 7 ตัวแปร คือ

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (creating continuous learning opportunities) หมายถึง องค์การที่มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อการเรียนรู้ของพนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอนุญาตให้พนักงานใช้เวลาปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การ ตลอดจนการส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสได้แสดงความสามารถ และการให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา (Promoting inquiry and dialogue) หมายถึง การเปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวางทั้งความเห็นที่สอดคล้องและแตกต่าง การจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็น การสื่อสารแบบสองทาง การตั้งคำถามและการหาคำตอบหรือข้อสรุปของปัญหาและแนวทางแก้ไข และรวมทั้งการถกเถียงเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีกว่า ซึ่งเป็นการกระตุ้นความท้าทาย โดยจะต้องไม่เป็นการบงกชหรือความเป็นส่วนตัว อีกทั้งจะต้องมีความร่วมมือในการมีความเชื่อถือระหว่างกัน ซึ่งทำให้การสื่อสารอย่างเปิดกว้าง
3. สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Encouraging collaboration and team learning) หมายถึง องค์การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวและการจัดตั้งกลุ่มของพนักงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พัฒนาศักยภาพของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งกลุ่มจะเป็นผู้กำหนดกรอบการเรียนรู้ (framing) ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายลูชาติ คชจันทร์

4. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (Empowering people toward a collective vision) หมายถึง การที่องค์กรมุ่งเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ ด้วยการส่งผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงผ่านลงไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงโดยมีกลุ่มต่างๆ ในองค์กรเป็นสื่อกลางในการกระจายวิสัยทัศน์สู่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนในทุกกลุ่มมีวิสัยทัศน์เดียวกัน เป็นการผนึกศักยภาพของพนักงานทุกคน และทุกกลุ่ม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย
5. สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้ (Establishing systems to capture and share learning) หมายถึง องค์กรต้องจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานหรือกลุ่มในอนาคต รวมถึงการกระจายและการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างทั่วทั้งองค์กร มีความสะดวก ความรวดเร็ว และมีความแม่นยำในการเข้าถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. เชื่อมโยงองค์กรกับสภาพแวดล้อม (Connecting an organization to its environment) หมายถึง องค์กรกำหนดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอก ซึ่งพนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวมถึงการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่รับรู้มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อการได้ตอบหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก
7. ส่งเสริมผู้นำกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ (Providing strategic leadership for learning practices) หมายถึง การส่งเสริมให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่ม ซึ่งทำหน้าที่ในการสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่ม กระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ทักษะและองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ของกลุ่มและวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นผู้ที่ยึดประสานงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาคriticalข้อหรือประเด็นที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 1. องค์กรแห่งการเรียนรู้					
1.1 สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
(1)	องค์กรอนุญาตให้พนักงานใช้เวลาปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้	/			
(2)	องค์กรให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร	/			
(3)	องค์กรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสได้แสดงความสามารถ หรือการให้รางวัลเพื่อเป็น	/			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่สนใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	บริษัทจัดให้มีห้องสมุด หรือห้องอ่านหนังสือ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานเวลาพัก	✓			
(5)	บริษัทอนุญาตให้พนักงานลางานเพื่อไปศึกษาต่อได้	✓			
1.2 ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา					
(1)	องค์กร/กลุ่มมีการเปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง	✓			
(2)	องค์กร/กลุ่มจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็น การสื่อสารแบบสองทาง	✓			
(3)	องค์กร/กลุ่มมีการตั้งคำถามและการหาคำตอบหรือข้อสรุปของปัญหาและแนวทางแก้ไข	✓			
(4)	กลุ่มมีการสนทนาปัญหาต่างๆอย่างเปิดใจปราศจากอคติ	✓			
(5)	กลุ่มมีการสอบถามความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะ		✓		
1.3 สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม					
(1)	องค์กรส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวและการจัดตั้งกลุ่มของพนักงาน	✓			
(2)	กลุ่มสามารถกำหนดกรอบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง		✓		
(3)	สมาชิกกลุ่มสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสาร การถกเถียง (brain storming) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	✓			
(4)	มีการจัดฝึกอบรมพนักงานเป็นกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	✓			
(5)	มีการสอนงานและอธิบายวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องภายในกลุ่มเป็นประจำ	✓			
1.4 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร					
(1)	พนักงานทุกกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้	✓			
(2)	วิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

ที่	รายละเอียดประเด็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	นโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับและเข้าใจ แนวทางปฏิบัติ		/		
(5)	ท่านสามารถจดจำนโยบายคุณภาพของบริษัทได้	/			
1.5 สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้					
(1)	องค์กรจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์การ ความรู้ของทุกหน่วยงานไว้อย่างเป็นระเบียบ	/			
(2)	พนักงานสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมา วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงาน หรือกลุ่ม	/			
(3)	มีการกระจายและการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างทั่วทั้ง องค์กร ด้วยความสะดวก และรวดเร็ว	/			
(4)	องค์กรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นระบบ คอมพิวเตอร์ และตู้เก็บเอกสารอย่างเพียงพอ	/			
(5)	การขอรับข้อมูลหรือเอกสารความรู้ต่างๆสามารถทำได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก	/			
1.6 เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม					
(1)	องค์กรจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอก	/			
(2)	พนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/			
(3)	องค์กรมีการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆที่รับรู้ มาปรับใช้ในองค์กร	/			
(4)	องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน	/			
(5)	องค์กรมีการเตรียมตัวเพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรง เช่น การนำเสนอมลิตภัณฑ์ใหม่ล่าสุด และปรับปรุง คุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง		/		
1.7 ส่งเสริมผู้นำกลุ่มเพื่อการเรียนรู้					
(1)	องค์กรจัดให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่ม	/			
(2)	ผู้นำกระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้				

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(3)	ผู้นำคอยประสานงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม	/			
(4)	พนักงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและ แนะนำแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	/			
(5)	มีการอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเตรียมความ พร้อมที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำกลุ่ม		/		

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ภาวะภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร เป็นความเชื่อและยอมรับต่อเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของคนในองค์กรหรือกลุ่ม ความซื่อสัตย์และความภักดีต่อองค์กร เป็นลักษณะความผูกพันทางจิตใจระหว่างพนักงานกับพนักงาน และความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรซึ่งต้องการที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ชื่นชอบและรักองค์กร มีความรู้สึกว่างค์กรเปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง พนักงานมีอารมณ์ร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนเป็นที่พึ่ง

2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาวะภูมิใจในความเป็นสมาชิก ไม่มีเหตุผลที่จะโยกย้ายออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานใหม่ ไม่ใส่ใจต่อการเปลี่ยนงานเพื่อไปร่วมงานในองค์กรอื่น

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีเจตคติทางบวกต่อองค์กรโดยมีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานสูง มีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมั่นใจในความยุติธรรมที่มีต่อพนักงานในองค์กรอย่างเสมอภาค และ พนักงานมีเป้าหมายและค่านิยมเหมือนมีความเป็นเจ้าขององค์กร

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

ที่	ขอยกประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ชื่อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (=1)	ไม่เห็นด้วย (=0)	ไม่เห็นด้วย (=-1)	
ส่วนที่ 2. ความผูกพันต่อองค์กร					
2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก					
(1)	ท่านมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	✓			
(2)	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและรักองค์กร	✓			
(3)	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง	✓			
(4)	พนักงานมีอารมณ์ร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนเป็นที่ป็นน้อง	✓			
(5)	ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ		✓		
(6)	ท่านรู้สึกว่าท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความรับผิดชอบในองค์กรแห่งนี้	✓			
2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
(1)	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	✓			
(2)	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความเป็นสมาชิกในองค์กร	✓			
(3)	ท่านมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับเพื่อนสมาชิกเสมือนคนในครอบครัว	✓			
(4)	ท่านไม่ใส่ใจต่อการลาออกหรือการเปลี่ยนงานเพื่อไปร่วมงานในองค์กรอื่น	✓			
(5)	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป	✓			
(6)	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ความแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ อชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
(1)	ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓			
(2)	ท่านมีเจตคติทางบวกต่อองค์กรโดยมีความเชื่อว่างค์กรนี้เป็นอย่างดี	✓			
(3)	ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมขององค์กร	✓			
(4)	ท่านมีพันธะหรือข้อผูกมัดอยู่กับองค์กรที่ทำให้ยากอยู่กับองค์กรต่อไป	✓			
(5)	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบของบริษัท		✓		
(6)	ท่านคิดว่า องค์กรแห่งนี้มีมาตรฐานการผลิตสินค้าที่ดีและมีคุณภาพ	✓			

ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างกันทางด้านความคิด การโต้เถียง การตกลงกันไม่ได้ การไม่ลงรอยกัน การปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตร การเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน การแข่งขัน การหาวิธีกำจัดหรือทำลายล้างกัน และการไม่มีดุลยภาพของพฤติกรรมคนในกลุ่มหรือในองค์กร ส่วนแนวคิดสมัยใหม่จะมองตรงกันข้ามกัน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งมีประโยชน์ ความขัดแย้งก่อให้เกิดการใญ่สุจน์และทบทวนเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่า ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายที่จะต้องปกปิดหรือทำลาย เป็นธรรมชาติของมนุษย์ ใจ่จะต้องเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เกิดการขัดแย้งขึ้นในระดับที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อกิจการ

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือ

1) การร่วมมือ (collaborating) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหันหน้าเข้าหากันทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่ต่างกันพยายามประเมินข้อดีและข้อเสียของความคิดเห็นที่ต่างกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือขององค์กรเป็นเป้าหมายสูงสุด ปราศจากซึ่งที่ตีความเห็นแก่ตัว เปิดใจรับฟังความเห็นของคนอื่นที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ ปราศจากกายหรือพวกพ้อง เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะทำให้ทั้งความต้องการส่วนตนและความต้องการของผู้อื่นบรรลุผลร่วมกัน อดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยอาศัยกระบวนการแก้ปัญหาและการวินิจฉัยแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองระดับสูง และก็ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นและส่วนรวมระดับสูง

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ ศขจันทร์

2) การประนีประนอม (compromising) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลพยายามหาทางออกที่ดีที่สุด แต่เนื่องจากต่างฝ่ายต่างก็มีเหตุผลสนับสนุนที่พอจะรับฟังได้ จึงเป็นการยากที่จะหาข้อยุติหรือตัดสินว่าวิธีการหรือแนวทางใดดีกว่าหรือเหมาะสมกว่าอีกวิธีการหรือแนวทางอื่น จึงนำมาสู่การถอยกันคนละก้าว หรือ การพบกันครึ่งทาง การประนีประนอมเป็นทางสายกลางซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องได้และเสียในบางอย่างไม่ได้ครบตามที่ตนปรารถนา เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองระดับกลาง และก็ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวมระดับกลางเช่นเดียวกัน

3) การใช้ความได้เปรียบ (competing) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลซึ่งมุ่งเอาชนะด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อตนเองจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าคนอื่น คนชนะคือผู้เข้มแข็งเป็นผู้ประสบความสำเร็จหรือผู้มีความสามารถ โดยใช้ทุกวิถีทางที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจ การได้เปรียบ การชักจูงโน้มน้าว หรือแม้กระทั่งการใช้เล่ห์กล โดยไม่มีบรรยากาศความร่วมมือหรือการประสานงานกับฝ่ายตรงกันข้าม ทุกคนมุ่งเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องทั้งสิ้น สิ่งเหล่านี้จะขัดต่อบรรยากาศของการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นสำคัญเหนือกว่าความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่คำนึงถึงความต้องการของส่วนรวม

4) การยินยอม (accommodating) หมายถึง เมื่อบุคคลคาดว่าอาจเกิดข้อพิพาท การได้เปรียบ การทะเลาะ ความไม่พึงพอใจ อันเนื่องจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความรู้สึกเป็นศัตรู หรือมีจุดยืนทางความคิดที่ต่างกันหรือฝ่ายตรงข้ามกัน อาจจะได้แสดงพฤติกรรมกรรมกรการยินยอม เพื่อแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดนั้นโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งๆที่ความคิดเห็นที่แตกต่าง แต่เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน จึงเลือกใช้วิธีการคล้อยตามกับคนอื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเอง แต่ก็ยังให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม เพราะเกรงว่าหากเกิดความขัดแย้งแล้วจะส่งผลเสียต่อองค์การ

5) การหลีกเลี่ยง (avoiding) หมายถึง เมื่อบุคคลคาดว่าอาจเกิดข้อพิพาท การได้เปรียบ การทะเลาะ ความไม่พึงพอใจ อันเนื่องจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความรู้สึกเป็นศัตรู หรือมีจุดยืนทางความคิดที่ต่างกัน หรือฝ่ายตรงข้ามกัน อาจจะได้แสดงพฤติกรรมกรรมกรหลีกเลี่ยง เพื่อหนีปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เฝียบไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างจากคนอื่น ไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความจริง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของตนเองและรวมถึงความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม หรือไม่ได้ใส่ใจต่อความเสียหายหรือผลกระทบต่อส่วนรวม

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 3. รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง					
3.1 การร่วมมือ					
(1)	ท่านหรือสมาชิกในกลุ่มมีการหันหน้าเข้าหากันพูดคุยกันทั้งๆที่ความคิดเห็นที่ต่างกัน	/			
(2)	ท่านหรือสมาชิกได้ทำการประเมินข้อดีและข้อเสียของความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด	/			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนองาน
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(3)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ การแบ่ง ฝ่ายหรือพวกพ้อง	/			
(4)	ท่านหรือสมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์การ	/			
(5)	สมาชิกในกลุ่มสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อหา แนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน		/		
3.2 การประนีประนอม					
(1)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการถอย กันคนละก้าว	/			
(2)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการพบกัน ครึ่งทาง	/			
(3)	ทั้งสองฝ่ายจะต้องได้และเสียในบางอย่างไม่ได้ครบ ตามที่ตนปรารถนา	/			
(4)	ไม่มีฝ่ายชนะและฝ่ายแพ้จากการตัดสินใจปัญหาความ ขัดแย้ง	/			
(5)	ความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถหาข้อสรุปได้ด้วย แนวทางสายกลาง	/			
3.3 การใช้ความได้เปรียบ					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมีการใช้อำนาจ หรือการได้เปรียบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ	/			
(2)	ท่านหรือสมาชิกมีการชักจูงโน้มน้าวหรือแม้กระทั่งการ ใช้เล่ห์กลเพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ	/			
(3)	ท่านหรือสมาชิกมีการตัดสินใจโดยมุ่งเพื่อประโยชน์ ของตัวเองหรือพวกพ้องทั้งสิ้น	/			
(4)	มีการใช้อำนาจจากตำแหน่งมาแก้ปัญหาโดย ปราศจากการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม	/			
(5)	ความไม่ยุติธรรมในการตัดสินใจถือว่าเป็นเรื่อง				

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
3.4 การยินยอม					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมีการแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดของผู้อื่นโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง	/			
(2)	ท่านหรือสมาชิกมีการตัดสินใจเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม	/			
(3)	ท่านหรือสมาชิกมักใช้วิธีการคล้ายตามกับคนอื่น	/			
(4)	ท่านหรือสมาชิกต้องยอมปฏิบัติตามแนวทางอื่นต่างๆที่ไม่เห็นด้วย	/			
(5)	ท่านไม่เคยปฏิเสธคำสั่งหรือคำแนะนำของคนอื่น	/			
3.5 การหลีกเลี่ยง					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมักจะเลี่ยงหนีปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	/			
(2)	ท่านหรือสมาชิกมักจะเสียบไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างจากคนอื่น	/			
(3)	ท่านหรือสมาชิกมักจะไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความจริง	/			
(4)	วิธีการทำงานในกลุ่มที่ดีที่สุดคือ "ทางใคร-ทางมัน"	/			
(5)	ท่านหรือสมาชิกรู้สึกเกรงใจที่จะเสนอความเห็นเพราะอาจกระทบความรู้สึกของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	/			

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1) คุณภาพและปริมาณของผลผลิต/บริการ (quality and quantity of products or services) หมายถึง ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตหรือให้บริการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีคุณภาพตามข้อกำหนด และสมาชิกภายในกลุ่ม

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วน สมาชิกมีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ระยะเวลาในการส่งมอบ (timeliness of delivery) หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการและส่งมอบแก่ลูกค้าได้ตามกำหนดซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึงเวลาที่สูญหายไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบในกระบวนการผลิต หรือเวลาที่สูญเสียเนื่องจากการหยุดของเครื่องจักรเพื่อการซ่อมบำรุงที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการซ่อมบำรุง เป็นต้น

3) ระดับข้อผิดพลาด (level of error) หมายความว่ารวมถึง จำนวนหรือปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต จำนวนสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจพบไม่ได้คุณภาพ การใช้ทรัพยากรหรือวัตถุดิบได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานและไม่เกินกว่าข้อกำหนด และรวมถึงจำนวนการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน ข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ (customers' claims) เป็นต้น

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้ใช้ขบวนการ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน					
4.1 จำนวนผลผลิตและคุณภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
(1)	ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	/			
(2)	สมาชิกภายในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วน	/			
(3)	สมาชิกมีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	/			
(4)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้	/			
(5)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ตามข้อกำหนด	/			
4.2 ระยะเวลาที่ใช้ไปในกระบวนการผลิตและส่งมอบสินค้า					
(1)	ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการและส่งมอบแก่ลูกค้าได้ตามกำหนดซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน	/			
(2)	พบเวลาที่สูญหายไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบในกระบวนการผลิต	/			
(3)	พบเวลาที่สูญเสียเนื่องจากการหยุดของเครื่องจักรเพื่อการซ่อมบำรุง (ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการซ่อม)	/			

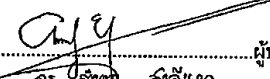
วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	การส่งมอบสินค้าเป็นไปตามกำหนดเวลาการจัดส่ง	/			
(5)	กลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะลดเวลาในการผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้	/			
4.3 จำนวนข้อผิดพลาด					
(1)	พบปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต	/			
(2)	พบสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจพบว่าไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	/			
(3)	พบจำนวนการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน	/			
(4)	พบข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพ (customers' claims)	/			
(5)	พบการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้	/			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ าชจันทร์

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

(This area contains horizontal dashed lines for providing additional suggestions.)

ลงชื่อ  ผู้ประเมิน
(~~ดร. อัทฉะ าชจันทร์~~)
วันที่ ๒๒/๐๕/๒๕๖๖

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชรจันทร์

แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน)

คำชี้แจง

(1) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัดใน “แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง” โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

(2) รายการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลยุทธ์ที่องค์กรนำมาใช้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรในอนาคต โดยเน้นที่การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม ส่งเสริมการประสานงานและการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร พนักงานเปิดรับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก แล้วนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อปรับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 7 ตัวแปร คือ

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (creating continuous learning opportunities) หมายถึง องค์การที่มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อการเรียนรู้ของพนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอนุญาตให้พนักงานใช้เวลาปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การ ตลอดจนการส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสได้แสดงความสามารถ และการให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา (Promoting inquiry and dialogue) หมายถึง การเปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวางทั้งความเห็นที่สอดคล้องและแตกต่าง การจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็น การสื่อสารแบบสองทาง การตั้งคำถามและการหาคำตอบหรือข้อสรุปของปัญหาและแนวทางแก้ไข และรวมทั้งการถกเถียงเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีกว่า ซึ่งเป็นการกระตุ้นความท้าทาย โดยจะต้องไม่เป็นการบงกชความเป็นส่วนตัว อีกทั้งจะต้องมีความร่วมมือในการมีความเชื่อถือระหว่างกัน ซึ่งทำให้การสื่อสารอย่างเปิดกว้าง
3. สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Encouraging collaboration and team learning) หมายถึง องค์การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวและการจัดตั้งกลุ่มของพนักงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พัฒนาศักยภาพของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งกลุ่มจะเป็นผู้กำหนดกรอบการเรียนรู้ (framing) ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสาร การถกเถียง (brain storming) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อยุติที่ดีที่สุดและเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกโดยรวม

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

4. **สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร** (Empowering people toward a collective vision) หมายถึง การที่องค์กรมุ่งเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ ด้วยการส่งผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงผ่านลงไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงโดยมีกลุ่มต่างๆ ในองค์กรเป็นสื่อกลางในการกระจายวิสัยทัศน์สู่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนในทุกกลุ่มมีวิสัยทัศน์เดียวกัน เป็นการนึกถึงภาพของพนักงานทุกคน และทุกกลุ่ม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย
5. **สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้** (Establishing systems to capture and share learning) หมายถึง องค์กรต้องจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานหรือกลุ่มในอนาคต รวมถึงการกระจายและดูแลการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างทั่วทั้งองค์กร มีความสะดวก ความรวดเร็ว และมีความแม่นยำในการเข้าถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. **เชื่อมโยงองค์กรกับสภาพแวดล้อม** (Connecting an organization to its environment) หมายถึง องค์กรกำหนดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอก ซึ่งพนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวมถึงการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่รับมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อการได้ตอบหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม
7. **ส่งเสริมผู้นำกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้** (Providing strategic leadership for learning practices) หมายถึง การส่งเสริมให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ภายในกลุ่ม ซึ่งทำหน้าที่ในการสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่ม กระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ทักษะและองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ของกลุ่มและวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นผู้ที่ย่อยประเด็นงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องหรือประเด็นที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 1. องค์กรแห่งการเรียนรู้					
1.1 สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
(1)	องค์กรอนุญาตให้พนักงานใช้เวลาปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ <i>ค่าเป็นลบคะ ต้องใช้สมัคร</i>		✓		<i>ให้คิดคะแนน</i>
(2)	องค์กรให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร	✓	✓	✓	
(3)	องค์กรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสได้แสดงความสามารถ หรือการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจการเรียนรู้ของพนักงาน			✓	

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	บริษัทจัดให้มีห้องสมุด หรือห้องอ่านหนังสือ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานเวลาพัก		✓		
(5)	บริษัทอนุญาตให้พนักงานลางานเพื่อไปศึกษาต่อได้			✓	
1.2 ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา					
(1)	องค์กร/กลุ่มมีการเปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง	✓			
(2)	องค์กร/กลุ่มจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็น การสื่อสารแบบสองทาง		✓		ตรงกันกับ a m
(3)	องค์กร/กลุ่มมีการตั้งคำถามและการหาคำตอบหรือข้อสรุปของปัญหาและแนวทางแก้ไข	✓			
(4)	กลุ่มมีการสนทนาปัญหาต่างๆ อย่างเปิดใจปราศจากอคติ	✓			
(5)	กลุ่มมีการสอบถามความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะ		✓		ตรงกับเนื้อหา Competency ในข้อ 4
1.3 สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม					
(1)	องค์กรส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวและการจัดตั้งกลุ่มของพนักงาน		✓		
(2)	กลุ่มสามารถกำหนดกรอบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง		✓		
(3)	สมาชิกกลุ่มสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสาร การถกเถียง (brain storming) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม			✓	
(4)	มีการจัดฝึกอบรมพนักงานเป็นกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ		✓		
(5)	มีการสอนงานและอธิบายวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องภายในกลุ่มเป็นประจำ		✓		
1.4 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร					
(1)	พนักงานทุกกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้		✓		
(2)	วิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงถูกนำเสนอผ่านลงสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึง			✓	ตรงกันกับ ข้อที่ 5 ในข้อ 4
(3)	พนักงานทุกคนในทุกกลุ่มมีวิสัยทัศน์เดียวกัน		✓		

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของมีผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	นโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับและเข้าใจ แนวทางปฏิบัติ	✓			
(5)	ท่านสามารถจดจำนโยบายคุณภาพของบริษัทได้	✓			
1.5 สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้					
(1)	องค์กรจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์การ ความรู้ของทุกหน่วยงานไว้อย่างเป็นระเบียบ	✓			
(2)	พนักงานสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมา วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงาน หรือกลุ่ม	✓			
(3)	มีการกระจายและการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างทั่วทั้ง องค์กร ด้วยความสะดวก และรวดเร็ว	✓			
(4)	องค์กรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นระบบ คอมพิวเตอร์ และตู้เก็บเอกสารอย่างเพียงพอ		✓		
(5)	การขอรับข้อมูลหรือเอกสารความรู้ต่างๆสามารถทำได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก		✓		
1.6 เชื่อมโยงองค์กรกับสภาพแวดล้อม					
(1)	องค์กรจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอก				
(2)	พนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓		
(3)	องค์กรมีการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆที่รับรู้ มาปรับใช้ในองค์กร	✓			
(4)	องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน	✓			
(5)	องค์กรมีการเตรียมตัวเพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรง เช่น การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ล่าสุด และปรับปรุง คุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง	✓			
1.7 ส่งเสริมผู้นำกลุ่มเพื่อการเรียนรู้					
(1)	องค์กรจัดให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ขึ้นมาในกลุ่ม		✓		
(2)	ผู้นำกระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ ทักษะและองค์ความรู้ใหม่	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(3)	ผู้นำคอยประสานงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม	✓			
(4)	พนักงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงาน		✓		
(5)	มีการอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำกลุ่ม	✓			

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การต่อองค์การ ยินดีปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ภาวะภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ เป็นความเชื่อและยอมรับต่อเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของคนในองค์การหรือกลุ่ม ความซื่อสัตย์และความภักดีต่อองค์การ เป็นลักษณะความผูกพันทางจิตใจระหว่างพนักงานกับพนักงาน และความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การซึ่งต้องการที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ชื่นชอบและรักองค์การ มีความรู้สึกที่องค์การเปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง พนักงานมีส่วนร่วมร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนเป็นที่พึ่ง

2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ภาวะภูมิใจในความเป็นสมาชิก ไม่มีเหตุผลที่จะโยกย้ายออกจากองค์การเพื่อไปทำงานใหม่ ไม่ใส่ใจต่อการเปลี่ยนแปลงไปร่วมงานในองค์การอื่น

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีเจตคติทางบวกต่อองค์การโดยมีความเชื่อว่าเป็นองค์การที่มีมาตรฐานสูง มีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมั่นใจในความยุติธรรมที่มีต่อพนักงานในองค์การอย่างเสมอภาค และ พนักงานมีเป้าหมายและค่านิยมเหมือนมีความเป็นเจ้าขององค์การ

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 2. ความผูกพันต่อองค์กร					
2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก <i>บุคลิกภาพ / มุ่งมั่น</i>					
(1)	ท่านมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร		✓		
(2)	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและรักองค์กร	✓			
(3)	ท่านมีความรู้สึกว่างการแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง	✓			
(4)	พนักงานมีอารมณ์ร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง		✓		
(5)	ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ	✓			
(6)	ท่านรู้สึกว่าท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความรับผิดชอบในองค์กรแห่งนี้	✓			
2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
(1)	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	✓			
(2)	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความเป็นสมาชิกในองค์กร	✓			
(3)	ท่านมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับเพื่อนสมาชิกเสมือนคนในครอบครัว	✓			
(4)	ท่านไม่ใฝ่ใจต่อการลาออกหรือการเปลี่ยนงานเพื่อไปร่วมงานในองค์กรอื่น			✓	
(5)	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป	✓			
(6)	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป		✓		

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
(1)	ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓			
(2)	ท่านมีเจตคติทางบวกต่อองค์กรโดยมีความเชื่อว่างค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดี <i>จุดแข็ง ๑</i>		✓		
(3)	ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมขององค์กร <i>จุดแข็ง ๒</i>		✓		
(4)	ท่านมีอิสระหรือข้อมูลมีติดอยู่กับองค์กรที่เข้าใจอย่างอยู่กับองค์กรต่อไป	✓			
(5)	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบของบริษัท	✓			
(6)	ท่านคิดว่า องค์กรแห่งนี้มีมาตรฐานการผลิตสินค้าที่ดีและมีคุณภาพ	✓			

ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างกันทางด้านความคิด การได้เปรียบ การตกลงกันไม่ได้ การไม่ลงรอยกัน การปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตร การเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน การแข่งขัน การหาวิธีกำจัดหรือทำลายล้างกัน และการไม่มีคุณลักษณะของพฤติกรรมคนในกลุ่มหรือในองค์กร ส่วนแนวคิดสมัยใหม่จะมองตรงกันข้ามกัน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งมีประโยชน์ ความขัดแย้งก่อให้เกิดการพิสูจน์และทบทวนเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่า ความขัดแย้งไม่ทำให้สิ่งเลวร้ายที่จะต้องปกปิดหรือทำลาย เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เกิดการขัดแย้งขึ้นในระดับที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือ

1) การร่วมมือ (collaborating) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหันหน้าเข้าหากันทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน พยายามประนีประนอมข้อดีและข้อเสียของความคิดเห็นที่ต่างกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือขององค์กรเป็นเป้าหมายสูงสุด ปราศจากซึ่งทิฐิความเห็นแก่ตัว เปิดใจรับฟังความเห็นของคนอื่นที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ ปราศจากฝ่ายหรือพวกพ้อง เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะทำให้อัตราความสำเร็จและความต้องการของผู้อื่นบรรลุผลร่วมกัน เปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยอาศัยกระบวนการแก้ปัญหาและการวินิจฉัยแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองระดับสูง และก็ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นและส่วนรวมระดับสูงเช่นกัน

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

2) การประนีประนอม (compromising) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลพยายามหาทางออกที่ดีที่สุด แต่เนื่องจากต่างฝ่ายต่างก็มีเหตุผลสนับสนุนที่พอจะรับฟังได้ จึงเป็นการยากที่จะหาข้อยุติหรือตัดสินว่าวิธีการหรือแนวทางใดดีกว่าหรือเหมาะสมกว่าอีกวิธีการหรือแนวทางอื่น จึงนำมาสู่การถอยกันคนละก้าว หรือ การพบกันครึ่งทาง การประนีประนอมเป็นทางสายกลางซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องได้และเสียในบางอย่างไม่ได้ครบตามที่ตนปรารถนา เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองระดับกลาง และให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวมระดับกลางเช่นเดียวกัน

3) การใช้ความได้เปรียบ (competing) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลซึ่งมุ่งเอาชนะด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อตนเองจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าคนอื่น คนชนะคือผู้เข้มแข็งเป็นผู้ประสบความสำเร็จหรือผู้มีความสามารถ โดยไม่ไปทักท้วงที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจ การได้เปรียบ การชักจูงโน้มน้าว หรือแม้กระทั่งการใช้เล่ห์กล โดยไม่มีบรรยากาศความร่วมมือหรือการประสานงานกับฝ่ายตรงกันข้าม ทุกคนมุ่งเพื่อประโยชน์ของตัวเองหรือพวกพ้องทั้งสิ้น สิ่งเหล่านี้จะขัดต่อบรรยากาศของการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นสำคัญเหนือกว่าความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่คำนึงถึงความต้องการของส่วนรวม

4) การยินยอม (accommodating) หมายถึง เมื่อบุคคลคาดว่าอาจเกิดข้อพิพาท การได้เปรียบ การทะเลาะ ความไม่พึงพอใจ อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความรู้สึกเป็นศัตรู หรือมีจุดยืนทางความคิดที่ต่างกันหรือฝ่ายตรงข้ามกัน อาจจะได้แสดงพฤติกรรมกรรมการยินยอม เพื่อแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดนั้นโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง แต่เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน จึงเลือกใช้วิธีการคล้ายคลึงตามกับคนอื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเอง แต่ก็ยังให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม เพราะเกรงว่าหากเกิดความขัดแย้งแล้วจะส่งผลเสียต่อองค์กร

5) การหลีกเลี่ยง (avoiding) หมายถึง เมื่อบุคคลคาดว่าอาจเกิดข้อพิพาท การได้เปรียบ การทะเลาะ ความไม่พึงพอใจ อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความรู้สึกเป็นศัตรู หรือมีจุดยืนทางความคิดที่ต่างกัน หรือฝ่ายตรงข้ามกัน อาจจะได้แสดงพฤติกรรมกรรมการหลีกเลี่ยง เพื่อหนีปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จึงไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างจากคนอื่น ไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความจริง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของตนเองและรวมถึงความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม หรือไม่ได้ใส่ใจต่อความเสียหายหรือผลกระทบต่อส่วนรวม

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อสังเกตแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 3. รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง					
3.1 การร่วมมือ					
(1)	ท่านหรือสมาชิกในกลุ่มมีการหันหน้าเข้าหากันพูดคุยกันทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน	✓			
(2)	ท่านหรือสมาชิกได้ทำการประเมินข้อดีและข้อเสียของความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(3)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ การแบ่ง ฝ่ายหรือพวกพ้อง ดูผิด		/		
(4)	ท่านหรือสมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์การ		/		
(5)	สมาชิกในกลุ่มสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อหา แนวทางแก้ปัญหาหารือร่วมกัน	/			
3.2 การประนีประนอม					
(1)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการถอย กันคนละก้าว			/	
(2)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการพบกัน ครึ่งทาง			/	
(3)	ทั้งสองฝ่ายจะต้องได้และเสียในบางอย่างไม่ได้ครบ ตามที่ตนปรารถนา			/	
(4)	ไม่มีฝ่ายชนะและฝ่ายแพ้จากการตัดสินปัญหาความ ขัดแย้ง			/	
(5)	ความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถหาข้อสรุปได้ด้วย แนวทางสายกลาง พบเจอคำตอบอะไร?		/		
3.3 การใช้ความได้เปรียบ					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมีการใช้อำนาจ หรือกาได้เปรียบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ			/	
(2)	ท่านหรือสมาชิกมีการขังใจไม่ผ่อนหรือแม้กระทั่งการ ใช้เล่ห์กลเพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ			/	
(3)	ท่านหรือสมาชิกมีการตัดสินใจโดยมุ่งเพื่อประโยชน์ ของตัวเองหรือพวกพ้องทั้งสิ้น			/	
(4)	มีการใช้อำนาจจากตำแหน่งมาแก้ปัญหาโดย ปราศจากการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม			/	
(5)	ความไม่ยุติธรรมในการตัดสินปัญหาถือว่าเป็นเรื่อง ปกติ		/		

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
3.4 การยินยอม					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมีการแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดของผู้อื่นโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง			/	
(2)	ท่านหรือสมาชิกมีการตัดสินใจเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม		/		
(3)	ท่านหรือสมาชิกมักใช้วิธีการคล้อยตามกับคนอื่น		/		
(4)	ท่านหรือสมาชิกต้องยอมปฏิบัติตามแนวทางอื่นทั้งๆที่ไม่เห็นด้วย		/	/	
(5)	ท่านไม่เคยปฏิเสธคำสั่งหรือคำแนะนำของคนอื่น				
3.5 การหลีกเลี่ยง					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมักจะเลี่ยงหนีปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น			/	
(2)	ท่านหรือสมาชิกมักจะเงียบไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างจากคนอื่น			/	
(3)	ท่านหรือสมาชิกมักจะไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความจริง			/	
(4)	วิธีการทำงานในกลุ่มที่ดีที่สุดคือ "ทางใคร-ทางมัน"			/	
(5)	ท่านหรือสมาชิกรู้สึกเกรงใจที่จะเสนอความเห็นเพราะอาจกระทบความรู้สึกของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม			/	

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1) คุณภาพและปริมาณของผลผลิต/บริการ (quality and quantity of products or services) หมายถึง ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตหรือให้บริการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีคุณภาพตามข้อกำหนด และสมาชิกภายในกลุ่ม

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วน สมาชิกมีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มั่นใจ
ได้ว่าจะสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) **ระยะเวลาในการส่งมอบ (timeliness of delivery)** หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการและส่ง
มอบแก่ลูกค้าได้ตามกำหนดซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึงเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบใน
กระบวนการผลิต หรือเวลาที่สูญเสียเนื่องจากการหยุดของเครื่องจักรเพื่อการซ่อมบำรุงที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการซ่อมบำรุง เป็น
ต้น

3) **ระดับข้อผิดพลาด (level of error)** หมายความว่าถึง จำนวนหรือปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นใน
ระหว่างการผลิต จำนวนสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจพบว่าไม่ได้คุณภาพ การใช้ทรัพยากรหรือวัตถุดิบได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน
และไม่เกินกว่าข้อกำหนด และรวมถึงจำนวนการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน ข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้อง
กับสินค้าและบริการ (customers' claims) เป็นต้น

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน					
4.1 จำนวนผลผลิตและคุณภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
(1)	ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	✓			
(2)	สมาชิกภายในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วน	✓			
(3)	สมาชิกมีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ		✓		
(4)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้	✓			
(5)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ตามข้อกำหนด	✓			
4.2 ระยะเวลาที่ใช้ไปในกระบวนการผลิตและส่งมอบสินค้า					
(1)	ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการและส่งมอบแก่ลูกค้าได้ตามกำหนดซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน		นอกแผน/ผิดกำหนด	✓	
(2)	พบเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบในกระบวนการผลิต		9		✓
(3)	พบเวลาที่สูญเสียเนื่องจากการหยุดของเครื่องจักรเพื่อการซ่อมบำรุง (ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการซ่อมบำรุง)		9		✓

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	การส่งมอบสินค้าเป็นไปตามกำหนดเวลาการจัดส่ง	✓			
(5)	กลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะลดเวลาในการผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้		✓		
4.3 จำนวนข้อผิดพลาด					
(1)	พบปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต		✓		ดูข้อกำหนดของ มาตรฐานงานเป็น
(2)	พบสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจพบไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด		✓		
(3)	พบจำนวนการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน			✓	สินค้าไม่มีพิก
(4)	พบข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าที่ผิดคุณภาพ (customers' claims)			✓	ในตงทำงาน
(5)	พบการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้			✓	

สุชาติ คชจันทร์

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ดอแรกซ์ของอิติน่า ได้สัมภาษณ์
2. เก็บข้อมูลที่ได้ตอบเป็น 5 ข้อ (ดอแรกซ์ 4 ข้อ)
3. สัทธมาของอิติน่า / เก็บข้อมูลในข้อเดียวคือ ดอแรกซ์ความ
ชัดเจนในข้อคำถาม.

ขอไว้รอต่อไป

สุชาติ คชจันทร์
ผู้วิจัย

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่.....

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน)

คำชี้แจง

(1) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัดใน “แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง” โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

(2) รายการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลยุทธ์ที่องค์การนำมาใช้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์การในอนาคต โดยเน้นที่การพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม ส่งเสริมการประสานงานและการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์การ พนักงานเปิดรับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก แล้วนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อปรับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 7 ตัวแปร คือ

1. **สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** (creating continuous learning opportunities) หมายถึง องค์การที่มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อการเรียนรู้ของพนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอนุญาตให้พนักงานใช้เวลาปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การ ตลอดจนการส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสได้แสดงความสามารถ และการให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง
2. **ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา** (Promoting inquiry and dialogue) หมายถึง การเปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวางทั้งความเห็นที่สอดคล้องและแตกต่าง การจัดทำให้มีการสอบถามความคิดเห็น การสื่อสารแบบสองทาง การตั้งคำถามและการหาคำตอบหรือข้อสรุปของปัญหาและแนวทางแก้ไข และรวมทั้งการถกเถียงเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีกว่า ซึ่งเป็นกระบวนการกระตุ้นความท้าทาย โดยจะต้องไม่เป็นการบุกรุกความเป็นส่วนตัว อีกทั้งจะต้องมีความร่วมมือในการมีความเชื่อถือระหว่างกัน ซึ่งทำให้การสื่อสารอย่างเปิดเผย
3. **สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม** (Encouraging collaboration and team learning) หมายถึง องค์การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวและการจัดตั้งกลุ่มของพนักงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พัฒนาศักยภาพของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งกลุ่มจะเป็นผู้กำหนดกรอบการเรียนรู้ (framing) ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสาร การถกเถียง (brain storming) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อยุติที่ดีที่สุดและเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกโดยรวม

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

4. **สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร** (Empowering people toward a collective vision) หมายถึง การที่องค์กรมุ่งเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ ด้วยการส่งผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงผ่านลงไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงโดยมีกลุ่มต่างๆ ในองค์กรเป็นสื่อกลางในการกระจายวิสัยทัศน์สู่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนในทุกกลุ่มมีวิสัยทัศน์เดียวกัน เป็นการผนึกศักยภาพของพนักงานทุกคน และทุกกลุ่ม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย
5. **สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้** (Establishing systems to capture and share learning) หมายถึง องค์กรต้องจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานหรือกลุ่มในอนาคต รวมถึงการกระจายและการแบ่งปันองค์ความรู้ทั้งหมดทั้งองค์กร มีความสะดวก ความรวดเร็ว และมีความแม่นยำในการเข้าถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. **เชื่อมโยงองค์กรกับสภาพแวดล้อม** (Connecting an organization to its environment) หมายถึง องค์กรกำหนดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอก ซึ่งพนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวมถึงการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่รับรู้อปปรับใช้ในองค์กรเพื่อการได้ตอบหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก
7. **ส่งเสริมผู้นำกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้** (Providing strategic leadership for learning practices) หมายถึง การส่งเสริมให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่ม ซึ่งทำหน้าที่ในการสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่ม กระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ทักษะและองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ของกลุ่มและวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นผู้ที่คอยประสานงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องหรือประเด็นที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 1. องค์กรแห่งการเรียนรู้					
1.1 สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
(1)	องค์กรอนุญาตให้พนักงานใช้เวลาปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้		✓		ทบทวนเวลาทำงานที่ว่างให้เพียงพอ และจัดวางโต๊ะ
(2)	องค์กรให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร	✓			
(3)	องค์กรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสได้แสดงความสามารถ หรือการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจการเรียนรู้ของพนักงาน		✓		วัดผลตามตรงเป็นเอกสารประเมินประจักษ์ที่มีผู้ร่วมประเมินอย่างชัดเจน ลงไว้ "ใช่" "ไม่ใช่" และ "ไม่ตอบคำถาม" ให้ชัดเจนว่า วัดตามแนว อย่างไร วัดความก้าวหน้าอย่างไร

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	บริษัทจัดให้มีห้องสมุด หรือห้องอ่านหนังสือ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานเวลาพัก	✓			ไม่มีงบประมาณจัดซื้อหนังสือเพิ่ม
(5)	บริษัทอนุญาตให้พนักงานลางานเพื่อไปศึกษาต่อได้	✓			ไม่มีงบประมาณจัดซื้อตั๋วเครื่องบิน
1.2 ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา					
(1)	องค์การ/กลุ่มมีการเปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง	✓			
(2)	องค์การ/กลุ่มจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็น การสื่อสารแบบสองทาง	✓			
(3)	องค์การ/กลุ่มมีการตั้งคำถาม (และ) ปรึกษาหารือหรือข้อสรุปของปัญหาและแนวทางแก้ไข	✓			
(4)	กลุ่มมีการสนทนายาปัญหาต่างๆ อย่างเปิดใจปราศจากอคติ	✓			
(5)	กลุ่มมีการสอบถามความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะ			✓	ไม่มีงบประมาณจัดซื้อ
1.3 สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม					
(1)	องค์การส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวและการจัดตั้งกลุ่มของพนักงาน	✓			
(2)	กลุ่มสามารถกำหนดกรอบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง	✓			
(3)	สมาชิกกลุ่มสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสาร การถกเถียง (brain storming) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	✓			
(4)	มีการจัดฝึกอบรมพนักงานเป็นกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	✓			
(5)	มีการสอนงานและอธิบายวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องภายในกลุ่มเป็นประจำ		✓		
1.4 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ					
(1)	พนักงานทุกกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์การกำหนดไว้			✓	ไม่มีงบประมาณ
(2)	วิสัยทัศน์ขององค์การซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ถูกนำเสนอผ่านลงสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึง	✓			
(3)	พนักงานทุกคนในทุกกลุ่มมีวิสัยทัศน์เดียวกัน			✓	ไม่มีงบประมาณ

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความพึงพอใจของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	นโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับและเข้าใจ แนวทางปฏิบัติ			/	
(5)	ท่านสามารถจดจำนโยบายคุณภาพของบริษัทได้			/	
1.5 สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้					
(1)	องค์กรจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์การ ความรู้ของทุกหน่วยงานไว้อย่างเป็นระเบียบ	/			
(2)	พนักงานสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมา วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงาน หรือกลุ่ม	/			
(3)	มีการกระจายและการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างทั่วทั้ง องค์กร ด้วยความสะดวก และรวดเร็ว	/			
(4)	องค์กรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นระบบ คอมพิวเตอร์ และตู้เก็บเอกสารอย่างเพียงพอ	/			
(5)	การขอรับข้อมูลหรือเอกสารความรู้ต่างๆสามารถทำได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก	/			
1.6 เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม					
(1)	องค์กรจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอก		/		ไม่มีข้อมูล
(2)	พนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	/			
(3)	องค์กรมีการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆที่รับรู้ มาปรับใช้ในองค์กร	/			
(4)	องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน	/			
(5)	องค์กรมีการเตรียมตัวเพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรง เช่น การนำเสนอมลิตภัณฑ์ใหม่ล่าสุด และปรับปรุง คุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง	/			
1.7 ส่งเสริมผู้นำกลุ่มเพื่อการเรียนรู้					
(1)	องค์กรจัดให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่ม	/			
(2)	ผู้นำกระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ ทักษะและองค์ความรู้ใหม่	/			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	
(3)	ผู้นำคอยประสานงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม	/			
(4)	พนักงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงาน		/		
(5)	มีการอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำกลุ่ม	/			

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ภาวะภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร เป็นความเชื่อและยอมรับต่อเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของคนในองค์กรหรือกลุ่ม ความซื่อสัตย์และความภักดีต่อองค์กร เป็นลักษณะความผูกพันทางจิตใจระหว่างพนักงานกับพนักงาน และความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1) **ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment)** หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรซึ่งต้องการที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ชื่นชอบและรักองค์กร มีความรู้สึกที่องค์กรเปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง พนักงานมีอารมณ์ร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง

2) **ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment)** หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาวะภูมิใจในความเป็นสมาชิก ไม่มีเหตุผลที่จะโยกย้ายออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานใหม่ ไม่ใส่ใจต่อการเปลี่ยนงานเพื่อไปร่วมงานในองค์กรอื่น

3) **ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)** หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีเจตคติทางบวกต่อองค์กรโดยมีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานสูง มีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมั่นใจในความยุติธรรมที่มีต่อพนักงานในองค์กรอย่างเสมอภาค และ พนักงานมีเป้าหมายและค่านิยมเหมือนมีความเป็นเจ้าขององค์กร

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่สนใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 2. ความผูกพันต่อองค์กร					
2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก					
(1)	ท่านมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	✓			
(2)	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและรักองค์กร	✓			
(3)	ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง	✓			
(4)	พนักงานมีอารมณ์ร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง	✓			
(5)	ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ	✓			
(6)	ท่านรู้สึกว่าท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความรับผิดชอบในองค์กรแห่งนี้		✓		ทำให้อยู่ 2.2
2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
(1)	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร			✓	ไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร
(2)	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความเป็นสมาชิกในองค์กร	✓			
(3)	ท่านมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับเพื่อนสมาชิกเสมือนคนในครอบครัว	✓			
(4)	ท่านไม่ใส่ใจต่อการลาออกหรือการเปลี่ยนงานเพื่อไปร่วมงานในองค์กรอื่น	✓			2 ข้อ มี คิวรี่ rene 9 คิวรี่ ๖ คน
(5)	แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ต่อที่องค์กรนี้ต่อไป	✓			
(6)	ท่านเชื่อมั่นว่าถ้าทำงานอยู่ต่อที่องค์กรนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ต่อที่องค์กรนี้ตลอดไป	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
(1)	ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓			
(2)	ท่านมีเจตคติทางบวกต่อองค์กรโดยมีความเชื่อว่างค์กรงานนี้เป็นองค์กรที่ดี	✓			
(3)	ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมขององค์กร	✓			
(4)	ท่านมีพันธะหรือข้อผูกมัดอยู่กับองค์กรที่ทำให้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป	✓			
(5)	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบของบริษัท	✓			
(6)	ท่านคิดว่า องค์กรแห่งนี้มีมาตรฐานการผลิตสินค้าที่ดีและมีคุณภาพ	✓			

ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างกันทางด้านความคิด การโต้เถียง การตกลงกันไม่ได้ การไม่ลงรอยกัน การปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตร การเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน การแข่งขัน การหาวิธีกำจัดหรือทำลายล้างกัน และการไม่มีคุณลักษณะของพฤติกรรมคนในกลุ่มหรือในองค์กร ส่วนแนวคิดสมัยใหม่จะมองตรงกันข้ามกัน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งมีประโยชน์ ความขัดแย้งก่อให้เกิดการพิสูจน์และทบทวนเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่า ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายที่จะต้องปกปิดหรือทำลาย เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เกิดการขัดแย้งขึ้นในระดับที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือ

1) **การร่วมมือ (collaborating)** หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหันหน้าเข้าหากันทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน พยายามประนีประนอมข้อดีและข้อเสียของความคิดเห็นที่ต่างกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือขององค์กรเป็นเป้าหมายสูงสุด ปรารถนาซึ่งเห็นแก่ตัว เปิดใจรับฟังความเห็นของคนอื่นที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ ปราศจากฝ่ายหรือพวกพ้อง เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะทำให้ทั้งความต้องการส่วนตนและความต้องการของผู้อื่นบรรลุผลร่วมกัน เปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยอาศัยกระบวนการแก้ปัญหาและการวิจัยแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองระดับสูง และก็ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นและส่วนรวมระดับสูงเช่นกัน

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

2) การประนีประนอม (compromising) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลพยายามหาทางออกที่ดีที่สุด แต่เนื่องจากต่างฝ่ายต่างก็มีเหตุผลสนับสนุนที่พอจะรับฟังได้ จึงเป็นการยากที่จะหาข้อยุติหรือตัดสินว่าวิธีการหรือแนวทางใดดีกว่าหรือเหมาะสมกว่าอีกวิธีการหรือแนวทางอื่น จึงนำมาสู่การถอยกันคนละก้าว หรือ การพบกันครึ่งทาง การประนีประนอมเป็นทางสายกลางซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องได้และเสียในบางอย่างไม่ได้ครบตามที่ตนปรารถนา เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองระดับกลาง และก็ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวมระดับกลางเช่นเดียวกัน

3) การใช้ความได้เปรียบ (competing) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลซึ่งมุ่งเอาชนะด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อตนเองจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าคนอื่น คนชนะคือผู้เข้มแข็งเป็นผู้ประสบความสำเร็จหรือผู้มีความสามารถ โดยใช้ทุกวิถีทางที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจ การได้เถียง การขู่ขัง โจมตี หรือแม้กระทั่งการใช้เล่ห์กล โดยไม่มีบรรยากาศความร่วมมือหรือการประสานงานกับฝ่ายตรงกันข้าม ทุกคนมุ่งเพื่อประโยชน์ของตัวเองหรือพวกพ้องทั้งสิ้น สิ่งเหล่านี้จะขัดต่อบรรยากาศของการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นสำคัญเหนือกว่าความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่คำนึงถึงความต้องการของส่วนรวม

4) การยินยอม (accommodating) หมายถึง เมื่อบุคคลคาดว่าอาจเกิดข้อพิพาท การได้เถียง การทะเลาะ ความไม่พึงพอใจ อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความรู้สึกเป็นศัตรู หรือมีจุดยืนทางความคิดที่ต่างกันหรือฝ่ายตรงข้ามกัน อาจจะแสดงพฤติกรรมกรรมกรการยินยอม เพื่อแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดโน้มนโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง แต่เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน จึงเลือกใช้วิธีการคล้อยตามกับคนอื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเอง แต่ก็ยังให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม เพราะเกรงว่าหากเกิดความขัดแย้งแล้วจะส่งผลเสียต่อองค์การ

5) การหลีกเลี่ยง (avoiding) หมายถึง เมื่อบุคคลคาดว่าอาจเกิดข้อพิพาท การได้เถียง การทะเลาะ ความไม่พึงพอใจ อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความรู้สึกเป็นศัตรู หรือมีจุดยืนทางความคิดที่ต่างกัน หรือฝ่ายตรงข้ามกัน อาจจะแสดงพฤติกรรมกรรมกรหลีกเลี่ยง เพื่อหนีปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เจียบไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างจากคนอื่น ไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความจริง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของตนเองและรวมถึงความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม หรือไม่ได้ใส่ใจต่อความเสียหายหรือผลกระทบต่อส่วนรวม

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของมีโยธยาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 3. รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง					
3.1 การร่วมมือ					
(1)	ท่านหรือสมาชิกในกลุ่มมีการหันหน้าเข้าหากันพูดคุยกันทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน	✓			
(2)	ท่านหรือสมาชิกได้ทำการประเมินข้อดีและข้อเสียของความความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด	✓			

Handwritten signature and mark

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(3)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มเปิดใจรับฟังความเห็นของคนอื่น ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ การแบ่ง ฝ่ายหรือพวกพ้อง	✓			
(4)	ท่านหรือสมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์การ	✓			
(5)	สมาชิกในกลุ่มสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อหา แนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน	✓			
3.2 การประเมินประนอม					
(1)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการถอย กันคนละก้าว	✓			✓ ใกล้เคียง
(2)	ท่านหรือสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการพบกัน ครึ่งทาง	✓			✓ ใกล้เคียง
(3)	ทั้งสองฝ่ายจะต้องได้และเสียในบางอย่างไม่ได้ครบ ตามที่ตนปรารถนา		✓		✓
(4)	ไม่มีฝ่ายชนะและฝ่ายแพ้จากการตัดสินใจหาความ ขัดแย้ง	✓			✓ ใกล้เคียง
(5)	ความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถหาข้อสรุปได้ด้วย แนวทางการไกลกลาง		✓		✓
3.3 การใช้ความได้เปรียบ					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมีการใช้อำนาจ หรือการได้เปรียบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ	✓			
(2)	ท่านหรือสมาชิกมีการชักจูงโน้มน้าวหรือแม้กระทั่งการ ใช้เล่ห์กลเพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ	✓			
(3)	ท่านหรือสมาชิกมีการตัดสินใจโดยมุ่งเพื่อประโยชน์ ของตัวเองหรือพวกพ้องที่สิ้น		✓		✓ ใกล้เคียง
(4)	มีการใช้อำนาจจากตำแหน่งมาแก้ปัญหาโดย ปราศจากการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม		✓		✓ ใกล้เคียง
(5)	ความไม่ยุติธรรมในการตัดสินใจหาความเป็นเรื่อง ปกติ		✓		✓ ใกล้เคียง

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ ศขจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
3.4 การยินยอม					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมีการแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดของคนอื่นโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง	✓			[Handwritten box with text: ทัศนคติของคนในทีม?]
(2)	ท่านหรือสมาชิกมีการตัดสินใจเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม	✓			
(3)	ท่านหรือสมาชิกมักใช้วิธีการคล้ายตามกับคนอื่น	✓			
(4)	ท่านหรือสมาชิกต้องยอมปฏิบัติตามแนวทางอื่นทั้งที่ไม่เห็นด้วย		✓		
(5)	ท่านไม่เคยปฏิเสธคำสั่งหรือคำแนะนำของคนอื่น	✓			
3.5 การหลีกเลี่ยง					
(1)	ท่านหรือสมาชิกมักจะเลี่ยงหนีปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	✓			
(2)	ท่านหรือสมาชิกมักจะเงียบไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างจากคนอื่น	✓			
(3)	ท่านหรือสมาชิกจะไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความจริง	✓			
(4)	วิธีการทำงานในกลุ่มที่ดีที่สุดคือ "ทางใคร-ทางมัน"	✓			
(5)	ท่านหรือสมาชิกรู้สึกเกรงใจที่จะเสนอความเห็นเพราะอาจกระทบความรู้สึกของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	✓			

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1) คุณภาพและปริมาณของผลผลิต/บริการ (quality and quantity of products or services) หมายถึง ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตหรือให้บริการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีคุณภาพตามข้อกำหนด และสมาชิกภายในกลุ่ม

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วน สมาชิกมีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) **ระยะเวลาในการส่งมอบ (timeliness of delivery)** หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการและส่งมอบแก่ลูกค้าได้ตามกำหนดซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึงเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบในกระบวนการผลิต หรือเวลาที่สูญเสียเนื่องจากการหยุดของเครื่องจักรเพื่อการซ่อมบำรุงที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการซ่อมบำรุง เป็นต้น

3) **ระดับข้อผิดพลาด (level of error)** หมายความรวมถึง จำนวนหรือปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต จำนวนสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจพบว่ามีได้คุณภาพ การใช้ทรัพยากรหรือวัตถุดิบได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน และไม่เกินกว่าที่กำหนด และรวมถึงจำนวนการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน ข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ (customers' claims) เป็นต้น

ที่	ขยการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
ส่วนที่ 4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน					
4.1 จำนวนผลผลิตและคุณภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
(1)	ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	✓			
(2)	สมาชิกภายในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วน	✓			
(3)	สมาชิกมีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	✓			
(4)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้	✓			
(5)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ตามข้อกำหนด	✓			
4.2 ระยะเวลาที่ใช้ไปในขบวนการผลิตและส่งมอบสินค้า					
(1)	ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการและส่งมอบแก่ลูกค้าได้ตามกำหนดซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน	✓			
(2)	พบเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบในกระบวนการผลิต		✓		ไม่มีเวลา
(3)	พบเวลาที่สูญเสียเนื่องจากการหยุดของเครื่องจักรเพื่อการซ่อมบำรุง (ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการซ่อมบำรุง)		✓		พบเวลาไหม้?

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
(4)	การส่งมอบสินค้าเป็นไปตามกำหนดเวลาการจัดส่ง	✓			
(5)	กลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะลดเวลาในการผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้	✓			
4.3 จำนวนข้อผิดพลาด					
(1)	พบปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต		✓		} ทั้งหมดที่ข้อ 1-5 พบค่า 90%
(2)	พบสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจพบว่าไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด		✓		
(3)	พบจำนวนการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน		✓		
(4)	พบข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพ (customers' claims)		✓		
(5)	พบการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้		✓		

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ อชจันทร์

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- การสำรวจแบบลึกลง
- 1. ไม่ควรเป็นแบบสอบถามที่ออกให้ มีคนตรวจ
- 2. เนื้อหา: ควรมอง: ข้อบกพร่องที่เจอแล้วให้ทำอะไร
- 3. เนื้อหา: ควรมองความเป็นไปได้
- 4. ไม่ควรสำรวจสภาพที่เป็นเอกสารที่เจอ ซึ่งมีความเป็นจริง เป็นสิ่งสั้นชวน
- 5. ควรใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์: ต่างๆ ที่มีความเหมาะสมและเหมาะสมในการที่จะใช้
- 6. ควรใช้ทั้งในข้อคำถาม: ข้อบกพร่องที่เจอ/ข้อบกพร่อง
- 7. ควรมองความลึก: ทั้งข้อดี และข้อเสีย

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน
(รศ. ดร. กลุณี ทองใหญ่)
วันที่ 28 มิ.ย. 56

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

ภาพการ พิมพ์:

แบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในทฤษฎี
(ผู้เขียนชานเป็นผู้ใช้ประเมิน)

รื่อง

(1) แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัดใน “แบบสอบถาม
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ตาม
ทฤษฎีความขัดแย้ง” โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

(2) รายการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อ
การ ส่วนที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลยุทธ์ที่องค์กรนำมาใช้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายขีดความสามารถในการแข่งขันอย่าง
นขององค์การในอนาคต โดยเน้นที่การพัฒนาบุคลากรด้วยการที่ทักษะการปฏิบัติงานผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม ส่งเสริมการ
สานงานและการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร พนักงานเปิดรับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก แล้ว
ประกอบการทำงานเพื่อปรับปรุงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการแข่งขันที่
เปลี่ยนแปลง

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 7 ตัวแปร คือ

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (creating continuous learning opportunities) หมายถึง องค์การที่มีการให้
ความช่วยเหลือเพื่อการเรียนรู้ของพนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอนุญาตให้พนักงานใช้เวลา
ปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ การให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร ตลอดจน
การส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสได้แสดงความสามารถ และการให้
รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา (Promoting inquiry and dialogue) หมายถึง การเปิดรับความคิดเห็นอย่าง
กว้างขวางทั้งความเห็นที่สอดคล้องและแตกต่าง การจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็น การสื่อสารแบบสองทาง การ
ตั้งคำถามและการหาคำตอบหรือข้อสรุปของปัญหาและแนวทางแก้ไข และรวมทั้งการถกเถียงเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีกว่า
ซึ่งเป็นการกระตุ้นความท้าทาย โดยจะต้องไม่เป็นการบงกชความเป็นส่วนตัว อีกทั้งจะต้องมีความร่วมมือในการมี
ความเชื่อต่อระหว่างกัน ซึ่งทำให้การสื่อสารอย่างเปิดกว้าง
3. สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Encouraging collaboration and team learning) หมายถึง องค์การสนับสนุนและ
ส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวและการจัดตั้งกลุ่มของพนักงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พัฒนาศักยภาพของสมาชิกภายใน
กลุ่ม ซึ่งกลุ่มจะเป็นผู้กำหนดกรอบการเรียนรู้ (framing) ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง ทำให้
เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสาร การถกเถียง (brain storming) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อ

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
 ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
 ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

4. **สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร** (Empowering people toward a collective vision) หมายถึง การที่องค์กรมุ่งเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ ด้วยการส่งผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงผ่านลงไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงโดยมีกลุ่มต่างๆ ในองค์กรเป็นสื่อกลางในการกระจายวิสัยทัศน์สู่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนในทุกกลุ่มมีวิสัยทัศน์เดียวกัน เป็นการฝึกศักยภาพของพนักงานทุกคน และทุกกลุ่ม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย
5. **สร้างระบบเพื่อการสะสมและการแบ่งปันองค์ความรู้** (Establishing systems to capture and share learning) หมายถึง องค์กรต้องจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานหรือกลุ่มในอนาคต รวมถึงลดถึงการกระจายและการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างทั่วทั้งองค์กร มีความสะดวก ความรวดเร็ว และมีความแม่นยำในการเข้าถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. **เชื่อมโยงองค์กรกับสภาพแวดล้อม** (Connecting an organization to its environment) หมายถึง องค์กรกำหนดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอก ซึ่งพนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวมถึงการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่รับรู้มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อการได้ตอบหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอก
7. **ส่งเสริมผู้นำกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้** (Providing strategic leadership for learning practices) หมายถึง การส่งเสริมให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่ม ซึ่งทำหน้าที่ในการสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่ม กระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ทักษะและองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ของกลุ่มและวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นผู้ที่คอยประสานงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องหรือประเด็นที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม

รายการประเมิน	ความถี่ที่ตนเองผู้เขียนทำ			ชื่อเรื่องประเมิน
	เป็นประจำ (+1)	ไม่ประจำ (0)	ไม่ทำเลย (-1)	
ภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้				
สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				
องค์กรอนุญาตให้พนักงานใช้เวลาปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้	✓			
องค์กรให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร	✓			
องค์กรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสได้แสดงความสามารถ หรือการให้รางวัลเพื่อเป็น		✓		

วิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้วิจัย			ข้อสังเกต
	เห็นด้วย (+)	ไม่เห็นด้วย (-)	ไม่แน่ใจ (?)	
) บริษัทจัดให้มีห้องสมุด หรือห้องอ่านหนังสือ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานเวลาพัก	✓			
) บริษัทอนุญาตให้พนักงานลางานเพื่อไปศึกษาต่อได้	✓			
ส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา				
) องค์การ/กลุ่มมีการเปิดรับความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง	✓			
) องค์การ/กลุ่มจัดให้มีการสอบถามความคิดเห็น การสื่อสารแบบสองทาง	✓			
) องค์การ/กลุ่มมีการตั้งคำถามและการหาคำตอบหรือข้อสรุปของปัญหาและแนวทางแก้ไข	✓			
) กลุ่มมีการสนทนาปัญหาต่างๆ อย่างเปิดใจปราศจากอคติ	✓			
) กลุ่มมีการสอบถามความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะ	✓			
สนับสนุนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม				
) องค์การส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวและการจัดตั้งกลุ่มของพนักงาน	///	✓		
) กลุ่มสามารถกำหนดกรอบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง	✓			
) สมาชิกกลุ่มสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสาร การถกเถียง (brain storming) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	✓			
) มีการจัดฝึกอบรมพนักงานเป็นกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	✓			
) มีการสอนงานและอธิบายวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องภายในกลุ่มเป็นประจำ	✓			
สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร				
พนักงานทุกกลุ่มมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางหรือวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้	✓			
วิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

รายการประเด็น	ความพึงพอใจของผู้บริหาร			ร้อยละของ
	พอใจ (+)	ไม่พอใจ (0)	ไม่แน่ใจ (-)	
นโยบายของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับและเข้าใจ แนวทางปฏิบัติ	✓			
ท่านสามารถจัดจํานโยบายคุณภาพของบริษัทได้	✓			
สร้างระบบเพื่อการระดมและการแบ่งปันองค์ความรู้				
องค์การจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์การ ความรู้ของทุกหน่วยงานไว้อย่างเป็นระเบียบ	✓			
พนักงานสามารถนำความรู้ที่สะสมอยู่ในระบบมา วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงาน หรือกลุ่ม	✓			
มีการกระจายและการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างทั่วทั้ง องค์การ ด้วยความสะดวก และรวดเร็ว	✓			
องค์การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่นระบบ คอมพิวเตอร์ และตู้เก็บเอกสารอย่างเพียงพอ	✓			
การขอรับข้อมูลหรือเอกสารความรู้ต่างๆสามารถทำได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่ยุ่งยาก	✓			
เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม				
องค์การจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับภายนอก	✓			
พนักงานและกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓			
องค์การมีการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆที่รับรู้ มาปรับใช้ในองค์การ	✓			
องค์การมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน	✓			
องค์การมีการเตรียมตัวเพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรง เช่น การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ล่าสุด และปรับปรุง คุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง	✓			
ส่งเสริมผู้นำกลุ่มเพื่อการเรียนรู้				
องค์การจัดให้มีผู้นำเพื่อการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่ม	✓			
ผู้นำกระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้	/			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

รายการประเมิน	ความเรียงถึงของสมาชิก			ข้อสังเกต
	เชิงบวก (+)	เป็นกลาง (0)	เชิงลบ (-)	
ก) ผู้นำคอยประสานงานกับฝ่ายงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม	✓			
ข) พนักงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแนะนำแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	✓			
ค) มีการอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำกลุ่ม	✓			

ที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร เป็นความเชื่อและยอมรับต่อเป้าหมายตลอดจนค่านิยมคนในองค์กรหรือกลุ่ม ความซื่อสัตย์และความภักดีต่อองค์กร เป็นลักษณะความผูกพันทางจิตใจระหว่างพนักงานกับงาน และความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1) **ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment)** หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรซึ่งต้องการที่ส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่เอบและรักองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง พนักงานมีอารมณ์ร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนที่เป็นน้อง

2) **ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment)** หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อ การ ภาควุฒิใจในความเป็นสมาชิก ไม่มีเหตุผลที่จะโยกย้ายออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานใหม่ ไม่ใส่ใจต่อการเปลี่ยนงานเพื่อร่วมงานในองค์กรอื่น

3) **ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)** หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นยอมรับใน หมายและค่านิยมขององค์กร มีเจตคติทางบวกต่อองค์กรโดยมีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานสูง มีความเชื่อมั่นใน บการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมั่นใจในความยุติธรรมที่มีต่อพนักงานในองค์กรอย่างเสมอภาค และ พนักงานมี หมายและค่านิยมเหมือนมีความเป็นเจ้าขององค์กร

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ชื่อผู้เชี่ยวชาญ
	เห็นด้วย (+)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่แน่ใจ (-)	
หน้า 2: ความผูกพันต่อองค์กร				
ความผูกพันด้านความรู้สึก				
1) ท่านมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	✓			
1) ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและรักองค์กร	✓			
1) ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหรือที่พักพิง	✓			
1) พนักงานมีอารมณ์ร่วมกับเพื่อนพนักงานคนอื่นเหมือนเป็นที่เป็นน้อง	✓			
1) ท่านรู้สึกพอใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ		✓		
1) ท่านรู้สึกว่าท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความรับผิดชอบในองค์กรแห่งนี้	✓			
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง				
1) ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	✓			
1) ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความเป็นสมาชิกในองค์กร	✓			
1) ท่านมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับเพื่อนสมาชิกเสมือนคนในครอบครัว	✓			
1) ท่านไม่ใส่ใจต่อการลาออกหรือการเปลี่ยนงานเพื่อไปร่วมงานในองค์กรอื่น	✓			
1) แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป	✓			
1) ท่านเชื่อมั่นว่าหากท่านอยู่ที่นี่ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ ศขจันทร์

รายการประเมิน	ความถี่ของผู้ประเมิน			ข้อสังเกต
	เป็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เป็นด้วย (-1)	
ความผูกพันของคนในองค์กร				
ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓			
ท่านมีเจตคติทางบวกต่อองค์กรโดยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดี	✓			
ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมขององค์กร	✓			
ท่านมีพันธะหรือข้อผูกมัดอยู่กับองค์กรที่ทำให้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป		✓		
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบของบริษัท	✓			
ท่านคิดว่า องค์กรแห่งนี้มีมาตรฐานการผลิตสินค้าที่ดีและมีคุณภาพ	✓			

3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง หมายถึง ความแตกต่างกันทางด้านความคิด การได้เปรียบ การตกลงกันไม่ได้ การไม่ลงรอยกัน การปฏิสัมพันธ์ในมิตร การเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน การแข่งขัน การหาวิธีกำจัดหรือทำลายล้างกัน และการไม่มีคุณภาพของพฤติกรรมคนในกลุ่มองค์กร ส่วนแนวคิดสมัยใหม่จะมองตรงกันข้ามกัน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งมีประโยชน์ ความขัดแย้งก่อให้เกิดการและทบทวนเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่า ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายที่จะต้องปกปิดหรือทำลาย เป็นธรรมชาติของมนุษย์องเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เกิดการขัดแย้งขึ้นในระดับที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือ

1) การร่วมมือ (collaborating) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหันหน้าเข้าหากันทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน มุมประเมินข้อดีและข้อเสียของความคิดเห็นที่ต่างกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือขององค์กรเป็นเป้าหมาย ปราศจากซึ่งทิถิความเห็นแก่ตัว เปิดใจรับฟังความเห็นของคนอื่นที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ ปราศจากอิทธิพลของ เป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะทำให้ทั้งความต้องการส่วนตนและความต้องการของผู้อื่นบรรลุผลร่วมกัน และไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยอาศัยกระบวนการแก้ปัญหาและการวินิจฉัยแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เป็นพฤติกรรมของ ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองระดับสูง และก็ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นและส่วนรวมระดับสูง

วิทยานิพนธ์: บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ ถจจันทร์

2) การประนีประนอม (compromising) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลพยายามหาทางออกที่ดีที่สุด แต่เนื่องจากฝ่ายต่างก็มีเหตุผลสนับสนุนที่พอจะรับฟังได้ จึงเป็นการยากที่จะหาข้อยุติหรือตัดสินว่าวิธีการหรือแนวทางใดดีกว่าหรือกะสมกว่าอีกวิธีการหรือแนวทางอื่น จึงนำมาสู่การถอยกันคนละก้าว หรือ การพบกันครึ่งทาง การประนีประนอมเป็นทางสายงซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องได้และเสียในบางอย่างไม่ได้ครบตามที่ตนปรารถนา เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองระดับกลาง และก็ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวมระดับกลางเช่นเดียวกัน

3) การใช้ความได้เปรียบ (competing) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลซึ่งมุ่งเอาชนะด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อตนเองจะบรรลุประโยชน์ตอบแทนมากกว่าคนอื่น คนชนะคือผู้เข้มแข็งเป็นผู้ประสบความสำเร็จหรือผู้มีความสามารถ โดยใช้ทุกวิถีทางที่จะดี ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจ การได้เปรียบ การขู่ข่มขู่โน้มน้าว หรือแม้กระทั่งการใช้เล่ห์กล โดยไม่มีบรรยากาศความร่วมมือหรือประสานงานกับฝ่ายตรงข้าม ทุกคนมุ่งเพื่อประโยชน์ของตัวเองหรือพวกพ้องทั้งสิ้น สิ่งเหล่านี้จะขัดต่อบรรยากาศของการงานแบบเป็นกลุ่ม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นสำคัญเหนือกว่าความต้องการของบุคคลหรือส่วนรวม หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่คำนึงถึงความต้องการของส่วนรวม

4) การยินยอม (accommodating) หมายถึง เมื่อบุคคลคิดว่าอาจเกิดข้อพิพาท การได้เปรียบ การทะเลาะ ความไม่พอใจ อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความรู้สึกเป็นศัตรู หรือมีจุดยืนทางความคิดที่ต่างกันหรือฝ่ายตรงข้ามกัน อาจจะมีพฤติกรรมกรรมกรมการยินยอม เพื่อแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดนั้นโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง แต่เพื่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน จึงเลือกใช้วิธีการคล้อยตามกับคนอื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่คำนึงถึงความต้องการตนเอง แต่ก็ยังให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม เพราะเกรงว่าหากเกิดความขัดแย้งแล้วจะส่งผลเสียแก่การ

5) การหลีกเลี่ยง (avoiding) หมายถึง เมื่อบุคคลคิดว่าอาจเกิดข้อพิพาท การได้เปรียบ การทะเลาะ ความไม่พอใจ อันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน หรือความรู้สึกเป็นศัตรู หรือมีจุดยืนทางความคิดที่ต่างกัน หรือฝ่ายตรงข้ามกัน อาจจะมีพฤติกรรมกรรมกรมหลีกเลี่ยง เพื่อหนีปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เงียบไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างจากคนอื่น ไม่กล้าเผชิญหน้ากับหาหรือความจริง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของตนเองและรวมถึงความต้องการของบุคคลอื่นหรือรวม หรือไม่ได้ใส่ใจต่อความเสียหายหรือผลกระทบต่อส่วนรวม

รายการประเด็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
บทที่ 3 รูปแบบการรับมือกับความขัดแย้ง				
การรวมมือ				
ท่านหรือสมาชิกในกลุ่มมีการหันหน้าเข้าหากันพูดคุยกันทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน	✓			
ท่านหรือสมาชิกได้ทำการประนีประนอมข้อดีและข้อเสียของความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย (+)	ไม่เห็นด้วย (-)	ไม่ตัดสิน	
) ท่านหรือสมาชิกกลุ่มเปิดใจรับฟังความเห็นของคนอื่นที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยปราศจากอคติ การแบ่งฝ่ายหรือพวกพ้อง	✓			
) ท่านหรือสมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์การ	✓			
) สมาชิกในกลุ่มสามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน	✓			
กรณีประเมินประนีประนอม				
) ท่านหรือสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการถอยกันคนละก้าว	✓			
) ท่านหรือสมาชิกกลุ่มใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการพบกันครึ่งทาง	✓			
) ทั้งสองฝ่ายจะต้องได้และเสียในบางอย่างไม่ได้ครบตามที่ตนปรารถนา	✓			
) ไม่มีฝ่ายชนะและฝ่ายแพ้จากการตัดสินปัญหาความขัดแย้ง	✓			
) ความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถหาข้อสรุปได้ด้วยแนวทางสายกลาง	✓			
กรณีใช้ความได้เปรียบ				
) ท่านหรือสมาชิกมีการใช้อำนาจ หรือการได้เปรียบเพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ	✓			
) ท่านหรือสมาชิกมีการขู่จูงใจ โจมตี หรือแม้กระทั่งการใช้เล่ห์กลเพื่อให้ได้ข้อสรุปตามแนวทางที่ต้องการ	✓			
) ท่านหรือสมาชิกมีการตัดสินใจโดยมุ่งเพื่อประโยชน์ของตัวเองหรือพวกพ้องทั้งสิ้น	✓			
) มีการใช้อำนาจจากตำแหน่งมาแก้ปัญหาโดยปราศจากการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม	✓			
) ความไม่ยุติธรรมในการตัดสินปัญหาถือว่าเป็นเรื่อง		/		

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ คุชจันทร์

รายการประเมิน	ความถี่ของผู้เชี่ยวชาญ			ปีละครั้งเฉพาะ
	ไม่เห็นด้วย (-3)	ไม่เห็นใจ (0)	เห็นใจ (+3)	
การยอมรับชม				
) ท่านหรือสมาชิกมีการแสดงออกว่าเห็นด้วยกับแนวคิดของคนอื่นโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทั้งๆที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง	✓			
) ท่านหรือสมาชิกมีการตัดสินใจเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม	✓			
) ท่านหรือสมาชิกมักใช้วิธีการคล้อยตามกับคนอื่น	✓			
) ท่านหรือสมาชิกต้องยอมปฏิบัติตามแนวทางอื่นทั้งๆที่ไม่เห็นด้วย	✓			
) ท่านไม่เคยปฏิเสธคำสั่งหรือคำแนะนำของคนอื่น	✓			
การหลีกเลี่ยง				
) ท่านหรือสมาชิกมักจะเลี่ยงหนีปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	✓			
) ท่านหรือสมาชิกมักจะเงียบไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างจากคนอื่น	✓			
) ท่านหรือสมาชิกมักจะไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาหรือความจริง	✓			
) วิธีการทำงานในกลุ่มที่ดีที่สุดคือ "ทางใคร-ทางมัน"	✓			
) ท่านหรือสมาชิกรู้สึกเกรงใจที่จะเสนอความเห็นเพราะอาจกระทบความรู้สึกของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม	✓			

ที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในประสงค์หรือเป้าหมาย และมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ตัวแปรสังเกตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1) คุณภาพและปริมาณของผลผลิต/บริการ (quality and quantity of products or services) หมายถึง ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตหรือให้บริการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีคุณภาพตามข้อกำหนด และสมาชิกภายในกลุ่ม

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

มารดปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วน สมาชิกมีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) **ระยะเวลาในการส่งมอบ (timeliness of delivery)** หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการและส่งมอบแก่ลูกค้าได้ตามกำหนดซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึงเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบในกระบวนการผลิต หรือเวลาที่สูญเสียเนื่องจากการหยุดของเครื่องจักรเพื่อการซ่อมบำรุงที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการซ่อมบำรุง เป็น

3) **ระดับข้อผิดพลาด (level of error)** หมายความว่ารวมถึง จำนวนหรือปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นในหว่างการผลิต จำนวนสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจพบว่ามีคุณภาพ การใช้ทรัพยากรหรือวัตถุดิบได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน ไม่เกินกว่าข้อกำหนด และรวมถึงจำนวนการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน ข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ (customers' claims) เป็นต้น

ที่	รายการประเมิน	ความถี่ของข้อผิดพลาด			ข้อสังเกต
		ไม่มีข้อผิดพลาด (++)	น้อยมาก (-)	มาก (++)	
วันที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน					
จำนวนผลผลิตและคุณภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
1)	ปริมาณผลผลิตที่กลุ่มสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	✓			
2)	สมาชิกภายในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างครบถ้วน	✓			
3)	สมาชิกมีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	✓			
4)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้	✓			
5)	ท่านมีความมั่นใจว่ากลุ่มสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ตามข้อกำหนด	✓			
ระยะเวลาที่ใช้ไปในกระบวนการผลิตและส่งมอบสินค้า					
6)	ระยะเวลาที่กลุ่มใช้ไปเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการและส่งมอบแก่ลูกค้าได้ตามกำหนดซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน	✓			
7)	พบเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์เพื่อการรอคอยวัตถุดิบในกระบวนการผลิต	✓			
8)	พบเวลาที่สูญเสียเนื่องจากการหยุดของเครื่องจักรเพื่อการซ่อมบำรุง (ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแผนการซ่อม	/			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง

ผู้วิจัย: นายสุชาติ คชจันทร์

รายการประเมิน	ความถี่ที่มองผู้วิจัย			ปัจจัยที่มีผล
	เห็นด้วย (+1)	ไม่เห็นด้วย (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
1) การส่งมอบสินค้าเป็นไปตามกำหนดเวลาการจัดส่ง	✓			
2) กลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะลดเวลาในการผลิตให้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้	✓			
3. จำนวนข้อผิดพลาด				
1) พบปริมาณของเสีย (defected goods) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการผลิต	✓			
2) พบสินค้าสำเร็จรูปที่ตรวจพบว่าไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	✓			
3) พบจำนวนการส่งคืนสินค้า (returned goods) ที่ไม่ได้มาตรฐาน	✓			
4) พบข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพ (customers' claims)	✓			
5) พบการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้	✓			

วิทยานิพนธ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
ตามแนวทฤษฎีความขัดแย้ง
ผู้วิจัย: นายสุชาติ กชจันทร์

เสนอแนะเพิ่มเติม

Lined area for additional suggestions, consisting of multiple horizontal dotted lines.

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน
(สุชาติ กชจันทร์)
วันที่.....

ภาคผนวก ค.

รายงานผลการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างหลัก

ด้วยโปรแกรม LISREL

DATE: 6/20/2013
TIME: 8:24

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file H:\SURVEY DATA\test\P-SEM-23.LPJ:

TI
!DA NI=18 NO=257 MA=CM
SY='H:\SURVEY DATA\test\EFA-CFA-3-03.dsf' NG=1
SE
8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 1 2 3 4 5 6 7 /
MO NX=7 NY=11 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
OCM CCF ACF WGEF
LK
LOD
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,3) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,4)
FR LY(10,4) LY(11,4) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,1) LX(7,1)
FR BE(2,1) BE(3,1) BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1)

FR TD(3,2) TE(11,9) TH(3,3) TE(3,1) TD(2,1) TD(7,4) TH(7,5) TE(6,4)
FR TD(6,5) TD(5,1) TD(3,1) TE(9,4) TH(2,6) TD(6,2) TH(2,3) TH(2,9)
FR TH(6,9) TH(5,5) TH(5,1) TE(10,8) TE(8,2) TE(10,1) TE(9,7) TE(8,4)
FR TE(9,2) TE(7,5) TH(1,9) TH(1,1) TH(6,3) TH(7,2) TH(7,1) TD(4,1)
FR TH(3,2) TH(2,2) TE(10,7) TD(4,3) TH(2,8) TH(4,1) TH(1,7) TH(3,7)
FR TH(6,1) TH(4,3) TH(7,6) TH(1,2) TH(5,2) TH(6,2) TH(5,7) TH(5,9)
FR TH(5,10) TE(7,2) TH(4,11) TH(4,10) TH(4,9) TH(5,4)

PD
OU ALL AD=OFF

TI

Number of Input Variables 18
Number of Y - Variables 11
Number of X - Variables 7
Number of ETA - Variables 4
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 257

TI

Covariance Matrix

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
OCM1	0.51					
OCM2	0.43	0.59				
OCM3	0.43	0.45	0.61			
CCF1	0.38	0.33	0.41	0.70		
CCF2	0.33	0.31	0.37	0.50	0.56	
ACF1	0.05	0.09	0.02	-0.11	0.01	0.84
ACF2	0.13	0.14	0.09	0.09	0.12	0.35
ACF3	0.00	0.06	-0.04	-0.12	-0.06	0.41
WGEF1	0.30	0.32	0.33	0.37	0.31	0.05
WGEF2	0.25	0.26	0.30	0.29	0.28	0.02
WGEF3	0.23	0.21	0.27	0.26	0.23	0.04
LOD1	0.25	0.20	0.30	0.37	0.31	-0.04
LOD2	0.32	0.21	0.34	0.46	0.37	-0.13
LOD3	0.32	0.22	0.31	0.45	0.36	-0.07
LOD4	0.32	0.26	0.36	0.37	0.32	0.01
LOD5	0.27	0.21	0.33	0.38	0.29	-0.02
LOD6	0.32	0.25	0.38	0.40	0.33	-0.03
LOD7	0.32	0.22	0.37	0.45	0.33	-0.10

Covariance Matrix

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3	LOD1
ACF2	0.42					
ACF3	0.32	0.69				
WGEF1	0.15	0.00	0.59			
WGEF2	0.10	-0.04	0.41	0.47		
WGEF3	0.09	0.04	0.28	0.32	0.58	
LOD1	0.07	-0.10	0.19	0.22	0.23	0.60
LOD2	0.05	-0.15	0.24	0.28	0.26	0.51
LOD3	0.07	-0.11	0.26	0.26	0.24	0.47
LOD4	0.09	-0.03	0.27	0.27	0.26	0.32
LOD5	0.07	-0.09	0.20	0.21	0.23	0.44
LOD6	0.06	-0.09	0.23	0.26	0.26	0.41
LOD7	0.03	-0.14	0.25	0.24	0.24	0.47

Covariance Matrix

	LOD2	LOD3	LOD4	LOD5	LOD6	LOD7
LOD2	0.75					
LOD3	0.58	0.67				
LOD4	0.40	0.39	0.49			
LOD5	0.46	0.47	0.37	0.59		
LOD6	0.49	0.46	0.37	0.48	0.59	
LOD7	0.54	0.54	0.37	0.51	0.51	0.68

TI

Initial Estimates (TSLs)

LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM1	1.00	--	--	--
OCM2	0.96	--	--	--
OCM3	1.05	--	--	--
CCF1	--	1.00	--	--
CCF2	--	0.89	--	--
ACF1	--	--	1.00	--
ACF2	--	--	0.73	--
ACF3	--	--	0.92	--
WGEF1	--	--	--	1.00
WGEF2	--	--	--	0.86
WGEF3	--	--	--	0.72

LAMBDA-X

	LOD
LOD1	0.71
LOD2	0.75
LOD3	0.73
LOD4	0.50
LOD5	0.66
LOD6	0.65
LOD7	0.72

BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	0.35	--	--	--
ACF	0.38	--	--	--
WGEF	0.42	0.36	0.05	--

GAMMA

	LOD
OCM	0.46
CCF	0.44
ACF	-0.24
WGEF	--

Covariance Matrix of ETA and KSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF	LOD
OCM	0.43				
CCF	0.36	0.54			
ACF	0.05	-0.01	0.46		
WGEF	0.31	0.34	0.04	0.49	
LOD	0.46	0.60	-0.07	0.41	1.00

PHI

	LOD
	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

OCM	CCF	ACF	WGEF
0.23	0.15	0.43	0.23

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

OCM	CCF	ACF	WGEF
0.48	0.73	0.08	0.53

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

OCM	CCF	ACF	WGEF
0.48	0.68	0.01	0.34

Reduced Form

LOD	
OCM	0.46
CCF	0.60
ACF	-0.07
WGEF	0.41

THETA-EPS

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
OCM1	0.11					
OCM2	--	0.24				
OCM3	-0.03	--	0.18			
CCF1	--	--	--	0.21		
CCF2	--	--	--	--	0.17	
ACF1	--	--	--	-0.12	--	0.46
ACF2	--	0.11	--	--	0.12	--
ACF3	--	0.02	--	-0.13	--	--
WGEF1	--	0.01	--	0.02	--	--
WGEF2	-0.03	--	--	--	--	--
WGEF3	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
ACF2	0.22				
ACF3	--	0.37			
WGEF1	0.12	--	0.16		
WGEF2	0.07	-0.08	--	0.16	
WGEF3	--	--	-0.06	--	0.39

THETA-DELTA-EPS

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
LOD1	-0.08	-0.12	--	--	--	--
LOD2	--	-0.12	-0.02	--	--	-0.08
LOD3	--	-0.10	-0.04	--	--	--
LOD4	0.11	--	0.13	--	--	--
LOD5	-0.03	-0.08	--	-0.01	-0.06	--
LOD6	0.03	-0.04	0.07	--	--	--
LOD7	0.00	-0.09	--	--	-0.05	-0.05

THETA-DELTA-EPS

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
LOD1	0.11	--	-0.11	--	--
LOD2	--	-0.11	-0.07	--	--
LOD3	0.10	--	--	--	--
LOD4	--	--	0.07	0.09	0.12
LOD5	0.10	--	-0.07	-0.02	--
LOD6	--	--	-0.04	--	--
LOD7	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	LOD1	LOD2	LOD3	LOD4	LOD5	LOD6
LOD1	0.12					
LOD2	-0.04	0.26				
LOD3	-0.06	0.03	0.20			
LOD4	-0.03	--	0.03	0.31		
LOD5	-0.05	--	--	--	0.21	
LOD6	--	0.01	--	--	0.05	0.23
LOD7	--	--	--	0.03	--	--

THETA-DELTA

LOD7	
LOD7	0.24

TI

Number of Iterations = 38

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM1	0.66	--	--	--
OCM2	0.62	--	--	--
	(0.04)			
	15.61			
OCM3	0.72	--	--	--
	(0.04)			
	19.82			

CCF1	--	0.72	--	--
CCF2	--	0.62	--	--
		(0.04)		
		17.43		
ACF1	--	--	0.64	--
ACF2	--	--	0.55	--
		(0.06)		
		9.93		
ACF3	--	--	0.59	--
		(0.06)		
		9.96		
WGEF1	--	--	--	0.66
WGEF2	--	--	--	0.57
		(0.04)		
		14.10		
WGEF3	--	--	--	0.53
		(0.05)		
		10.98		

LAMBDA-X

LOD

LOD1	0.58
	(0.04)
	14.66
LOD2	0.67
	(0.04)
	15.67
LOD3	0.69
	(0.04)
	16.99
LOD4	0.56
	(0.04)
	15.49
LOD5	0.64
	(0.04)
	16.98
LOD6	0.65
	(0.04)
	16.95
LOD7	0.75
	(0.04)
	19.16

BETA

OCM CCF ACF WGEF

```

-----
OCM    --    --    --    --
CCF    0.36    --    --    --
      (0.07)
      5.53
ACF    0.21    --    --    --
      (0.09)
      2.31
WGEF   0.37    0.34    0.06    --
      (0.09) (0.09) (0.06)
      4.26    3.88    1.07

```

GAMMA

LOD

```

-----
OCM    0.70
      (0.06)
      11.77
CCF    0.54
      (0.07)
      8.01
ACF   -0.11
      (0.09)
      -1.18
WGEF   --

```

Covariance Matrix of ETA and KSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF	LOD
OCM	1.00				
CCF	0.74	1.00			
ACF	0.13	0.07	1.00		
WGEF	0.63	0.62	0.13	1.00	
LOD	0.70	0.79	0.04	0.53	1.00

PHI

LOD

```

-----
1.00

```

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	0.52	0.30	0.98	0.55
	(0.07)	(0.05)	(0.16)	(0.07)
	7.78	6.58	5.94	7.48

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

OCM	CCF	ACF	WGEF
0.48	0.70	0.02	0.45

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

OCM	CCF	ACF	WGEF
0.48	0.63	0.00	0.28

Reduced Form

LOD

OCM 0.70
(0.06)
11.77

CCF 0.79
(0.06)
13.39

ACF 0.04
(0.07)
0.52

WGEF 0.53
(0.06)
9.12

THETA-EPS

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
OCM1	0.06 (0.02) 2.87					
OCM2	--	0.20 (0.02) 8.43				
OCM3	-0.06 (0.02) -2.84	--	0.08 (0.02) 3.37			
CCF1	--	--	--	0.13 (0.02) 6.11		
CCF2	--	--	--	--	0.13 (0.02) 7.33	
ACF1	--	--	--	-0.12 (0.02) -5.29	--	0.43 (0.05) 8.77
ACF2	--	0.02	--	--	0.05	--

		(0.01)		(0.01)		
		1.78		3.38		
ACF3	--	0.05	--	-0.06	--	--
		(0.02)		(0.02)		
		2.50		-3.28		
WGEF1	--	0.03	--	0.05	--	--
		(0.01)		(0.01)		
		2.21		3.47		
WGEF2	-0.02	--	--	--	--	--
	(0.01)					
	-2.63					
WGEF3	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
ACF2	0.12				
	(0.03)				
	4.47				
ACF3	--	0.33			
		(0.04)			
		8.24			
WGEF1	0.06	--	0.13		
	(0.02)		(0.03)		
	3.33		4.91		
WGEF2	0.03	-0.05	--	0.11	
	(0.02)	(0.02)		(0.02)	
	1.65	-2.81		5.44	
WGEF3	--	--	-0.07	--	0.29
		(0.02)		(0.03)	
		-3.26		8.87	

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
0.88	0.67	0.86	0.80	0.74	0.48

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
0.72	0.52	0.76	0.76	0.49

THETA-DELTA-EPS

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
LOD1	-0.02	-0.05	--	--	--	--
	(0.01)	(0.02)				
	-1.57	-2.79				

LOD2	--	-0.08	-0.02	--	--	-0.07
		(0.02)	(0.01)			(0.02)
		-4.46	-1.60			-3.46
LOD3	--	-0.08	-0.05	--	--	--
		(0.02)	(0.01)			
		-4.69	-3.39			
LOD4	0.05	--	0.05	--	--	--
	(0.01)		(0.01)			
	4.19		3.97			
LOD5	-0.03	-0.06	--	-0.02	-0.04	--
	(0.01)	(0.02)		(0.01)	(0.01)	
	-2.00	-3.37		-1.79	-2.94	
LOD6	0.02	-0.03	0.04	--	--	--
	(0.01)	(0.02)	(0.01)			
	1.70	-1.89	3.20			
LOD7	-0.01	-0.08	--	--	-0.05	-0.04
	(0.01)	(0.02)			(0.01)	(0.02)
	-0.87	-4.40			-4.18	-2.03

THETA-DELTA-EPS

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
LOD1	0.04	--	-0.03	--	--
	(0.01)		(0.01)		
	3.03		-2.26		
LOD2	--	-0.04	-0.04	--	--
		(0.02)	(0.01)		
		-2.39	-2.87		
LOD3	0.03	--	--	--	--
	(0.01)				
	2.36				
LOD4	--	--	0.04	0.05	0.06
			(0.02)	(0.02)	(0.02)
			2.17	3.14	3.21
LOD5	0.02	--	-0.04	-0.02	--
	(0.01)		(0.02)	(0.01)	
	1.34		-2.34	-1.58	
LOD6	--	--	-0.03	--	--
			(0.01)		
			-2.26		
LOD7	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	LOD1	LOD2	LOD3	LOD4	LOD5	LOD6
LOD1	0.22					
	(0.02)					

10.03

LOD2 0.07 0.25
(0.02) (0.02)
4.30 10.49

LOD3 0.04 0.08 0.18
(0.01) (0.02) (0.02)
2.54 5.03 9.41

LOD4 -0.03 -- -0.02 0.17
(0.01) (0.01) (0.02)
-2.20 -1.36 9.30

LOD5 0.03 -- -- -- 0.15
(0.01) (0.02)
2.25 9.43

LOD6 -- 0.03 -- -- 0.04 0.16
(0.01) (0.01) (0.02)
2.65 3.39 10.03

LOD7 -- -- -- -0.05 -- --
(0.01)
-4.40

THETA-DELTA

LOD7

LOD7 0.10
(0.01)
6.97

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LOD1	LOD2	LOD3	LOD4	LOD5	LOD6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.60	0.65	0.73	0.66	0.73	0.73

Squared Multiple Correlations for X - Variables

LOD7

0.85

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 73
 Minimum Fit Function Chi-Square = 96.51 (P = 0.034)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 93.76 (P = 0.051)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 20.76
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 49.79)

Minimum Fit Function Value = 0.38
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.081
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.19)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.033
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.052)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.93

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.13

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.05 ; 1.25)

ECVI for Saturated Model = 1.34

ECVI for Independence Model = 36.74

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 9368.52

Independence AIC = 9404.52

Model AIC = 289.76

Saturated AIC = 342.00

Independence CAIC = 9486.41

Model CAIC = 735.57

Saturated CAIC = 1119.89

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.47

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 276.89

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.043

Standardized RMR = 0.073

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.41

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM1	--	0.17	1.35	0.54
OCM2	--	1.35	2.21	0.03
OCM3	--	0.79	6.17	0.17
CCF1	0.47	--	0.87	1.84
CCF2	0.47	--	0.01	0.96
ACF1	2.64	1.75	--	2.10
ACF2	22.83	30.22	--	18.48
ACF3	16.02	22.00	--	8.67
WGEF1	0.67	0.23	0.13	--
WGEF2	0.40	0.04	1.03	--
WGEF3	0.18	0.51	0.91	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM1	--	-0.02	0.03	-0.03
OCM2	--	-0.12	0.06	0.01
OCM3	--	0.05	-0.08	0.02
CCF1	-0.05	--	0.03	-0.07
CCF2	0.04	--	0.00	0.04
ACF1	-0.07	-0.07	--	-0.07

ACF2	0.16	0.20	--	0.17
ACF3	-0.16	-0.21	--	-0.13
WGEF1	-0.06	-0.03	0.02	--
WGEF2	0.05	-0.02	-0.04	--
WGEF3	0.03	0.04	0.04	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM1	--	-0.02	0.03	-0.03
OCM2	--	-0.12	0.06	0.01
OCM3	--	0.05	-0.08	0.02
CCF1	-0.05	--	0.03	-0.07
CCF2	0.04	--	0.00	0.04
ACF1	-0.07	-0.07	--	-0.07
ACF2	0.16	0.20	--	0.17
ACF3	-0.16	-0.21	--	-0.13
WGEF1	-0.06	-0.03	0.02	--
WGEF2	0.05	-0.02	-0.04	--
WGEF3	0.03	0.04	0.04	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	0.50
CCF	--	--	0.62	0.35
ACF	--	0.62	--	0.88
WGEF	--	--	--	--

Expected Change for BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	-0.10
CCF	--	--	0.04	-0.06
ACF	--	0.12	--	0.41
WGEF	--	--	--	--

Standardized Expected Change for BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	-0.10
CCF	--	--	0.04	-0.06
ACF	--	0.12	--	0.41
WGEF	--	--	--	--

Modification Indices for GAMMA

LOD

OCM	--
CCF	--
ACF	--
WGEF	0.50

Expected Change for GAMMA

LOD

OCM --
CCF --
ACF --
WGEF 0.07

Standardized Expected Change for GAMMA

LOD

OCM --
CCF --
ACF --
WGEF 0.07

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--			
CCF	--	--		
ACF	--	0.62	--	
WGEF	0.50	0.50	0.50	--

Expected Change for PSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--			
CCF	--	--		
ACF	--	0.04	--	
WGEF	-0.05	-0.04	0.66	--

Standardized Expected Change for PSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--			
CCF	--	--		
ACF	--	0.04	--	
WGEF	-0.05	-0.04	0.66	--

Modification Indices for THETA-EPS

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
OCM1	--					
OCM2	0.43	--				
OCM3	--	0.25	--			
CCF1	0.01	0.09	0.04	--		
CCF2	0.00	0.08	0.41	0.50	--	
ACF1	0.44	2.10	1.04	--	0.30	--
ACF2	3.16	--	0.52	1.37	--	2.88
ACF3	0.14	--	0.18	--	0.78	6.76
WGEF1	0.02	--	0.00	--	0.80	0.46

WGEF2	--	0.78	0.10	1.77	0.29	1.04
WGEF3	0.62	0.68	0.93	0.11	0.96	0.05

Modification Indices for THETA-EPS

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
ACF2	--				
ACF3	1.75	--			
WGEF1	--	0.24	--		
WGEF2	--	--	0.63	--	
WGEF3	0.01	1.34	--	0.63	--

Expected Change for THETA-EPS

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
OCM1	--					
OCM2	0.01	--				
OCM3	--	-0.01	--			
CCF1	0.00	0.00	0.00	--		
CCF2	0.00	0.00	0.01	0.05	--	
ACF1	-0.01	0.03	-0.02	--	0.01	--
ACF2	0.02	--	-0.01	0.02	--	-0.23
ACF3	-0.01	--	-0.01	--	-0.02	0.33
WGEF1	0.00	--	0.00	--	0.01	0.02
WGEF2	--	0.01	0.00	-0.02	0.01	-0.02
WGEF3	-0.01	-0.01	0.01	0.01	-0.02	-0.01

Expected Change for THETA-EPS

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
ACF2	--				
ACF3	-0.18	--			
WGEF1	--	-0.01	--		
WGEF2	--	--	0.03	--	
WGEF3	0.00	0.03	--	-0.03	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
LOD1	--	--	0.62	0.36	0.01	0.13
LOD2	0.81	--	--	0.73	0.09	--
LOD3	0.27	--	--	1.21	1.41	1.58
LOD4	--	0.16	--	0.15	0.69	0.01
LOD5	--	--	0.00	--	--	0.94
LOD6	--	--	--	0.20	0.57	0.27
LOD7	--	--	0.31	0.49	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
LOD1	--	0.06	--	0.02	1.27
LOD2	0.05	--	--	0.78	0.01
LOD3	--	0.04	1.80	0.54	0.01
LOD4	1.20	0.18	--	--	--
LOD5	--	0.42	--	--	0.18

LOD6	1.27	0.07	--	0.53	2.22
LOD7	0.11	1.67	0.07	1.68	0.27

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
LOD1	--	--	-0.01	-0.01	0.00	0.01
LOD2	-0.01	--	--	0.01	0.00	--
LOD3	0.01	--	--	0.01	-0.01	-0.03
LOD4	--	0.01	--	0.00	0.01	0.00
LOD5	--	--	0.00	--	--	0.02
LOD6	--	--	--	-0.01	-0.01	-0.01
LOD7	--	--	0.01	-0.01	--	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3
LOD1	--	0.00	--	0.00	0.02
LOD2	0.00	--	--	0.01	0.00
LOD3	--	0.00	-0.02	0.01	0.00
LOD4	0.01	0.01	--	--	--
LOD5	--	-0.01	--	--	-0.01
LOD6	0.01	0.00	--	0.01	0.02
LOD7	0.00	-0.02	0.00	-0.01	-0.01

Modification Indices for THETA-DELTA

	LOD1	LOD2	LOD3	LOD4	LOD5	LOD6
LOD1	--					
LOD2	--	--				
LOD3	--	--	--			
LOD4	--	0.26	--	--		
LOD5	--	0.00	0.01	0.13	--	
LOD6	0.40	--	0.54	0.20	--	--
LOD7	0.02	0.27	0.20	--	0.07	0.46

Modification Indices for THETA-DELTA

LOD7	
LOD7	--

Expected Change for THETA-DELTA

	LOD1	LOD2	LOD3	LOD4	LOD5	LOD6
LOD1	--					
LOD2	--	--				
LOD3	--	--	--			
LOD4	--	-0.01	--	--		
LOD5	--	0.00	0.00	0.00	--	
LOD6	0.01	--	-0.01	-0.01	--	--
LOD7	0.00	-0.01	0.01	--	0.00	0.01

Expected Change for THETA-DELTA

LOD7

 LOD7 --

Maximum Modification Index is 30.22 for Element (7, 2) of LAMBDA-Y

Factor Scores Regressions

ETA

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
OCM	0.88	-0.03	0.75	0.01	0.02	0.01
CCF	0.08	0.07	-0.01	0.59	0.50	0.16
ACF	0.14	-0.19	0.11	0.48	-0.36	0.32
WGEF	0.34	-0.20	0.10	-0.10	0.13	0.05

ETA

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3	LOD1
OCM	-0.10	0.05	-0.08	0.21	-0.03	-0.04
CCF	-0.29	0.11	-0.08	0.17	-0.02	-0.04
ACF	0.87	0.36	-0.29	0.21	0.01	-0.21
WGEF	-0.35	0.19	0.71	0.58	0.29	0.04

ETA

	LOD2	LOD3	LOD4	LOD5	LOD6	LOD7
OCM	0.11	0.19	-0.49	0.35	-0.38	-0.02
CCF	0.06	-0.03	-0.07	0.25	-0.16	0.17
ACF	0.26	-0.16	-0.03	-0.02	-0.07	0.01
WGEF	0.16	-0.06	-0.55	0.37	-0.03	-0.16

KSI

	OCM1	OCM2	OCM3	CCF1	CCF2	ACF1
LOD	-0.26	0.47	-0.24	-0.04	0.19	0.09

KSI

	ACF2	ACF3	WGEF1	WGEF2	WGEF3	LOD1
LOD	-0.11	-0.03	0.04	-0.08	-0.03	0.08

KSI

	LOD2	LOD3	LOD4	LOD5	LOD6	LOD7
LOD	0.06	0.13	0.37	0.10	0.15	0.59

TI

Standardized Solution

LAMBDA-Y

OCM	CCF	ACF	WGEF
-----	-----	-----	------

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM1	0.66	--	--	--
OCM2	0.62	--	--	--
OCM3	0.72	--	--	--
CCF1	--	0.72	--	--
CCF2	--	0.62	--	--
ACF1	--	--	0.64	--
ACF2	--	--	0.55	--
ACF3	--	--	0.59	--
WGEF1	--	--	--	0.66
WGEF2	--	--	--	0.57
WGEF3	--	--	--	0.53

LAMBDA-X

LOD

LOD1	0.58
LOD2	0.67
LOD3	0.69
LOD4	0.56
LOD5	0.64
LOD6	0.65
LOD7	0.75

BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	0.36	--	--	--
ACF	0.21	--	--	--
WGEF	0.37	0.34	0.06	--

GAMMA

LOD

OCM	0.70
CCF	0.54
ACF	-0.11
WGEF	--

Correlation Matrix of ETA and KSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF	LOD
OCM	1.00				
CCF	0.74	1.00			
ACF	0.13	0.07	1.00		
WGEF	0.63	0.62	0.13	1.00	
LOD	0.70	0.79	0.04	0.53	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	0.52	0.30	0.98	0.55

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

LOD

OCM 0.70
CCF 0.79
ACF 0.04
WGEF 0.53

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

LOD

OCM 0.70
(0.06)
11.77

CCF 0.79
(0.06)
13.39

ACF 0.04
(0.07)
0.52

WGEF 0.53
(0.06)
9.12

Indirect Effects of KSI on ETA

LOD

OCM --

CCF 0.25
(0.05)
5.20

ACF 0.14
(0.06)
2.26

WGEF 0.53
(0.06)
9.12

Total Effects of ETA on ETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM	--	--	--	--
CCF	0.36	--	--	--
	(0.07)			
	5.53			

ACF	0.21	--	--	--
	(0.09)			
	2.31			
WGEF	0.50	0.34	0.06	--
	(0.07)	(0.09)	(0.06)	
	6.80	3.88	1.07	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.372

Indirect Effects of ETA on ETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM	--	--	--	--
CCF	--	--	--	--
ACF	--	--	--	--
WGEF	0.14	--	--	--
	(0.04)			
	3.55			

Total Effects of ETA on Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM1	0.66	--	--	--
OCM2	0.62	--	--	--
	(0.04)			
	15.61			
OCM3	0.72	--	--	--
	(0.04)			
	19.82			
CCF1	0.26	0.72	--	--
	(0.05)			
	5.53			
CCF2	0.22	0.62	--	--
	(0.04)	(0.04)		
	5.47	17.43		
ACF1	0.13	--	0.64	--
	(0.06)			
	2.31			
ACF2	0.11	--	0.55	--
	(0.05)		(0.06)	
	2.33		9.93	
ACF3	0.12	--	0.59	--
	(0.05)		(0.06)	
	2.32		9.96	
WGEF1	0.33	0.22	0.04	0.66
	(0.05)	(0.06)	(0.04)	

	6.80	3.88	1.07	
WGEF2	0.29	0.19	0.04	0.57
	(0.04)	(0.05)	(0.03)	(0.04)
	6.59	3.87	1.07	14.10
WGEF3	0.27	0.18	0.03	0.53
	(0.04)	(0.05)	(0.03)	(0.05)
	6.29	3.80	1.07	10.98

Indirect Effects of ETA on Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM1	--	--	--	--
OCM2	--	--	--	--
OCM3	--	--	--	--
CCF1	0.26	--	--	--
	(0.05)			
	5.53			
CCF2	0.22	--	--	--
	(0.04)			
	5.47			
ACF1	0.13	--	--	--
	(0.06)			
	2.31			
ACF2	0.11	--	--	--
	(0.05)			
	2.33			
ACF3	0.12	--	--	--
	(0.05)			
	2.32			
WGEF1	0.33	0.22	0.04	--
	(0.05)	(0.06)	(0.04)	
	6.80	3.88	1.07	
WGEF2	0.29	0.19	0.04	--
	(0.04)	(0.05)	(0.03)	
	6.59	3.87	1.07	
WGEF3	0.27	0.18	0.03	--
	(0.04)	(0.05)	(0.03)	
	6.29	3.80	1.07	

Total Effects of KSI on Y

	LOD

OCM1	0.46
	(0.04)
	11.77
OCM2	0.43

	(0.04)	
	10.37	
OCM3	0.50	
	(0.04)	
	11.75	
CCF1	0.57	
	(0.04)	
	13.39	
CCF2	0.49	
	(0.04)	
	12.59	
ACF1	0.02	
	(0.04)	
	0.52	
ACF2	0.02	
	(0.04)	
	0.52	
ACF3	0.02	
	(0.04)	
	0.52	
WGEF1	0.35	
	(0.04)	
	9.12	
WGEF2	0.30	
	(0.03)	
	8.88	
WGEF3	0.28	
	(0.03)	
	8.01	

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	LOD

OCM	0.70
CCF	0.79
ACF	0.04
WGEF	0.53

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	LOD

OCM	- -
CCF	0.25
ACF	0.14
WGEF	0.53

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	0.36	--	--	--
ACF	0.21	--	--	--
WGEF	0.50	0.34	0.06	--

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	--	--	--	--
ACF	--	--	--	--
WGEF	0.14	--	--	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM1	0.66	--	--	--
OCM2	0.62	--	--	--
OCM3	0.72	--	--	--
CCF1	0.26	0.72	--	--
CCF2	0.22	0.62	--	--
ACF1	0.13	--	0.64	--
ACF2	0.11	--	0.55	--
ACF3	0.12	--	0.59	--
WGEF1	0.33	0.22	0.04	0.66
WGEF2	0.29	0.19	0.04	0.57
WGEF3	0.27	0.18	0.03	0.53

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM1	--	--	--	--
OCM2	--	--	--	--
OCM3	--	--	--	--
CCF1	0.26	--	--	--
CCF2	0.22	--	--	--
ACF1	0.13	--	--	--
ACF2	0.11	--	--	--
ACF3	0.12	--	--	--
WGEF1	0.33	0.22	0.04	--
WGEF2	0.29	0.19	0.04	--
WGEF3	0.27	0.18	0.03	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	LOD
OCM1	0.46
OCM2	0.43
OCM3	0.50
CCF1	0.57
CCF2	0.49
ACF1	0.02
ACF2	0.02

ACF3	0.02
WGEF1	0.35
WGEF2	0.30
WGEF3	0.28

Time used: 0.328 Seconds

ภาคผนวก ง.

รายงานผลการวิเคราะห์ตัวแบบ

“ดัชนีชี้วัดการประเมินผลของประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม”

ด้วยโปรแกรม LISREL

DATE: 7 / 6/2013
TIME: 10:49

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file K:\SURVEY DATA\test\P-EFA-03.LPJ:

TI
!DA NI=9 NO=257 MA=CM
SY='K:\SURVEY DATA\test\P-EFA-03.DSF' NG=1
SE
3 4 5 6 7 8 9 1 2 /
MO NX=2 NY=7 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
OCM CCF ACF WGEF
LK
LOD
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,2) LY(4,3) LY(5,3) LY(6,4) LY(7,4) LX(1,1) LX(2,1)
FR BE(2,1) BE(3,1) BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1)

FR TH(1,2) TE(6,2) TH(2,1) TH(2,7) TH(1,7) TH(2,2) TH(1,6)
FR TE(5,2) TE(4,2) TH(2,4) TH(1,5) TE(4,1)

PD
OU AM ALL AD=OFF

TI

Number of Input Variables 9
Number of Y - Variables 7
Number of X - Variables 2
Number of ETA - Variables 4
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 257

TI

Covariance Matrix

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
SATIS	0.51					
CONFI	0.42	0.61				

EXCH	0.34	0.37	0.53			
CONFORM	0.07	-0.03	-0.02	0.51		
ENFORCE	0.10	-0.03	-0.03	0.40	0.84	
PROD	0.33	0.27	0.33	0.03	0.04	0.51
DEFECT	0.23	0.25	0.25	0.03	0.04	0.31
CLIMATE	0.25	0.35	0.37	-0.07	-0.07	0.24
VISION	0.30	0.32	0.34	0.00	0.01	0.26

Covariance Matrix

	DEFECT	CLIMATE	VISION
DEFECT	0.50		
CLIMATE	0.24	0.53	
VISION	0.26	0.38	0.44

TI

Initial Estimates (TSLs)

LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
SATIS	1.00	--	--	--
CONFI	1.07	--	--	--
EXCH	--	1.00	--	--
CONFORM	--	--	1.00	--
ENFORCE	--	--	1.29	--
PROD	--	--	--	1.00
DEFECT	--	--	--	0.95

LAMBDA-X

LOD

CLIMATE	0.64
VISION	0.69

BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	0.57	--	--	--
ACF	0.09	--	--	--
WGEF	0.30	0.37	0.06	--

GAMMA

LOD

OCM	0.41
CCF	0.27
ACF	-0.06
WGEF	--

Covariance Matrix of ETA and KSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF	LOD
OCM	0.44				
CCF	0.36	0.56			
ACF	0.02	0.00	0.40		
WGEF	0.27	0.32	0.03	0.41	
LOD	0.41	0.50	-0.02	0.31	1.00

PHI

LOD

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	0.28	0.22	0.39	0.21

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	0.38	0.61	0.01	0.48

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	0.38	0.45	0.00	0.23

Reduced Form

LOD

OCM	0.41
CCF	0.50
ACF	-0.02
WGEF	0.31

THETA-EPS

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
SATIS	0.08					
CONFI	--	0.10				
EXCH	--	--	0.04			
CONFORM	0.05	-0.03	--	0.10		
ENFORCE	--	-0.04	--	--	0.17	
PROD	--	-0.01	--	--	--	0.10
DEFECT	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

DEFECT						

DEFECT		0.11				
THETA-DELTA-EPS						
	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CLIMATE	--	0.07	--	--	-0.04	0.05
VISION	0.02	0.01	--	0.02	--	--
THETA-DELTA-EPS						
DEFECT						

CLIMATE		0.06				
VISION		0.05				
THETA-DELTA						
	CLIMATE	VISION				
	-----	-----				
	0.14	0.00				

Number of Iterations = 25

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y				
	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
SATIS	0.63	--	--	--
CONFI	0.67	--	--	--
	(0.04)			
	15.68			
EXCH	--	0.62	--	--
CONFORM	--	--	0.85	--
ENFORCE	--	--	0.47	--
		(0.21)		
		2.26		
PROD	--	--	--	0.64
DEFECT	--	--	--	0.47
			(0.05)	
			10.35	

LAMBDA-X

LOD

CLIMATE 0.64
(0.04)
17.02

VISION 0.59
(0.03)
16.87

BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	0.47 (0.06) 7.33	--	--	--
ACF	0.42 (0.15) 2.80	--	--	--
WGEF	0.35 (0.14) 2.52	0.52 (0.14) 3.77	-0.01 (0.06) -0.10	--

GAMMA

	LOD
OCM	0.63 (0.07) 8.86
CCF	0.63 (0.06) 9.74
ACF	-0.39 (0.12) -3.17
WGEF	--

Covariance Matrix of ETA and KSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF	LOD
OCM	1.00				
CCF	0.87	1.00			
ACF	0.17	0.00	1.00		
WGEF	0.80	0.82	0.05	1.00	
LOD	0.63	0.93	-0.13	0.70	1.00

PHI

LOD

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

OCM	CCF	ACF	WGEF
-----	-----	-----	-----
0.61	0.01	0.88	0.30
(0.08)	(0.09)	(0.41)	(0.08)
7.57	0.09	2.12	3.83

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

OCM	CCF	ACF	WGEF
-----	-----	-----	-----
0.39	0.99	0.12	0.70

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

OCM	CCF	ACF	WGEF
-----	-----	-----	-----
0.39	0.86	0.02	0.49

Reduced Form

LOD

OCM 0.63
(0.07)
8.86

CCF 0.93
(0.06)
14.51

ACF -0.13
(0.06)
-2.27

WGEF 0.70
(0.07)
10.05

THETA-EPS

SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
-----	-----	-----	-----	-----	-----
SATIS 0.12 (0.02) 5.85					
	CONFI -- 0.16 (0.02)				

6.46

EXCH	--	--	0.15		
			(0.03)		
			4.43		
CONFORM	-0.04	-0.13	--	-0.22	
	(0.04)	(0.05)		(0.32)	
	-1.01	-2.88		-0.69	
ENFORCE	--	-0.11	--	--	0.62
	(0.03)			(0.11)	
	-3.78			5.86	
PROD	--	-0.07	--	--	0.10
	(0.02)			(0.03)	
	-4.24			3.14	
DEFECT	--	--	--	--	--

THETA-EPS

DEFECT

DEFECT	0.28
	(0.03)
	9.77

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.77	0.74	0.72	1.44	0.26	0.81

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

DEFECT

DEFECT	0.45
--------	------

THETA-DELTA-EPS

SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
-----	-----	-----	-----	-----	-----
CLIMATE	--	0.08	--	--	-0.05
	(0.02)			(0.02)	(0.02)
	4.23		-1.83	-2.75	
VISION	0.07	0.08	--	0.05	--
	(0.02)	(0.02)		(0.02)	--
	4.70	3.96		2.51	

THETA-DELTA-EPS

DEFECT

 CLIMATE 0.02
 (0.02)
 1.19

VISION 0.06
 (0.02)
 3.75

THETA-DELTA

CLIMATE	VISION
-----	-----
0.12	0.10
(0.02)	(0.02)
5.91	6.06

Squared Multiple Correlations for X - Variables

CLIMATE	VISION
-----	-----
0.78	0.77

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 7
 Minimum Fit Function Chi-Square = 10.86 (P = 0.14)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 10.53 (P = 0.16)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 3.53
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 16.43)

Minimum Fit Function Value = 0.042
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.014
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.064)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.044
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.096)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.51

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.34
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.32 ; 0.39)
 ECVI for Saturated Model = 0.35
 ECVI for Independence Model = 7.97

Chi-Square for Independence Model with 36 Degrees of Freedom = 2022.24
 Independence AIC = 2040.24
 Model AIC = 86.53
 Saturated AIC = 90.00
 Independence CAIC = 2081.18
 Model CAIC = 259.39
 Saturated CAIC = 294.71

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.19
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 436.38

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.015

Standardized RMR = 0.025

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.94

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.15

TI

Standardized Residuals

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
SATIS	1.47					
CONFI	-2.30	-1.48				
EXCH	0.23	1.47	--			
CONFORM	2.23	1.32	-1.91	2.50		
ENFORCE	1.58	1.02	-0.83	2.20	1.18	
PROD	1.14	0.11	-0.68	0.45	0.62	0.19
DEFECT	-0.62	-0.42	0.78	0.50	0.63	0.06
CLIMATE	-2.36	-0.53	0.58	0.13	0.42	-1.12
VISION	-0.91	-1.24	0.81	2.00	1.51	-0.64

Standardized Residuals

	DEFECT	CLIMATE	VISION
DEFECT	3.02		
CLIMATE	0.32	0.22	
VISION	0.42	-0.41	-0.61

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.36

Median Standardized Residual = 0.32

Largest Standardized Residual = 3.02

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
SATIS	--	0.94	5.00	0.05
CONFI	--	1.04	1.21	0.05
EXCH	--	--	5.06	5.06
CONFORM	0.34	0.33	--	0.38
ENFORCE	0.34	0.30	--	0.36
PROD	0.30	0.36	0.01	--
DEFECT	0.30	0.36	0.01	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
SATIS	--	-0.37	0.24	-0.04
CONFI	--	0.42	-0.80	0.04
EXCH	--	--	-0.12	20.04
CONFORM	-0.06	-0.05	--	-0.06
ENFORCE	0.03	0.03	--	0.03
PROD	0.13	-0.22	0.00	--
DEFECT	-0.09	0.16	0.00	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
SATIS	--	-0.37	0.24	-0.04
CONFI	--	0.42	-0.80	0.04
EXCH	--	--	-0.12	20.04
CONFORM	-0.06	-0.05	--	-0.06
ENFORCE	0.03	0.03	--	0.03
PROD	0.13	-0.22	0.00	--
DEFECT	-0.09	0.16	0.00	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	--	--	5.06	5.06
ACF	--	5.06	--	5.06
WGEF	--	--	--	--

Expected Change for BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	--	--	-0.20	32.28
ACF	--	-20.94	--	-40.55
WGEF	--	--	--	--

Standardized Expected Change for BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	--	--	-0.20	32.28
ACF	--	-20.94	--	-40.55
WGEF	--	--	--	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--

CCF	--	--		
ACF	--	5.06	--	
WGEF	--	--	--	--

Expected Change for PSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM	--			
CCF	--	--		
ACF	--	-0.17	--	
WGEF	--	--	--	--

Standardized Expected Change for PSI

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM	--			
CCF	--	--		
ACF	--	-0.17	--	
WGEF	--	--	--	--

Modification Indices for THETA-EPS

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SATIS	--					
CONFI	5.06	--				
EXCH	0.15	0.24	--			
CONFORM	--	--	0.00	--		
ENFORCE	5.06	--	5.36	--	--	
PROD	0.76	--	0.74	0.18	0.18	--
DEFECT	0.44	0.00	0.74	0.08	0.04	--

Modification Indices for THETA-EPS

DEFECT	

DEFECT	--

Expected Change for THETA-EPS

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SATIS	--					
CONFI	-0.37	--				
EXCH	0.01	0.01	--			
CONFORM	--	--	0.00	--		
ENFORCE	0.11	--	-0.05	--	--	
PROD	0.02	--	-0.02	-0.01	0.01	--
DEFECT	-0.01	0.00	0.02	0.01	-0.01	--

Expected Change for THETA-EPS

DEFECT	

DEFECT	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
CLIMATE	5.06	--	7.10	0.10	--	--
VISION	--	--	3.18	--	9.13	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	DEFECT
CLIMATE	--
VISION	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
CLIMATE	-0.91	--	-0.43	-0.03	--	--
VISION	--	--	-0.23	--	0.12	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	DEFECT
CLIMATE	--
VISION	--

Modification Indices for THETA-DELTA

	CLIMATE	VISION
CLIMATE	--	--
VISION	5.06	--

Expected Change for THETA-DELTA

	CLIMATE	VISION
CLIMATE	--	--
VISION	0.26	--

Maximum Modification Index is 9.13 for Element (2, 5) of THETA DELTA-EPSILON

Factor Scores Regressions

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
OCM	0.54	0.61	0.25	0.30	-0.05	0.33
CCF	0.21	0.14	0.32	0.01	0.04	0.36
ACF	-0.23	0.68	-0.10	2.05	-0.36	0.02
WGEF	0.00	0.34	0.01	0.07	0.02	0.96

ETA

	DEFECT	CLIMATE	VISION
OCM	0.05	0.17	-0.54

CCF	-0.07	0.46	0.18
ACF	-0.05	0.18	-0.53
WGEF	0.17	0.28	-0.24

KSI

	SATIS	CONFI	EXCH	CONFORM	ENFORCE	PROD
LOD	-0.05	-0.24	0.29	-0.21	0.10	0.31

KSI

	DEFECT	CLIMATE	VISION
LOD	-0.16	0.61	0.70

TI

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
SATIS	0.63	--	--	--
CONFI	0.67	--	--	--
EXCH	--	0.62	--	--
CONFORM	--	--	0.85	--
ENFORCE	--	--	0.47	--
PROD	--	--	--	0.64
DEFECT	--	--	--	0.47

LAMBDA-X

	LOD
CLIMATE	0.64
VISION	0.59

BETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
OCM	--	--	--	--
CCF	0.47	--	--	--
ACF	0.42	--	--	--
WGEF	0.35	0.52	-0.01	--

GAMMA

	LOD
OCM	0.63
CCF	0.63
ACF	-0.39
WGEF	--

Correlation Matrix of ETA and KSI

OCM	CCF	ACF	WGEF	LOD
-----	-----	-----	------	-----

```

-----
OCM    1.00
CCF    0.87    1.00
ACF    0.17    0.00    1.00
WGEF   0.80    0.82    0.05    1.00
LOD    0.63    0.93   -0.13    0.70    1.00

```

PSI

Note: This matrix is diagonal.

```

      OCM    CCF    ACF    WGEF
-----
      0.61    0.01    0.88    0.30

```

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

```

      LOD
-----
OCM    0.63
CCF    0.93
ACF    -0.13
WGEF   0.70

```

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

```

      LOD
-----
OCM    0.63
      (0.07)
      8.86

CCF    0.93
      (0.06)
      14.51

ACF    -0.13
      (0.06)
      -2.27

WGEF   0.70
      (0.07)
      10.05

```

Indirect Effects of KSI on ETA

```

      LOD
-----
OCM    - -

CCF    0.30
      (0.05)
      6.43

ACF    0.26

```

(0.10)
2.63

WGEF 0.70
(0.07)
10.05

Total Effects of ETA on ETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM	--	--	--	--
CCF	0.47	--	--	--
	(0.06)			
	7.33			
ACF	0.42	--	--	--
	(0.15)			
	2.80			
WGEF	0.59	0.52	-0.01	--
	(0.08)	(0.14)	(0.06)	
	7.15	3.77	-0.10	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.616

Indirect Effects of ETA on ETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM	--	--	--	--
CCF	--	--	--	--
ACF	--	--	--	--
WGEF	0.24	--	--	--
	(0.09)			
	2.73			

Total Effects of ETA on Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
SATIS	0.63	--	--	--
CONFI	0.67	--	--	--
	(0.04)			
	15.68			
EXCH	0.29	0.62	--	--
	(0.04)			
	7.33			

CONFORM	0.36	--	0.85	--
	(0.13)			
	2.80			
ENFORCE	0.20	--	0.47	--
	(0.08)	(0.21)		
	2.53	2.26		
PROD	0.38	0.33	0.00	0.64
	(0.05)	(0.09)	(0.04)	
	7.15	3.77	-0.10	
DEFECT	0.28	0.25	0.00	0.47
	(0.04)	(0.07)	(0.03)	(0.05)
	6.46	3.61	-0.10	10.35

Indirect Effects of ETA on Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
SATIS	--	--	--	--
CONFI	--	--	--	--
EXCH	0.29	--	--	--
	(0.04)			
	7.33			
CONFORM	0.36	--	--	--
	(0.13)			
	2.80			
ENFORCE	0.20	--	--	--
	(0.08)			
	2.53			
PROD	0.38	0.33	0.00	--
	(0.05)	(0.09)	(0.04)	
	7.15	3.77	-0.10	
DEFECT	0.28	0.25	0.00	--
	(0.04)	(0.07)	(0.03)	
	6.46	3.61	-0.10	

Total Effects of KSI on Y

	LOD

SATIS	0.39
	(0.04)
	8.86
CONFI	0.42
	(0.05)
	8.57

EXCH	0.57
	(0.04)
	14.51
CONFORM	-0.11
	(0.05)
	-2.27
ENFORCE	-0.06
	(0.04)
	-1.74
PROD	0.45
	(0.04)
	10.05
DEFECT	0.33
	(0.04)
	7.66

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	LOD

OCM	0.63
CCF	0.93
ACF	-0.13
WGEF	0.70

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	LOD

OCM	--
CCF	0.30
ACF	0.26
WGEF	0.70

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM	--	--	--	--
CCF	0.47	--	--	--
ACF	0.42	--	--	--
WGEF	0.59	0.52	-0.01	--

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	OCM	CCF	ACF	WGEF
	-----	-----	-----	-----
OCM	--	--	--	--
CCF	--	--	--	--
ACF	--	--	--	--

WGEF 0.24 -- -- --

Standardized Total Effects of ETA on Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
SATIS	0.63	--	--	--
CONFI	0.67	--	--	--
EXCH	0.29	0.62	--	--
CONFORM	0.36	--	0.85	--
ENFORCE	0.20	--	0.47	--
PROD	0.38	0.33	0.00	0.64
DEFECT	0.28	0.25	0.00	0.47

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	OCM	CCF	ACF	WGEF
SATIS	--	--	--	--
CONFI	--	--	--	--
EXCH	0.29	--	--	--
CONFORM	0.36	--	--	--
ENFORCE	0.20	--	--	--
PROD	0.38	0.33	0.00	--
DEFECT	0.28	0.25	0.00	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	LOD
SATIS	0.39
CONFI	0.42
EXCH	0.57
CONFORM	-0.11
ENFORCE	-0.06
PROD	0.45
DEFECT	0.33

Time used: 0.094 Seconds

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสุชาติ คชจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	7 เมษายน พ.ศ. 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2532 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
	พ.ศ. 2526 เศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาการเงินการธนาคาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประสบการณ์ในการทำงาน	พ.ศ. 2526 ฝ่ายงบประมาณและวางแผน ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
	พ.ศ. 2532 ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายวาณิชธนกิจ บริษัทเงินทุน เอกชนกิจ จำกัด (มหาชน)
	พ.ศ. 2535 ผู้จัดการฝ่ายวาณิชธนกิจ บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ตะวันออกพายนันท์ (1991) จำกัด (มหาชน)
	พ.ศ. 2539 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวาณิชธนกิจ บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ชิทก้า จำกัด (มหาชน)
	พ.ศ. 2541 ผู้จัดการฝ่ายบัญชี-การเงิน บริษัท ไดโด สิทธิผล จำกัด
	พ.ศ. 2545 ผู้อำนวยการฝ่ายวาณิชธนกิจ บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ แอ็ดวานซ์ จำกัด
	พ.ศ. 2546 รองผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายบัญชีการเงิน บริษัท ไดโด สิทธิผล จำกัด
	พ.ศ. 2548 ผู้อำนวยการฝ่ายวาณิชธนกิจ ธนาคาร ทหารไทย จำกัด (มหาชน)
	พ.ศ. 2549 บริษัท ไดโด สิทธิผลจำกัด
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน บริษัท ไดโด สิทธิผล จำกัด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/25 หมู่บ้านคลาสสิกโฮม, ม.7 ต.สุรศักดิ์, อ.ศรีราชา, จ.ชลบุรี 20110