บรรณานุกรม

การเคหะแห่งชาติ, สายงานฝึกอบรม. Grouping for Goal ๒๕๒๓.

ข่าวสารการพัฒนาองค์การ. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๕๙ - ๖๐ (ตุลาคม ๒๕๒๐).

บริษัทการบินไทย จำกัด. Personnel Development and Training Department 1980. Activities Report. เอกสารโรเนียว.

____. Personnel development and Training Department 1981. Activities Report. เอกสารโรเนียว.

____. ศูนย์ฝึกอบรม Training Program 1983. เอกสารโรเนียว.

ผ่องพันธ์ มณีรัตน์. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๑.

มนูญ วงศ์นารี. ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์การ ๒๕๒๑. เอกสารโรเนียว.

สนูญ อาจนารี. เงื่อนไขความสำเร็จและความล้มเหลวในการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยจุฬาฯ, ๒๕๒๓.

สนูญ อาจนารี. แนวคิด - หลักการในการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์, ๒๕๑๙.

วรเดช จันทรสร. การพัฒนาองค์การและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๒.

วุฒิชัย จำนงค์. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ.

โสภณ ปภาพจน์. การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, ๒๕๒๑.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

_____. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙.

สัมภาษณ์ คุณลัดดาวัลย์ ธรรมวร หัวหน้าสายงานฝึกอบรม การเคหะแห่งชาติ (๖ มกราคม ๒๕๒๖)

ดร. โสรีย์ โพธิแก้ว ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๖ ธันวาคม ๒๕๒๕)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Bernard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1947.

Beckhard, Richard. Organization Development : Strategies and Models. Massachusetts : Addison Wesley Publishing Co., 1969.

Bennis, Warren G. Organization Development : Its Nature Origin and Prospects. Massachusetts : Addison Wesley Publishing Co., 1969.

Blake, Robert R. and Mouton, Jane S. Building and Dynamic Corporation Through Grid Organization Development. Massachusetts : Addison Wesley Publishing Co., 1969.

_____. Corporate Excellence Through Grid Organization Development : A System Approach. Houston, Tex : Gulf Publishing Co., 1968.

_____. The Managerial Grid. Houston, Tex : Gulf Publishing Co., 1964.

Carrell, S. and Tosi, W. Management by Objectives Application and Research. New York : The Macmillan Company, 1973.

Edgar H. Schien. Process Consultant : Its Role in Organization Development. Massachusetts : Addision Wesley Publishing Co., 1969.

F. Frisedlander & L.D. Browon. "Organization Development" Annual Review of Psychology. 1974.

Frederick,Herzberg. "One More Time : How Do You Motivate Employees?" Harvard Business Review. Vol. 46. No. 1 (Jan-Feb., 1968)

French, Wendell and Bell, Cecil Organization Development. Englewood Cliffs., N.J., Prentice-Hall, 1973.

"Grid Puts Executive on the Griddle" Business Week. (October 18, 1969).

Haiman, F.S. "Effect of Training in Group Process on Open Mindedress" Journal of Communication. Vol. 13. (1963)

Harvey, Donald F. and Brown, Donald R. An Experiential Approach to Organization Development. New Jersey : Prentice-Hall 1976.

Huse, Edgar & Bowditch, James. Behavior in Organization : A System Approach to Managing. Massachusetts : Addison Wesley Publishing, 1973.

Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Company, 1961.

Lippitt, Gordon L. Organization Renewal : A Historic Approach to Organization Development. New Jersey : Prentice-Hall, 1982.

McGregor, Douglas M. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Co., 1960.

March, Jame G. and Simon, Herbert A. Organization. New York : John Wiley & Son Inc., 1958.

Mayo, Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York : Macmillan Co., 1933.

Moore, W.E. Social Change. New Jersey : Prentice-Hall, 1963.

Odiorne, George. Management by Objectives. New York : Pitman Publishing Corp., 1965.

Raia, Anthony. "Goal Setting and Self - Central : An Empirical Study" Journal of Management Studies. No. 2 (1965)

_____. Managing by Objective. Glenwood III : Seatt, Enesman & Co., 1974.

Schien, Edgar H. and Bennio, Warren. Personnal and Organization Change Through Group Methods : The Laboratory Approach. New York : John Wiley & Son In., 1965.

Varney, G.H. An Organization Development Approach to Management Development. Massachusetts : Addision-Wesley Publishing Co., 1976.

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงความถี่รวมจากแบบสอบถามโดยจำแนกเป็นความถี่ของแต่ละข้อ จำนวน 50 ข้อ

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากน้อยเพียงใด "คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน ฉะนั้นการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพ จะต้องพัฒนาที่ตัวบุคคล คือพฤติกรรมของเขา ก่อนเป็นสำคัญ แล้วระบบอื่นๆ ภายในองค์การที่เขามีส่วนเกี่ยวข้องจะดีตามมาโดยอัตโนมัติ"	52	34	10	1	1
2. ท่านเห็นว่าการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์การให้ทันสมัย และปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอขององค์การเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหยุดการพัฒนาองค์การนั้นก็จะล้าหลัง	45	38	14	1	0
3. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงานตลอดจนพัฒนาพฤติกรรมของคนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องการทำอยู่เสมอโดยต่อเนื่องกัน	33	40	19	4	2
4. ถ้าท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงท่านจะเป็นผู้หนึ่งที่ให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาองค์การ	38	39	19	0	2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หรือโครงการฝึกอบรมที่ใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เช่น T - group เป็นต้น					
๕. ระบบงานของหน่วยงานของท่านขณะนี้ดีอยู่แล้ว ยังไม่จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใด ๆ หรือถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงควรจะศึกษาหาข้อมูล และมีการวางแผนให้มากกว่านี้	12	19	31	22	14
๖. การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ดี แต่ระบบงานในขณะนี้จำเป็นจะต้องใช้คนอย่างเต็มที่ (เพราะขาดกำลังคน) ฉะนั้นเพื่อเป็นการประหยัดแรงงานควรจะฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคของงานที่เขาทำอยู่มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ดีกว่าที่จะเน้นฝึกอบรมทางด้านพฤติกรรมมนุษย์	22	28	19	18	11
๗. ตามที่ท่านเคยผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมทางพฤติกรรมศาสตร์มาแล้ว (เช่น กระบวนการกลุ่มต่าง ๆ) ท่านเห็นว่าได้เกิดประโยชน์ให้แก่องค์การของท่านเพียงใด	15	46	29	3	5
๘. ท่านคิดว่าพฤติกรรมของท่านเองภายหลังจากรับการฝึกอบรมดังกล่าวแล้วมีทิศทางของพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นจากเดิมเพียงใด	14	58	21	2	3

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๙. ประสบการณ์และความรู้ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด	22	46	24	3	2
๑๐. สำหรับคนอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงานหรือพนักงานที่เคยผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรทางพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าวมาแล้ว ท่านมีความรู้สึกว่าเขามีความเปิดเผยและรู้สึกมีความจริงใจต่อคนอื่นมากกว่าพนักงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วมีความแตกต่างกันอยู่ในระดับใด	9	30	43	8	8
๑๑. ท่านเห็นว่าบุคคลอื่นรอบข้างที่ท่านพบเห็นมีลักษณะที่ควรไว้เนื้อเชื่อใจได้มากแค่ไหนเพียงใด	13	32	41	7	5
๑๒. ท่านมีความรู้สึกว่า ในหน่วยงานของท่านเองเพื่อนร่วมงานของท่านมีลักษณะจริงใจและเปิดเผยต่อกันเพียงใด	9	26	47	10	6
๑๓. ท่านเชื่อว่าผู้ใหญ่บังคับบัญชาของท่านส่วนใหญ่มีความเคารพเชื่อฟัง จริงใจ เปิดเผยต่อตัวท่านเองเพียงใด	10	43	34	5	6

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๔. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อตัวท่านเพียงใด	13	49	32	4	0
๑๕. ท่านพร้อมเสมอที่จะให้อภัย และช่วยแนะนำสนับสนุนให้บุคคลอื่นได้แก้ไขตัวเอง	34	49	14	1	0
๑๖. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่รู้จักสนิทสนมอย่างใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นจำนวนมากอยู่ในระดับใด	13	57	26	1	1
๑๗. ท่านคิดว่าตัวท่านเองเป็นคนที่ได้รับความเชื่อถืออย่างจริงใจจากบุคคลอื่น ๆ ในองค์การมากน้อยเพียงใด	10	48	38	1	1
๑๘. โดยปกติแล้วท่านเห็นว่าคนเราที่มีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็น ศาสนา หรือทัศนคติ ก็สามารถจะทำงานร่วมกันในองค์การได้	15	58	23	2	0
๑๙. โดยปกติแล้วในเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านมีความสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านเป็นอย่างดี ไม่จำเป็นที่จะต้องให้ผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมอย่างใกล้ชิด (เป็นจริงเพียงใด)	47	40	10	1	0

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๐. ถ้ามีเพื่อนร่วมงานของท่านหรือผู้บังคับบัญชาของท่านได้ช่วยแนะนำให้ท่านได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางอย่าง ซึ่งเขาเห็นว่าไม่ถูกต้อง ท่านคิดว่าท่านจะเชื่อและปฏิบัติตามมากน้อยเพียงใด	17	43	37	1	0
๒๑. ในหน่วยงานของท่านคำกล่าวนี้เป็นจริงเพียงใด "คนส่วนใหญ่ที่ทำงานด้วยกันมีแนวโน้มที่ไม่น่าไว้วางใจ การมีความสัมพันธ์ด้วยจึงจำเป็นต้องมีขอบเขตจำกัด"	29	26	27	12	4
๒๒. ท่านมีความรู้สึกผูกพันหรือเป็นเจ้าของหน่วยงานหรือองค์การของท่านมากน้อยเพียงใด	25	46	27	0	0
๒๓. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจและสนุกสนานที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในฐานะเป็นงานหรือกลุ่มทำงานมากกว่าที่จะทำงานหรือแก้ปัญหาคนเดียว	37	42	17	1	1
๒๔. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการทำงานที่เข้าข่ายเรียกว่า "ทำงานกันเป็นทีม" (หมายความว่า มีการประสานงานกันอย่างกลมกลืนภายใต้เป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) มากน้อยเพียงใด	19	48	23	4	4

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๕. การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ในหน่วยงานของท่านมักจะมีการตัดสินใจโดยร่วมกันพิจารณาถกเถียงปัญหาเพื่อหาข้อสรุปเป็นการตัดสินใจของกลุ่มมากกว่าลักษณะการตัดสินใจโดยผู้บริหารระดับสูงแต่เพียงอย่างเดียว	14	42	23	12	7
๒๖. จากการได้รับการฝึกอบรม และมีประสบการณ์ในกระบวนการกลุ่ม ท่านคิดว่าท่านได้ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในแง่ของการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมในหน่วยงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด	16	46	29	3	4
๒๗. ท่านรู้สึกมั่นใจและเชื่อใจในตนเองว่าเป็นผู้หนึ่งในกลุ่มทำงานของท่านที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีมากน้อยเพียงใด	24	53	19	2	0
๒๘. ท่านมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในบทบาทของกลุ่มทำงานของท่านในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดผลดีมากน้อยเพียงใด	16	61	18	1	2
๒๙. พฤติกรรมของท่านส่วนใหญ่แล้วถูกกำหนดโดยตัวของท่านเองมากกว่าการถูกกำหนดจากบุคคลแวดล้อมภายนอก	15	51	25	3	4
๓๐. เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นท่านมักจะพิจารณาดูความผิดพลาดนั้นว่ามาจากตัวท่านเอง และ	22	52	21	0	3

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองก่อนที่จะพิจารณาว่าเป็นสาเหตุจากคนอื่น					
๓๑. ท่านมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นสมาชิกขององค์การคนหนึ่งที่มีความสำคัญเหมือนกับสมาชิกคนอื่น ไม่ว่าท่านจะอยู่ในตำแหน่งใด	31	45	17	5	0
๓๒. ท่านเป็นคนหนึ่งที่คิดว่ามนุษย์เราส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเป็นคนไม่รับผิดชอบ เกียจคร้าน ถ้ามีโอกาสมักเลี่ยงงาน ฉะนั้นจึงควรจะมีการใช้อำนาจควบคุมอย่างใกล้ชิด	31	32	18	12	5
๓๓. ท่านเป็นคนหนึ่งที่เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ไม่อยากเป็นคนเลวในสายตาคนอื่น ถ้าองค์การสามารถกระตุ้นและสร้างความเข้าใจอันดีหรือการสร้างสิ่งจูงใจที่ดี ที่เหมาะสมแล้วเชื่อว่าทุกคนมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมออกมาในทางที่ดีได้	36	45	15	2	0
๓๔. การปฏิบัติงานในองค์การของท่านย่อมมีทั้งรูปแบบขององค์การที่เป็นทางการ และองค์การที่ไม่เป็นทางการ ท่านคิดว่าตัวท่านเองมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยสาเหตุการคิดต่อสัมพันธ์หรือปฏิบัติงานแบบไม่เป็นทางการ (เช่น คิดต่อเป็นการส่วนตัวก่อน) มากน้อยเพียงใด	13	55	23	6	1

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓๕. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาท่านเห็นว่าท่านมีความรู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่กับผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	21	46	23	6	2
๓๖. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านสนใจข้อเสนอแนะของท่านและนำไปปฏิบัติใช้อยู่เนือง ๆ จนท่านรู้สึกมั่นใจตนเองที่จะแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ อยู่เสมอ	12	48	27	6	5
๓๗. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บังคับบัญชา ท่านมีแนวโน้มที่จะรับฟังและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ใช้ความคิดเห็นใหม่ที่สุดและมีมากครั้งที่ท่านได้นำคำแนะนำของพวกเขาไปใช้ประโยชน์	21	49	23	0	5
๓๘. การวินิจฉัยสั่งการในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีการปรึกษาหารือโดยทุกระดับ และประสานงานกันมากกว่าที่จะเป็นการตัดสินวินิจฉัยจากระดับสูงแต่เพียงอย่างเดียว	24	49	16	7	2
๓๙. การวินิจฉัยสั่งการในหน่วยงานของท่านผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่จะเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินวินิจฉัยในเรื่องสำคัญ ๆ. เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเขามากน้อยเพียงใด	16	40	30	7	5

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔๐. "เป้าหมายการปฏิบัติงานส่วนใหญ่แล้วถูกกำหนดขึ้นจากกลุ่มทำงาน" มากน้อยเพียงใด	15	44	27	6	6
๔๑. หน้าที่ในการตรวจสอบ ควบคุมในองค์การของท่านส่วนใหญ่เป็นการกระจายอำนาจให้ระดับต่าง ๆ ได้ร่วมกันตรวจสอบควบคุมมากกว่าที่จะเป็นการรวบอำนาจไว้ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงแต่เพียงกลุ่มเดียว	22	45	18	13	0
๔๒. ข้อมูลของปัญหาการบริหารงานที่ได้จากการประเมินตรวจสอบถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาขององค์การมากกว่าที่จะนำมาเพื่อเป็นการให้คุณให้โทษแก่ผู้ปฏิบัติงาน	14	47	23	10	4
๔๓. จากประสบการณ์ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรมตามวิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์ ท่านคิดว่าเป็นประโยชน์และสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในเรื่องการติดต่อสื่อสาร มากน้อยเพียงใด	25	54	11	6	2
๔๔. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การของท่านมีสภาพดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด "มีการติดต่อสื่อสารกันมากในทุกระดับทั้งในระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอย่างกว้างขวาง เพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผล"	13	35	31	15	4

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔๕. สภาพการติดต่อสื่อสารเป็นไปในลักษณะที่เรียกว่า ๒ ทาง (Two ways communication) คือจากระดับล่างขึ้นบน และบนลงล่าง ซึ่งลักษณะการติดต่อสื่อสารจากระดับบนลงล่างในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่มีความชัดเจนและได้รับการยอมรับด้วยความเต็มใจ มากน้อยเพียงใด	14	39	29	10	6
๔๖. ในความรู้สึกของท่านในฐานะที่เป็นทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านคิดว่าท่านล่วงรู้ปัญหาการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายที่ประสบอยู่มากน้อยเพียงใด	16	41	30	6	5
๔๗. "ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นไม่ได้อยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แต่อยู่ในทุกระดับของสมาชิกขององค์การทั้งหมด" ข้อความนี้ถูกต้องเพียงใด เมื่อมองจากหน่วยงานท่าน	30	38	23	5	2
๔๘. การสร้างสิ่งจูงใจในหน่วยงานของท่านในขณะนี้ท่านคิดว่าอยู่ในระดับที่พอเพียงมากน้อยเพียงใด	17	22	31	18	10
๔๙. ท่านเห็นว่าการสร้างสิ่งจูงใจจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเป็น	28	37	20	9	4

		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ให้คนส่วนมากได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งความต้องการของตนอย่างแท้จริง					
50.	เมื่อท่านสำรวจตัวท่านเองและบุคคลรอบข้าง ท่านคิดว่าบุคคลส่วนใหญ่มีชวัญดีมากน้อยเพียงใด	7	20	41	23	7
	รวม	1,066	2,121	1,236	305	165

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่าความความเที่ยงของเครื่องมือวัด

ในการวิจัยนี้ได้พิจารณาค่าความเที่ยง (reliabity) ตามวิธีของ L.J. Cronbach โดยวิธีแบ่งแบบสอบถามออกเป็นส่วน ๆ (จะเป็นกี่ส่วนก็ได้) ในกรณีนี้แบ่งออกเป็น n ส่วน เท่ากับจำนวนข้อของเครื่องมือวัด ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า การหา Coefficient alpha มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left(1 - \frac{\Sigma Vi}{Vt}\right)$$

α คือ ความความเที่ยง

n คือ จำนวนส่วนที่แบ่ง (ถ้าแบ่งหนึ่งส่วนเท่ากับหนึ่งข้อ ค่า n นี้ก็คือ จำนวนข้อคำถามนั่นเอง)

Vi คือ ความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละส่วน

Vt คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

(จากสูตรนี้ ถ้าหากแบบสอบถามคือแบบทดสอบ และการแบ่งส่วนแบ่งเป็นส่วนเท่าจำนวนข้อ ค่า ΣVi ก็คือ Σpq ดังนั้น สูตรนี้ก็คือสูตร KR 20 หรือ Kuder - Richardson 20 นั่นเอง และถ้าแบ่งออกเป็นสองส่วน ค่า ΣVi ก็คือ $V_1 + V_2$ สูตรนี้ก็คือ สูตรของ Flanagan นั่นเอง)

ถ้าอาศัยข้อมูลจากตัวอย่างการหาตามวิธีของ Hoyt นำมาหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามนั้น โดยหา Coefficient alpha โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วนเท่าจำนวนข้อ จะได้ดังนี้

1) หาความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามแต่ละข้อ

$$\text{ข้อ } 1 = 119 - \frac{(23)^2}{6} / (6-1) = 6.17 = V1$$

$$\text{ข้อ } 2 = 235 - \frac{(35)^2}{6} / (6-1) = 6.17 = V2$$

$$\text{ข้อ } 3 = 216 - \frac{(32)^2}{6} / (6-1) = 9.07 = V3$$

$$\text{ข้อ } 4 = 130 - \frac{(24)^2}{6} / (6-1) = 6.80 = V4$$

$$\Sigma Vi = 6.17 + 6.16 + 9.07 + 6.80 = 28.21$$

2) หาความแปรปรวนของคะแนนรวม

$$Vt = (12)^2 + (23)^2 + (7)^2 + (33)^2 + (13)^2 + (26)^2 - \frac{(114)^2}{6}$$

$$= 98.0$$

3)
$$= \frac{4}{3} \times 1 - \frac{28.21}{98} = .95$$

ค่า Reliability Coefficients บริษัทการบินไทยจำกัด และการเคหะแห่งชาติ

ตัวแปร	จำนวนคำถาม/ข้อ	จำนวนผู้ตอบ	คำถามข้อที่	ค่า Alpha
1. ทัศนคติ และพฤติกรรมรวมทั้งหมด	50	98.0	1 - 50	0.84320
2. ทัศนคติ กลุ่มสมมุติฐานที่ 1	9	98.0	1 - 9	0.57878
3. ทัศนคติ กลุ่มสมมุติฐานที่ 2	19	98.0	10 - 28	0.73127
4. ทัศนคติ กลุ่มสมมุติฐานที่ 3	22	98.0	29 - 50	0.75181
5. ทัศนคติ ต่อการเปลี่ยนแปลง	3	98.0	1 - 3	0.44179
6. ทัศนคติ ต่อแรงเสริมแรงด้าน	3	98.0	4 - 6	0.58729
7. ทัศนคติ ความเห็นต่อการเข้ารับการฝึกอบรม	4	98.0	7 - 9, 26	0.58917
9. พฤติกรรมเปิดเผย, เชื่อมั่น, จริงใจต่อกัน	12	98.0	10 - 21	0.63193
10. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	8	98.0	22 - 28, 47	0.54077
11. พฤติกรรมของหัวหน้า ลูกน้อง	8	98.0	13, 14, 19, 20, 25, 35 - 37	0.58725
12. พฤติกรรมการเข้าใจตนเอง	3	98.0	29 - 31 -	0.35913
13. พฤติกรรมการเข้าใจผู้อื่น	4	98.0	15, 32 - 34	0.37628
14. พฤติกรรมองค์การ (รวม)	16	98.0	35 - 50	0.73097
15. ลักษณะการตัดสินใจ	4	98.0	35 - 37, 46	0.54139
16. ลักษณะภาวะผู้นำ	3	98.0	38, 39, 44	0.41498
17. ลักษณะเป้าหมาย	3	98.0	24, 40, 47	0.11515
18. ลักษณะการควบคุม	3	98.0	41, 42, 50	0.39787
19. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร	4	98.0	43 - 46	0.41001
20. ลักษณะจูงใจ	4	98.0	47 - 50	0.18553

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บริษัท การบินไทย จำกัด กับ การเคหะแห่งชาติ

โดยใช้ค่าทดสอบ ที และ เอฟ

ตัวแปร	มัชฌิมเลขคณิต	การกระจายมาตรฐาน	ค่าเอฟ	พี	ค่าที	พี
ทัศนคติรวม (50 ข้อ)						
1. การบินไทย	1.9796	0.143				
2. การเคหะฯ	2.0000	0.0	0.0	1.000	- 1.00	0.320
ทัศนคติกลุ่มสมมุติฐานที่ 1						
1. การบินไทย	1.8776	0.331				
2. การเคหะฯ	2.0000	0.0	0.0	1.000	- 2.59	0.011
ทัศนคติกลุ่มสมมุติฐานที่ 2						
1. การบินไทย	1.9184	0.277				
2. การเคหะฯ	2.0000	0.0	0.0	1.000	- 2.07	0.042
ทัศนคติกลุ่มสมมุติฐานที่ 3						
1. การบินไทย	1.9796	0.143				
2. การเคหะฯ	1.9184	0.277	3.75	0.000	1.38	0.172
ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง						
1. การบินไทย	2.0000	0.0				
2. การเคหะฯ	1.9796	0.143	0.0	1.000	1.00	0.320
ทัศนคติต่อแรงเสริมแรงด้าน						
1. การบินไทย	1.7551	0.434				
2. การเคหะฯ	1.7143	0.456	1.10	0.734	0.45	0.651
ความเห็นต่อการเข้ารับการฝึกอบรม						
1. การบินไทย	1.8980	0.306				
2. การเคหะฯ	1.9796	0.143	4.58	0.000	- 1.69	0.094
แสดงพฤติกรรมเปิดเผย - เชื่อมั่น - จริงใจต่อกัน						
1. การบินไทย	1.9388	0.242				
2. การเคหะฯ	1.9796	0.143	2.87	0.000	- 1.02	0.312
แสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม						
1. การบินไทย	1.9388	0.242				
2. การเคหะฯ	2.0000	0.0	0.0	1.000	- 1.77	0.080

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	มัชฌิมเลขคณิต	การกระจายมาตรฐาน	ค่าเอฟ	พี	ค่าที	พี
แสดงพฤติกรรมความสัมพันธ์หัวหน้า-ลูกน้อง						
1. การบินไทย	1.9388	0.242				
2. การเคหะฯ	1.9592	0.200	1.47	0.187	-0.45	0.650
แสดงพฤติกรรม"การเข้าใจตนเอง"						
1. การบินไทย	2.0000	0.0				
2. การเคหะฯ	1.9796	0.143	0.0	1.000	1.00	0.320
แสดงพฤติกรรม"การเข้าใจผู้อื่น"						
1. การบินไทย	1.9796	0.143				
2. การเคหะฯ	2.0000	0.0	0.0	1.000	-1.00	0.320
แสดงพฤติกรรมองค์การรวม						
1. การบินไทย	1.9592	0.200				
2. การเคหะฯ	1.8776	0.331	2.74	0.001	1.48	0.143
แสดงภาวะผู้นำ						
1. การบินไทย	1.8980	0.306				
2. การเคหะฯ	1.8776	0.331	1.17	0.583	0.32	0.752
แสดงลักษณะการตัดสินใจ						
1. การบินไทย	1.8367	0.3[illegible]				
2. การเคหะฯ	1.8571	0.354	1.12	0.706	-0.28	0.782
แสดงลักษณะเป้าหมาย						
1. การบินไทย	1.9184	0.277				
2. การเคหะฯ	1.9388	0.242	1.30	0.361	-0.39	0.698
แสดงลักษณะการควบคุม						
1. การบินไทย	1.7959	0.407				
2. การเคหะฯ	1.8571	0.354	1.33	0.331	-0.79	0.429
แสดงลักษณะการติดต่อสื่อสาร						
1. การบินไทย	1.8367	0.373				
2. การเคหะฯ	1.8571	0.354	1.12	0.706	-0.28	0.782
แสดงลักษณะแรงจูงใจ						
1. การบินไทย	1.8163	0.391				
2. การเคหะฯ	1.8367	0.373	1.10	0.748	-0.26	0.792

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

นายวิเศษศักดิ์ ประทุมรัตน์ เกิดวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๔๙๘ ที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นบุตร ร้อยโทวิชัย ประทุมรัตน์ และนางสุนทร ประทุมรัตน์ สำเร็จการศึกษารัฐศาสตรบัณฑิต แผนกรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการบริหารงานบุคคล จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๑ เข้าศึกษาขั้นปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แผนกการปกครอง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๓

เคยปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และควบคุมเครดิต ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่, เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารสาขา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา (เตรียมผู้จัดการสาขา)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย