

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการเกษตร. (2559). ข้อมูลกรมวิชาการเกษตร. เข้าถึงได้จาก: <http://www.doa.go.th/main/> (2559, 9 พฤษภาคม).
- จุฑามาศ เล่าหิระกุล. (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ
องค์การ บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลขององค์การ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนาพร ชันสำลี. (2553). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ
จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชมพูนุช ศัพท์ศรีครินทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทควาซากิ มอเตอร์ เอ็ก
เตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวุฒิ วงศ์กาฬสินธุ์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ.
วิทยานิพนธ์บริการธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุตินา คุณณะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลกระ
ปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชีวกาส ทองปาน. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท จามจุรีโปรดักส์ จำกัด.
- ทัศน์มาลี มากมณี. (2556). การโอนและลาออกของข้าราชการกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตร
และสหกรณ์. การศึกษาอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรณานุกรม

- ธีรวิรุ้ รุจพงษ์จันทร์. (2557). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม. รายงานวิจัย, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรตบุตร จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระมหานพดล สีทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 และขันติ-โสรจจะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร: กรณีศึกษา บุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พณิชา ปรีชา. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชชา สุภเสถียร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ไฟร์เทรคเอ็นจิเนียริง จำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือ. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิชภาพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- มณฑป ผลาสินธุ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่ม สถานีโทรทัศน์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บรรณานุกรม

- เมตตา คงหอม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- รัตนา เลียงพานิชย์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรัตน์ เขียวไฟรี. (2550). การบริหารค่าตอบแทน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธารณาการพิมพ์.
- วิจิต อุ๋อัน. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมลรัตน์ ครอบมงคล. (2555). ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรียา เอียดเสน. (2550). ภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค บรรยากาศองค์การและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานระดับบังคับบัญชา โรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ษมาภรณ์ ล้อมทองและคณะ. (2551). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับจัดการ กรณีศึกษา บริษัทดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม

- สายฝน กล้าเดินจง. (2551). การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนา
ไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากร เจเนอเรชันวายในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุนันทา เลาहनันทน์. (2556). การพัฒนาองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คส์โตร์.
- อลงกต จิตต์ปราณี. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของ
พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้า
 อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัมรา สาโหมด. (2547). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคม
อุตสาหกรรมบางปู. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อาภาณรี สีสู่วรรณ. (2555). **อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมใน**
องค์กรที่มีต่อความผูกพันของบุคลากร: กรณีศึกษาของบุคลากรทางการพยาบาล
โรงพยาบาลราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร
 มนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

BIBLIOGRAPHY

- Aldag and Brief. 1981. **Managing Organizational Behavior**. New York:West Publishing Company.
- Avolio et al. 2003. **Leadership models, methods and applications: Industrial and Organizational**.
- Bass, Avolio. 1993. **Transformational leadership and organizational culture**. Public Administration Quarterly.
- Bass. 1985. **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.
- Brown and Moberg. 1980. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Dubin. Foundation of Organizational Behavior: **An Applied perspective**. Englewood Cliffs N.J: Prentice-Hall.
- George and Brief. 1992. **A.P. Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship**. Psychological Bulletin.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B. and Cardy, R.L. Managing. 1999. **Human Resources**. New Jersey: Prentice Hall International.
- Good. 1972. **Dictionary of Education**. New York: Mc Graw Hill.
- Graham. 1991. **An Essay on Organizational Citizenship Behavior**. Employee Responsibilities and Rights Journal.
- Greenberg. **Behavior in Organization**. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Harrington Emerson. 1913. **"The Twelve Principles of Efficiency"**.
- Hellriegel and Slocum. 2004. **Organizational Behavior**. OH: Thomson/South-Western.
- Herbert A. Simon. 1960. **Administrative Behavior**. New York: The McMillen Company.
- Johns. 1996. **Organizational Behavior: Understanding and Managing life at Work**. (4th ed.). USA: Harper Collin Publishers Inc.
- Kelly. 1980. **Organizational Behavior: Its Data, First Principle and Applications**. Richard D. Irwin, Inc.
- Litwin and Stringer (1968). **How does organizational climate influence the ethical behavior of people in an organization**. International Business And Economics Research Journal.

BIBLIOGRAPHY

- Mondy, Noe and Premeaux. 1999. **Human Resource Management**. Upper Saddle River, NJ: Simon and Schuster Company.
- Mondy, R.W., and Noe, R.M. 2005. **Human resource management**. (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Milkovich, G.T. and Newman, J.M. 2005. **Compensation**. (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Milkovich. **Human Resource Development**. Homewood Illinois: Rechord D. Irwin, Inc.
- Millett. 1954. **Management in the Public Service**. New York: McGraw Hill Book Company.
- Mullins. 2002. **Management and Organizational Behavior**. (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Newstrom and Davis. **Organizational Behavior: Human Behavior at work**. (9th ed.). United States Of America: MCGraw-Hill, Inc.
- Organ. 1987. **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Massachusetts: Lexinton.
- Organ. 1990. **The Subtle Significance of Job Satisfaction**. Clinical Laboratory Management Review.
- Petersen and Plowman. **Business organization and management**. (3 ed). Homewood, Irwin.
- Podsakoff and Mackenzie. **Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research**. Journal of Management.
- Schermerhorn, J.R. et al. **Organizational Behavior**. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Steers., R.M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavior View**. Monca: Goodyear.
- Stringer. 2002. **Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect**. New Jersey: Prentice Hall.
- Timm, Peterson and Stevens. 1990. **People at Work: Human Relations in Organizations**. USA: West Publishing Company.
- Yamane, T. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Haper International Edition.
- Yukl, G. **Leadership in organization**. Upper Saggles, NJ: Pearson Prentice.
- Zeleanick and Others. 1958. **Motion Productivity and Satisfaction of Workers**. Massachusetts: Division of Research, Harvard University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภูมิศึกษา: กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	จำนวน	18	ข้อ
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	จำนวน	16	ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทน	จำนวน	37	ข้อ
ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	จำนวน	23	ข้อ
ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวน	16	ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

<input type="checkbox"/> เพศชาย	<input type="checkbox"/> เพศหญิง
---------------------------------	----------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> อายุ 20-30 ปี	<input type="checkbox"/> อายุ 31-40 ปี	<input type="checkbox"/> อายุ 41-50 ปี	<input type="checkbox"/> อายุ 51-60 ปี
--	--	--	--
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
--	---	--
4. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ
------------------------------------	--	---------------------------------------
5. อัตราเงินเดือน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 – 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรยากาศองค์กร	ระดับบรรยากาศองค์กร				
	5	4	3	2	1
โครงสร้าง					
1. ท่านทราบว่าใคร คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน					
2. องค์กรกำหนดผู้มีอำนาจในการตัดสินใจของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน					
3. องค์กรมีการบริหารจัดการและการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน					
มาตรฐาน					
4. บุคลากรในองค์กรเชื่อว่าควรปรับปรุงพัฒนา งานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
5. ท่านเชื่อว่าเป้าหมายขององค์กร คือ เป้าหมายใน การทำงานของท่านด้วย					
6. ในองค์กรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการ ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
ความรับผิดชอบ					
7. บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ ตนได้รับมอบหมาย					
8. บุคลากรสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้ ด้วยตนเอง					
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรจะพยายาม แก้ไขปัญหาด้วยตัวเองก่อน					
การยอมรับ					
10. การให้รางวัลและสิ่งตอบแทนที่มีให้ในองค์กรนี้ เพียงพอและเหมาะสม					
11. ในองค์กร บุคลากรจะได้รับผลตอบแทนตามผล การปฏิบัติงาน					
12. เมื่อบุคลากรทำผิด องค์กรมีบทลงโทษที่ เหมาะสม					

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (ต่อ)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรยากาศองค์กร	ระดับบรรยากาศองค์กร				
	5	4	3	2	1
การให้การสนับสนุน					
13. องค์กรมีระบบการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานและมีความเหมาะสมได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14. บุคลากรมีความไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันเสมอ					
15. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก ท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ความผูกพัน					
16. บุคลากร โดยทั่วไปมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง					
17. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
18. โดยทั่วไปบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ภาวะผู้นำ	ระดับภาวะผู้นำ				
	5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. หัวหน้าของท่านพูดคุยให้ท่านและผู้ร่วมงานฟังเรื่องค่านิยม และความเชื่อที่คิดว่าสำคัญที่สุดในการทำงาน					
2. หัวหน้าของท่านใช้อำนาจในทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
3. หัวหน้าของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน					
4. หัวหน้าของท่านถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการทำงานแก่ท่านอย่างเข้าใจและชัดเจน					
การสร้างแรงบันดาลใจ					
5. หัวหน้าของท่านให้ความมั่นใจกับท่านและผู้ร่วมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่างๆ ได้					
6. หัวหน้าของท่านแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน					
7. หัวหน้าของท่านแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
8. หัวหน้าของท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้					
การกระตุ้นปัญญา					
9. หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา					
10. หัวหน้าของท่านให้ความสนใจที่จะปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการใหม่					
11. หัวหน้าของท่านช่วยให้ท่านและเพื่อนร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ต่อ)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ภาวะผู้นำ	ระดับภาวะผู้นำ				
	5	4	3	2	1
12. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหา ที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 13. หัวหน้าของท่านให้ความใส่ใจต่อปัญหาของท่าน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
14. หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อความก้าวหน้าของท่านและผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล					
15. หัวหน้าของท่านทำให้ท่านและผู้ร่วมงานสนใจ พัฒนาจุดเด่นของตนเอง					
16. หัวหน้าของท่านเอาใจใส่ต่อความต้องการของ สมาชิกแต่ละคน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน					
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์การเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน					
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของท่าน					
3. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน					
4. ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่รับอยู่ในปัจจุบัน					
5. โบนัส/การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์การ					
6. ท่านได้รับโบนัส/เงินเดือนเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์การกำหนด					
7. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน					
8. สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
9. สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือการศึกษานบุตรเพียงพอต่อการดูแลบุตรของท่าน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทน (ต่อ)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน					
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วยกระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานอย่างแท้จริง					
11. ท่านความรู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อซ้ำซาก					
12. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
13. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูง และเป็นงานที่น่าสนใจ					
14. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความสามารถอย่างเต็มที่					
15. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
16. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จคล่องตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
17. ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ					
18. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี					
19. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถ จากตำแหน่งงานของท่าน					
20. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทน (ต่อ)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน				
	5	4	3	2	1
21. การยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านได้รับ					
22. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ท่านปฏิบัติ					
23. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
24. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด					
25. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
26. ท่านรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น แต่ละปี					
27. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความห่วงใยและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจง หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้					
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
31. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแทน (ต่อ)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คำตอบแทน	คำตอบแทน				
	5	4	3	2	1
32. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
33. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้งานอยู่เสมอ					
34. ท่านมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมขององค์กร					
35. ท่านมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ					
36. สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยทั่วไปทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
37. ท่านมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ					
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน					
2. ท่านช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องการทำงานและปัญหาส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ					
3. ท่านเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ในแง่ของการทำงานและการปฏิบัติตัวในองค์กร					
พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น					
5. ท่านพยายามสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น					
6. ท่านระมัดระวังการกระทำใดๆ ของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น ระวังการใช้คำพูด การส่งเสียงดังในที่ทำงาน เป็นต้น					
7. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านรักษาทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรที่ต้องใช้ร่วมกัน					
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น					
9. ท่านอดทนทำงานแม้ว่าจะมีอุปสรรค ปัญหาต่างๆ					
10. ท่านอดทนต่อข้อจำกัดต่างๆ ความไม่สะดวกในการทำงาน และการกระทบกระทั่งระหว่างหน่วยงานต่างๆที่ท่านไปประสานงาน					
11. ท่านมีความตั้งใจในการที่จะพัฒนาการทำงานมากกว่าวิจารณ์โดยไม่ทำอะไร					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ต่อ)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่					
12. ท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยปฏิบัติงานได้ตรงเวลาที่กำหนดไว้					
13. หากงานไม่เสร็จ ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา					
14. ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า					
15. ท่านมักจะใช้ทรัพยากรขององค์กร (อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ) ในเรื่องขององค์กรเท่านั้น					
16. ท่านทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ครบถ้วนและรู้สึกยินดี เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่มขึ้น					
17. ท่านจะปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กร					
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ					
18. ท่านสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี					
19. ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน					
20. ท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
21. ท่านติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร					
22. เมื่อมีการให้เสนอความคิดเห็น ท่านมักจะแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ มากกว่าฟังเพียงอย่างเดียว					
23. ท่านมักจะเข้าประชุมสม่ำเสมอและตรงเวลา					

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน					
1. ผลงานที่ผ่านมาของท่าน มีคุณภาพตามเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้					
2. ผลงานของท่านมีคุณภาพสูงกว่า เมื่อเทียบกับ มาตรฐานตามวิชาชีพ					
3. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของหัวหน้างาน					
4. ผลงานของท่านสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
ปริมาณงาน					
5. ท่านคิดว่าจำนวนของผลงานของท่านที่สำเร็จไป ตรงตามเป้าหมายขององค์กร					
6. ท่านคิดว่าจำนวนของผลงานของท่านที่สำเร็จไป ตรงตามเป้าหมายที่ตัวท่านกำหนดไว้					
7. องค์กรกำหนดเป้าหมายด้านปริมาณงานไว้อย่าง เหมาะสมแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต					
8. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีพัฒนาการที่ดีขึ้น มีปริมาณผลงานมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ ช่วงเวลาเดียวกันในอดีต					
เวลา					
9. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้					
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้เวลาน้อย กว่าในอดีต					
11. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา ที่กำหนด					
12. มีการกำหนดแผนในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด					

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
ค่าใช้จ่าย 13. ในการทำงานท่านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน ฯลฯ					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เช่น เทคโนโลยีสมัยใหม่					
15. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงานเสมอ					
16. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ฯลฯ อย่างประหยัด					

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
โครงสร้าง					
1. ท่านทราบว่าใคร คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
2. องค์การกำหนดผู้มีอำนาจในการตัดสินใจของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3. องค์การมีการบริหารจัดการและการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
มาตรฐาน					
4. บุคลากรในองค์การเชื่อว่าควรปรับปรุงพัฒนางานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านเชื่อว่าเป้าหมายขององค์การ คือ เป้าหมายในการทำงานของท่านด้วย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6. ในองค์การมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ					
7. บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. บุคลากรสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรจะพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองก่อน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การยอมรับ					
10. การให้รางวัลและสิ่งตอบแทนที่มีให้ในองค์การนี้เพียงพอและเหมาะสม	+1	+0	+1	0.67	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
11. ในองค์การ บุคลากรจะได้รับผลตอบแทนตามผล การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. เมื่อบุคลากรทำผิด องค์การมีบทลงโทษที่ เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การให้การสนับสนุน 13. องค์การมีระบบการสนับสนุนให้บุคลากรที่มี ผลงานและมีความเหมาะสมได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. บุคลากรมีความไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกัน และกันเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก ท่านสามารถ ขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความผูกพัน 16. บุคลากรโดยทั่วไปมีความรู้สึกภาคภูมิใจใน ผลงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งขององค์การ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. โดยทั่วไปบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย	+0.83	+0.94	+0.89	0.89	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. หัวหน้าของท่านพูดคุยให้ท่านและผู้ร่วมงานฟังเรื่องค่านิยม และความเชื่อที่คิดว่าสำคัญที่สุดในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หัวหน้าของท่านใช้อำนาจในทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. หัวหน้าของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. หัวหน้าของท่านถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการทำงานแก่ท่านอย่างเข้าใจและชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจ					
5. หัวหน้าของท่านให้ความมั่นใจกับท่านและผู้ร่วมงานว่าจะชนะอุปสรรคต่างๆ ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. หัวหน้าของท่านแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. หัวหน้าของท่านแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. หัวหน้าของท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การกระตุ้นปัญญา					
9. หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. หัวหน้าของท่านให้ความสนใจที่จะปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. หัวหน้าของท่านช่วยให้ท่านและเพื่อนร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
12. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้มีการคิด แก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 13. หัวหน้าของท่านให้ความสนใจต่อปัญหาของ ท่านทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อความก้าวหน้าของท่านและผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. หัวหน้าของท่านทำให้ท่านและผู้ร่วมงาน สนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. หัวหน้าของท่านเอาใจใส่ต่อความต้องการ ของสมาชิกแต่ละคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน					
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจาก องค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและความ รับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มี คุณสมบัติเหมือนกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและ ค่าตอบแทนพิเศษที่รับอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. โบนัส/การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจาก องค์กร	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
6. ท่านได้รับโบนัส/เงินเดือนเพิ่มขึ้นเมื่อผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กร กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอ ต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทำให้ท่าน เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือการศึกษานูตร เพียงพอต่อการดูแลบุตรของท่าน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน					
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรช่วย กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ใน การทำงานอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านความรู้สึกว่างานในหน้าที่ของท่านเป็นงาน ที่ไม่น่าเบื่อซ้ำซาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างสูง และเป็นงานที่ น่าสนใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จคล่องตามที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งาน สำเร็จ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
18. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้าง ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถ จากตำแหน่งงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสได้รับการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
21. การยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านได้รับ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บังคับบัญชาไว้ใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ท่านรู้สึกพอใจในค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น แต่ละปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความห่วงใยและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจง หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
31. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34. ท่านมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35. ท่านมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36. สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37. ท่านมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย	+0.89	+1	+1	0.96	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ					
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องการทำงานและปัญหาส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ในแง่ของการทำงานและการปฏิบัติตัวในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น					
5. ท่านพยายามสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านระมัดระวังการกระทำใดๆของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น ระวังการใช้คำพูด การส่งเสียงดังในที่ทำงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านรักษาทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรที่ต้องใช้ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น					
9. ท่านอดทนทำงานแม้ว่าจะมีอุปสรรค ปัญหาต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านอดทนต่อข้อจำกัดต่างๆ ความไม่สะดวกในการทำงาน และการกระทบกระทั่งระหว่างหน่วยงานต่างๆที่ท่านไปประสานงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านมีความตั้งใจในการที่จะพัฒนาการทำงานมากกว่าวิจารณ์โดยไม่ทำอะไร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่					
12. ท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยปฏิบัติงานได้ตรงเวลาที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. หากงานไม่เสร็จ ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ท่านใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมักจะใช้ทรัพยากรขององค์กร (อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ) ในเรื่องขององค์กรเท่านั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ท่านทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ครบถ้วนและรู้สึกยินดี เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ท่านจะปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ					
18. ท่านสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
19. ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ท่านติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. เมื่อมีการให้เสนอความคิดเห็น ท่านมักจะแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆมากกว่าฟังเพียงอย่างเดียว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ท่านมักจะเข้าประชุมสม่ำเสมอและตรงเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย	+1	+0.96	+1	0.99	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
คุณภาพของงาน					
1. ผลงานที่ผ่านมาของท่าน มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ องค์กรกำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผลงานของท่านมีคุณภาพสูงกว่า เมื่อเทียบกับ มาตรฐานตามวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของหัวหน้างาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผลงานของท่านสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
ปริมาณงาน					
5. ท่านคิดว่าจำนวนของผลงานของท่านที่สำเร็จไป ตรงตามเป้าหมายขององค์กร	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
6. ท่านคิดว่าจำนวนของผลงานของท่านที่สำเร็จไป ตรงตามเป้าหมายที่ตัวท่านกำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. องค์กรกำหนดเป้าหมายด้านปริมาณงานไว้อย่าง เหมาะสมแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีพัฒนาการที่ดีขึ้น มี ปริมาณผลงานมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับ ช่วงเวลาเดียวกันในอดีต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
เวลา					
9. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้เวลา น้อยกว่าในอดีต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา ที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
12. มีการกำหนดแผนในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ค่าใช้จ่าย 13. ในการทำงานท่านสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย ให้กับองค์กรได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน ฯลฯ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้แม้จะมี ข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เช่น เทคโนโลยี สมัยใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงาน เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานโดยใช้ ทรัพยากรต่างๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ฯลฯ อย่างประหยัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย	+0.94	+1	+0.94	0.96	ใช้ได้



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ .0116/พิเศษ

22 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและขอข้อมูล

เรียน อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ด้วย นางสาวเบญจพร กลิ่นสีงาม รหัสนักศึกษา 58500708 นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
4. เพื่อศึกษาค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
5. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นางสาวเบญจพร กลิ่นสีงาม ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เพื่อนำมาประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนนำข้อมูลมาพัฒนาสายอาชีพให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษิต อุ๋อัน)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนักศึกษา โทรศัพท์ : 098-4953785

วิทยาเขตชลบุรี	: 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตเชียงใหม่	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตกรุงเทพฯ	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
วิทยาเขตขอนแก่น	: 182/12 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	โทร. 0-4322-4111	www.khonkaen.spu.ac.th
BANGKHEN	: 2410/2 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd. Klongtamru, Muang, 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	
KHON KAEN	: 182/12 Srichan Rd. Muang, Khon Kaen Thailand 40000	Tel. 0-4322-4111	



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ .0116/พิเศษ

22 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและขอข้อมูล

เรียน อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ด้วย นางสาวเบญจพร กลิ่นสีงาม รหัสนักศึกษา 58500708 นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
4. เพื่อศึกษาค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
5. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นางสาวเบญจพร กลิ่นสีงาม ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เพื่อนำมาประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนนำข้อมูลมาพัฒนาสายอาชีพให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิษิต อุ๋อัน)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนักศึกษา โทรศัพท์ : 098-4953785

บางเขน : 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
วิทยาเขตเทคโนโลยี : 070 S.M. Tower ชั้น 17 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงแจ้งวัฒนะ เขตนนทบุรี 11000

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721
โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590
โทร. 0-2208 0381 2 202208 0 2208 0185

www.spu.ac.th
www.east.spu.ac.th
www.spu.edu.th

BANGKHEN
CHONBURI CAMPUS

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวเบญจพร กลิ่นสิงาม
วัน เดือน ปีเกิด	31 มีนาคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดสิงห์บุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมี มหาวิทยาลัยมหิดล
ประสบการณ์ในการทำงาน	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ โรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี กระทรวงสาธารณสุข
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิทยาศาสตร์ กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	43/2 หมู่ 7 ตำบลอินทร์บุรี อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี 16110