

รายการอ้างอิง



ภาษาไทย

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2552ก). เศรษฐกิจถดถอยครั้งใหญ่ของโลก กดดันเศรษฐกิจไทยปี 2552 หดตัวลง 1.5%-3.5% (ฉบับส่งสื่อมวลชน). *มองเศรษฐกิจ*, 15, 1-5.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2552ข). ธุรกิจธนาคารพาณิชย์ไทยครึ่งหลังปี 2552 ... ผ่านพ้นจุดต่ำสุด แต่ก็ยังเผชิญกับความท้าทาย. *มองเศรษฐกิจ*, 15, 1-7
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2552ค). สินเชื่อที่อยู่อาศัย ปี 2552: สถาบันการเงินเลือกกลุ่มลูกค้ามากขึ้น. *กระแสทรรศน์*, 15, 1-7.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2553). เศรษฐกิจไทยครึ่งหลัง ปี 53 : อาจชะลอเหลือ 3.3% จาก 10.6% ในครึ่งปีแรก. *มองเศรษฐกิจ*, 15, 1-7.

ภาษาอังกฤษ

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Arbuckle, J. J. (1995). *AMOS user's guide*. Chicago: Small Waters Corporation.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baranik, L. E. & Roling, E. A. & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support [Electronic Version]. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 366-373.
- Barrick, M. R., & Mouth, M. (1993). Autonomy as a moderator of the relationship between the Big Five personality dimensions and Task Performance [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 78, 111-118.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and Task Performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.

- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers) [Electronic Version]. *Public Administration Review*, 62, 217-230.
- Blake, R. R., & McCanse, A. A. (1991). *Leadership dilemmas: Grid solutions*. Texas: Gulf Publishing Company.
- Bollen, K. A. (1989). *Structure equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R. E. (1993). Beyond competence: The choice to be a leader [Electronic Version]. *Human Resource Management Review*, 3, 1-14.
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., Wisecarver, M. Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development [Electronic Version]. *Leadership Quarterly*, 21, 159-178.
- Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E., & Joseph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors [Electronic Version]. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 332-349.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726.
- Brown, M. W. & Cudeek, R. (1993). *Alliterative ways of assessing model fit, in testing structural equation model*. New Jersey: Sage Publication.
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Salas, E., Pierce, L., & Kendall, D. L. (2006). Understanding team adaptation: a conceptual analysis and model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1189-1207.
- Byrne, Z. S., Kacmar, C., Stoner, J., & Hochwarter, W. A. (2005). The relationship between perceptions of politics and depressed mood at work: Unique moderators across three levels [Electronic Version]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 330-343.
- Byrne, Z. S., Stoner, J., Thompson, K. R., & Hochwarter, W. A. (2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on Task Performance [Electronic Version]. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 326-338.

- Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy [Electronic Version]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 267-277.
- Chen, G. (2005). Newcomer adaptation in teams: Multilevel antecedents and outcomes [Electronic Version]. *Academy of Management Journal*, 48, 101-116.
- Chen, G., Kirkman, B. L., Kanfer, R., Allen, D., & Rosen, B. (2007). A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in team [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 331-346.
- Chen, G., & Klimoski, R. J. (2003). The impact of expectations on newcomer performance in teams as mediated by work characteristics, social exchanges, and empowerment [Electronic Version]. *Academy of Management Journal*, 48, 591-607.
- Chen, Z. X., Aryee, S., & Cynthia, L. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support [Electronic Version]. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457-470.
- Chong, E. (2008). Managerial competency appraisal: A cross-cultural study of American and East Asian managers [Electronic Version]. *Journal of Business Research*, 61, 191-200.
- Cokins, G. (2004). *Performance management: Finding the missing pieces (to close the intelligence gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Colbert, A. E., & Witt, L. A. (2009). The role of goal-focused leadership in enabling the expression of conscientiousness [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 94, 790-796.
- Cury, F., Elliot, A. J., Da Fonseca, D., Elliot, A. J., & Moller, A. C. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2 x 2 achievement goal framework [Electronic Version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 666-679.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success [Electronic Version]. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.

- Dragoni, L. (2005). Understanding the emergence of state goal orientation in organizational work groups: The role of leadership and multilevel climate perceptions [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1084-1095.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of Task Performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology, 91*, 40-57.
- Dupeyrat, C., & Mariné, C. (2005). Implicit theories of intelligence, goal orientation, cognitive engagement, and achievement: A test of Dweck's model with returning to school adults [Electronic Version]. *Contemporary Educational Psychology, 30*, 43-59.
- Durik, A. M., & Harackiewicz, J. M. (2003). Achievement goals and intrinsic motivation: Coherence, concordance, and achievement orientation [Electronic Version]. *Journal of Experimental Social Psychology, 39*, 378-385.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning [Electronic Version]. *American Psychologist, 41*, 1040-1048.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology, 86*, 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology, 82*, 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology, 71*, 500-507.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? [Electronic Version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1026-1040.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1994). Goal setting, achievement orientation, and intrinsic motivation: A mediational analysis [Electronic Version]. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*, 968-980.

- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework [Electronic Version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519. ,
- Erdogen, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support [Electronic Version]. *Academy of Management Journal*, 36, 157-171.
- Gerhardt, M. W., Rode, J. C., & Peterson, S. J. (2007). Exploring mechanisms in the personality–performance relationship: Mediating roles of self-management and situational constraints [Electronic Version]. *Personality and Individual Differences*, 43, 1344-1355.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure [Electronic Version]. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L. R. (2008). *International Personality Item Pool: A scientific collaborator for the development of advanced measures of personality and other individual differences*. Retrieved July 7, 2008, from <http://ipip.ori.org/ipip.html>
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. C. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures [Electronic Version]. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E., III. (1971). Employee reactions to job characteristics [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Haggbloom, S. J., Warnick, R., & Warnick, J. E. (2002). The 100 most eminent psychologists of the 20th century [Electronic Version]. *Review of General Psychology*, 6, 139-152.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, M. E., Sedlacek, A. R., Berenbach, J. A. R., & Dieckmann, N. F. (2007). Military sexual trauma services for women veterans in the veterans health administration: The patient-care practice environment and perceived organizational support [Electronic Version]. *Psychological Services*, 4, 229-238.
- Harackiewicz, J. M., Samsone, C., & Manderlink, G. (1985). Competence, achievement orientation, and intrinsic motivation [Electronic Version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 493-508.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. & Richard, W. W. (1983). *Organizational behavior*. New York: West Publishing.
- Higgins, D. M., Peterson, J. B., Pihl, R. O., & Lee, A. G. M. (2007). Prefrontal cognitive ability, intelligence, big five personality, and the prediction of advanced academic and workplace performance [Electronic Version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 298-319.
- Hirschfeld, R. R., Jordan, M. H., Feild, H. S., Giles, W. F., & Armenakis, A. A. (2006). Becoming team players: Team members' mastery of teamwork knowledge as a predictor of team task proficiency and observed teamwork effectiveness [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 91, 467-474.
- Hollenbeck, G. P., McCall, M. W., Jr., & Silzer, R. F. (2006). Theoretical and practitioner letters: Leadership competency models [Electronic Version]. *Leadership Quarterly*, 17, 398-413.
- Hoyt, C. L., Murphy, S. E., Halverson, S. K., & Watson, C. B. (2003). Group leadership: Efficacy and effectiveness [Electronic Version]. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7, 259-274.
- Hirtle, B. (2007). The impact of network size on bank branch performance [Electronic Version]. *Journal of Banking & Finance*, 31, 3782-3805.
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (1993). Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language. Chicago: Software International.

- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 107-127.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797-807.
- Kamdar, D., & Van Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1286-1298.
- Kane, T. D., Zaccaro, S. J., Tremble, T. R., Jr., & Masuda, A. D. (2002). An examination of the leader's regulation of groups [Electronic Version]. *Small Group Research*, 33, 65-120.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: translating strategy into action*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy map: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2006). *Alignment*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2006). Disentangling achievement orientation and goal setting: Effects on self-regulatory processes [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 91, 900-916.
- Lawler, E. E., III. (2009). Make human capital: A source of competitive advantage [Electronic Version]. *Organizational Dynamics*, 38, 1-7.
- Lee, S., & Klein, H. J. (2002). Relationships between conscientiousness, self-efficacy, self-deception, and learning over time [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1175-1182.
- Lievens, F., & Sanchez, J. I. (2007). Can training improve the quality of inferences made by raters in competency model? A quasi-experiment [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 812-819.

- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology, 84*, 467-483.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence" [Electronic Version]. *American Psychologist, 28*, 1-14.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2007). Brief version of the NEO-PI-3 [Electronic Version]. *Journal of Individual Differences, 28*, 116-128.
- Morrison, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions [Electronic Version]. *New Zealand Journal of Psychology, 33*, 114-128.
- Moynihan, L. M., Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2000). *The influence of job satisfaction and organizational commitment on executive withdrawal and performance*. Retrieved April 9, 2008, from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/94>
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work*. California: Thomson Wadsworth.
- Neilsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale [Electronic Version]. *Educational and Psychological Measurement, 60*, 628-643.
- Ng, K., Ang, S., & Chan, K. (2008). Personality and leader effectiveness: A moderated mediation model of leadership self-efficacy, job demands, and job autonomy [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology, 93*, 733-743.
- Parry, S. B. (1993). How to validate an assessment tool [Electronic Version]. *Training Magazine, 30*, 37-42.
- Parry, S. B. (1998). Just what is a competency? (and why should you care?) [Electronic Version]. *Training Magazine, 35*, 58-64.
- Parry, S. B. (2002). *Managerial assessment of proficiency: Instructor materials*. Massachusetts: HRD Press, Inc.
- Peterson, S. J., Gerhardt, M. W., & Rode, J. C. (2006). Hope, learning goals, and task performance [Electronic Version]. *Personality and Individual Differences, 40*, 1099-1109.

- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in self-efficacy and goal-setting process [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 82, 792-802.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, Task Performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the Literature [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Riggio, R. E., & Lee, J. (2007). Emotional and interpersonal competencies and leader development [Electronic Version]. *Human Resource Management Review*, 17, 418-426.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2008). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research [Electronic Version]. *Journal of Business Research*, doi:10.1016/j.jbusres.2008.05.003
- Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct [Electronic Version]. *Journal of Business and Psychology*, 10, 141-154.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Russell, C. J. (2001). A longitudinal study of top-level executive performance [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 86, 560-573.
- Saris, W. E. & Strenkhorst, L. H. (1984). Causal modeling non experimental research: An introduction to the lisrel approach. *Dissertation Abstract International*, 47, 2261-A.
- Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., & Cha, S. E. (2007). Embracing transformational leadership: Team values and the impact of leader behavior on team performance [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1020-1030.

- Senko, C., & Harackiewicz, J. M. (2002). Performance goals: The moderating roles of context and achievement orientation [Electronic Version]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 603-610.
- Shippmann, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., Kehoe, J., Pearlman, K., Prien, E. P., & Sanchez, J. I. (2000). The practice of competency modeling [Electronic Version]. *Personnel Psychology*, 53, 703-740.
- Sias, P. M., Heath, R. G., Perry, T., Silva, D., & Fix, B. (2004). Narratives of workplace friendship deterioration [Electronic Version]. *Journal of Social and Personal Relationships*, 21, 321-340.
- Silver, W. S., Mitchell, T. R., & Gist, M. E. (1995). Responses to successful and unsuccessful performance: The moderating effect of self-efficacy on the relationship between performance and attributions [Electronic Version]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62, 286-299.
- Song, S. (2006). Workplace friendship and employee productivity: LMX theory and the case of the Seoul city government [Electronic Version]. *International Review of Public Administration*, 11, 47-58.
- Spencer, L. M., Jr., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Tauer, J. M., & Harackiewicz, J. M. (1999). Winning isn't everything: Competition, achievement orientation, and intrinsic motivation [Electronic Version]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 209-238.
- Tay, C., Ang, S., & Van Dyne, L. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: A longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 91, 446-454.
- Thoms, P., Moore, K. S., & Scott, K. S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions [Electronic Version]. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 349-362.
- Trautwein, U., Ludtke, O., Roberts, B. W., Schnyder, I., & Niggli, A. (2009). Different forces, same consequence: Conscientiousness and competence beliefs are

- independent predictors of academic effort and achievement [Electronic Version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 1115-1128.
- Tsai, W., Chen, C., & Liu, H. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1570-1583.
- Tse, H. M. M., Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2008). A multi-level analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work [Electronic Version]. *Leadership Quarterly*, 19, 195-211.
- Umi-Narinmawati, S. E. (2007). The influence of work satisfaction, organizational commitment, and turnover intention towards the performance of lecturers at West Java's private higher education institution [Electronic Version]. *Journal of Applied Sciences Research*, 3, 549-557.
- Vancouver, J. B., & Kendall, L. N. (2006). When self-efficacy negatively relates to motivation and performance in a learning context [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1146-1153.
- Viannello, M., Robusto, E., & Anselmi, P. (2010). Implicit conscientiousness predicts academic performance [Electronic Version]. *Personality and Individual Differences*, 48, 452-457.
- Wade, D. & Recardo, R. (2001). *Corporate performance management: How to build a better organization through measurement – driven strategic alignment*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Wang, M., & Takeuchi, R. (2007). The role of goal orientation during expatriation: A cross-sectional and longitudinal investigation [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1437-1445.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective [Electronic Version]. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure [Electronic Version]. *Academy of Management Journal*, 41, 540 – 555.

- Winstead, B. A., Derlega, V. J., Montgomery, M. J., & Pilkington, C. (1995). The quality of friendship at work and job satisfaction [Electronic Version]. *Journal of Social and Personal Relationships*, 12, 199-215.
- Wikipedia. (2009). *Global recession*. Retrieved April 15, 2009, from http://en.wikipedia.org/wiki/Global_recession
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and Task Performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support [Electronic Version]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 343-357.
- Witt, L. A., & Ferris, G. R. (2003). Social skill as moderator of the conscientiousness–performance relationship: Convergent results across four studies [Electronic Version]. *Journal of Applied Psychology*, 88, 809-820.
- Wolters, C. A. (2004). Advancing achievement goal theory: Using goal structures and goal orientations to predict students' motivation, cognition, and achievement [Electronic Version]. *Journal of Education Psychology*, 96, 236-250.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อและคุณวุฒิของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

1. ศาสตราจารย์ (กิตติคุณ) ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย

ตำแหน่ง / สถาบัน		
ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		
ประวัติการศึกษา		
ปริญญาตรี	วท.บ. (คณิตศาสตร์) – เกียรตินิยม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ค.บ. (มัธยมศึกษา) – เกียรตินิยม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปริญญาโท	ค.ม. (วิจัยการศึกษา)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปริญญาเอก	Ph.D. (Education)	University of Chicago, Illinois, USA

2. รองศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต

ตำแหน่ง / สถาบัน		
อาจารย์ประจำ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		
ประวัติการศึกษา		
ปริญญาตรี	ค.บ. (พลศึกษา)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปริญญาโท	M.S. (Educational Administration)	Texas A&I University, USA
ปริญญาเอก	Ph.D. (Educational Psychology)	University of Oklahoma, USA

3. รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์

ตำแหน่ง / สถาบัน		
อาจารย์ประจำ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		
ประวัติการศึกษา		
ปริญญาตรี	ค.บ. (มัธยมศึกษา) – เกียรตินิยม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปริญญาโท	ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปริญญาเอก	Ph.D. (Psychological Studies)	Monash University, Australia

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรณระพี สุทธิวรรณ

ตำแหน่ง / สถาบัน		
อาจารย์ประจำ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		
ประวัติการศึกษา		
ปริญญาตรี	วท.บ. (เทคนิคการแพทย์)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปริญญาโท	วท.ม. (สรีรวิทยา)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	M.A. (Psychology)	United States International University, USA
ปริญญาเอก	Ph.D. (Developmental Psychology)	University of Hawaii at Manoa, USA

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุขสรรค์ กันตะบุตร

ตำแหน่ง / สถาบัน		
อาจารย์ประจำและหัวหน้ากลุ่มวิจัยภาวะผู้นำ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล		
ประวัติการศึกษา		
ปริญญาตรี	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปริญญาโท	M.B.A.	Bentley University, USA
	M.A. (Management Research Methods)	Macquarie University, Australia
ปริญญาเอก	Ph.D. (Management)	Macquarie University, Australia

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. มาตรวัดสมรรถนะด้านการจัดการ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตามเนื้อหาของมาตรวัด เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงข้อกระทงคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดนี้ไปทดลองใช้กับผู้จัดการสาขาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 55 คน ซึ่งได้ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ดังนี้

ตารางที่ ก แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดสมรรถนะด้านการจัดการ

ข้อกระทงคำถาม		CITC (N = 55)	
		54 ข้อ	43 ข้อ
1	ฉันเป็นคนทีฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ รับฟังข้อมูลจากลูกน้องอย่างเข้าใจ และจับประเด็นได้ตรงจุด (+)	.235*	.517*
2	เมื่อได้ฟังข้อมูลต่าง ๆ ที่ลูกน้องได้รายงาน ฉันมักจะสับสนและทำให้การทำงานผิดพลาด (-)	.449*	.729*
3	ฉันมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (+)	.572*	.639*
4	ในการทำงาน ฉันสามารถตั้งวัตถุประสงค์ของแต่ละงานได้อย่างชัดเจน รัดกุม และเป็นที่น่าเชื่อถือสำหรับลูกน้อง (+)	.567*	.589*
5	บ่อยครั้งที่ฉันพบว่า ตนเองตั้งวัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ ในสาขาไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (-)	.535*	.550*
6	ฉันสามารถสื่อสารให้ลูกน้องเข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็น (+)	.658*	.743*

* $p < .05$

ตารางที่ ก แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดสมรรถนะด้านการจัดการ (ต่อ)

ข้อกระทงคำถาม		CITC (N = 55)	
		54 ข้อ	43 ข้อ
7	การพูดจาของฉันมักเป็นต้นเหตุสำคัญ ที่ทำให้ลูกน้องในสาขาแตกคอกัน (-)	.535*	.736*
8	ฉันสามารถสร้างบรรยากาศให้ลูกน้องมีความไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกันในสาขาได้ (+)	.563*	.696*
9	ฉันมีวิธีตั้งคำถามและเก็บข้อมูลจากลูกน้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ น่าเชื่อถือ และไม่ผิดพลาด (+)	.613*	.621*
10	ถึงฉันจะกลั่นกรองข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากลูกน้องดีเพียงใด ก็ ยังคงเกิดความผิดพลาดหรือลำเอียงในการทำงานอยู่เสมอ (-)	.265*	.332*
11	ฉันมีความสามารถในการพัฒนาลูกน้องได้อย่างเหมาะสมกับความ จำเป็นของลูกน้องแต่ละคน (+)	.597*	.729*
12	ฉันมีความสามารถในการพัฒนาลูกน้องได้อย่างเหมาะสมกับ ลักษณะการทำงานสาขาธนาคาร (+)	.709*	.718*
13	ฉันสามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะ งานในตำแหน่งนั้น ๆ (+)	.478*	.568*
14	การต้องดูแลและสอนงานให้กับลูกน้องใหม่ เป็นสิ่งที่ยากสำหรับ ฉัน (-)	.235*	.301*
15	ฉันสามารถมอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาความสามารถให้กับลูกน้อง (+)	.610*	ประเด็นคำถามซ้ำ เลือกข้อ 16 แทน
16	ฉันมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ท้าทายมากขึ้น เพื่อช่วยพัฒนา ความสามารถของลูกน้อง (+)	.726*	.753*
17	งานที่ฉันมอบหมายให้กับลูกน้องแต่ละคนนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นงาน ที่ลูกน้องไม่ถนัดหรือไม่สามารถทำได้ (-)	.610*	.631*
18	ฉันวิพากษ์วิจารณ์และให้ข้อคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาต่อผลงาน ของลูกน้อง เพื่อช่วยให้เขาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง (+)	.498*	.508*

* $p < .05$

ตารางที่ ก แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดสมรรถนะด้านการจัดการ (ต่อ)

ข้อกระทงคำถาม		CITC (N = 55)	
		54 ข้อ	43 ข้อ
19	ฉันให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานต่อลูกน้องอย่างเหมาะสมกับความต้องการของลูกน้องแต่ละคน (+)	.712*	ประเด็นคำถามซ้ำ เลือกข้อ 20 แทน
20	ฉันให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานแก่ลูกน้องอย่างถูกต้อง และ ถูกเวลา (+)	.738*	.754*
21	ฉันมอบหมายงานให้กับลูกน้องที่ทำงานได้ดีมากกว่าลูกน้องที่ ทำงานได้แย่ (-)	.638*	.731*
22	ฉันให้รางวัลในการทำงานแก่ลูกน้อง โดยพิจารณาจากผลงานเป็น หลัก (+)	.566*	.618*
23	ฉันให้รางวัลในการทำงานกับลูกน้องบางคน โดยพิจารณาจาก ความใกล้ชิดสนิทสนมหรือความชอบพอส่วนตัว (-)	-.049	ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าวิกฤติ
24	ฉันประเมินนิสัยใจคอลูกน้องได้อย่างถูกต้อง (+)	.214	ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าวิกฤติ
25	ฉันประเมินผลงานของลูกน้องอย่างตรงไปตรงมา ตามเกณฑ์การ ประเมินผลงานขององค์การที่กำหนดไว้ (+)	.524*	.661*
26	ในการตั้งเป้าหมายการทำงาน หรือ KPI ของลูกน้องแต่ละครั้ง ฉัน รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง และร่วมกันตั้งเป้าหมายให้ เหมาะสม (+)	.530*	.589*
27	เมื่อลูกน้องมีปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน ฉันจะปล่อยให้ ลูกน้องได้แก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดนั้นด้วยตนเอง (-)	.601*	.623*
28	ฉันรักษากฎระเบียบในการทำงานสาขาตามที่องค์การกำหนดไว้ (+)	.538*	.567*
29	ฉันให้คำแนะนำลูกน้องเกี่ยวกับกฎระเบียบในการทำงานได้อย่าง ถูกต้องและแม่นยำ (+)	.495*	.515*
30	เมื่อลูกน้องทำผิดกฎระเบียบในการทำงาน ฉันจะทำเป็นไม่รู้ไม่เห็น (-)	.474*	.597*

* p < .05

ตารางที่ ก แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดสมรรถนะด้านการจัดการ (ต่อ)

ข้อกระทงคำถาม		CITC (N = 55)	
		54 ข้อ	43 ข้อ
31	ฉันให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหา เมื่อลูกน้องทำผิดกฎระเบียบในการทำงาน (+)	.518*	.542*
32	ฉันให้กำลังใจหรือชมเชยลูกน้อง เมื่อเขาแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมายกฎระเบียบ (+)	.483*	.618*
33	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันสามารถแยกแยะได้อย่างถูกต้องว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง (+)	.578*	.783*
34	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี (+)	.675*	ประเด็นคำถามซ้ำ เลือกข้อ 35 แทน
35	เมื่อฉันได้แก้ปัญหาในการทำงานเรื่องหนึ่งไปแล้ว ปัญหาเรื่องเดิมนั้นก็มักจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ อีก (-)	.713*	.754*
36	เมื่อต้องตัดสินใจในการทำงาน ฉันสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (+)	.436*	.540*
37	ฉันสามารถวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงและระบุน้ำหนักความเสี่ยงของแต่ละปัจจัยได้อย่างถูกต้อง (+)	.590*	.711*
38	ในการตัดสินใจ ฉันสามารถวิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียของทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง (+)	.635*	ประเด็นคำถามซ้ำ เลือกข้อ 39 แทน
39	ในการตัดสินใจ ฉันวิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียของทุกทางเลือกอย่างถี่ถ้วนก่อน แล้วจึงเลือกวิธีที่ดีที่สุด (+)	.661*	.749*
40	ในการทำงาน ฉันใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นหลักใหญ่ในการตัดสินใจ (-)	-.117	ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าวิกฤติ
41	ฉันคิดวิเคราะห์เรื่องต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเป็นเหตุเป็นผล (+)	.449*	.647*
42	ฉันมีความคิดที่ชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน (+)	.433*	ประเด็นคำถามซ้ำ เลือกข้อ 41 แทน

* $p < .05$

ตารางที่ ก แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดสมรรถนะด้านการจัดการ (ต่อ)

ข้อกระทงคำถาม		CITC (N = 55)	
		54 ข้อ	43 ข้อ
43	ในการทำงาน ฉันมักจะมีความคิดที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน จนหลายครั้งลูกน้องไม่เข้าใจว่าฉันต้องการอะไร (-)	.018	ไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าวิกฤติ
44	ในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ฉันสามารถให้เหตุผลได้อย่างชัดเจนว่าทำไมฉันถึงตัดสินใจแบบนั้น (+)	.538*	.730*
45	ในการทำงาน ฉันรู้ว่าเรื่องใดเป็นงานสำคัญที่ฉันต้องทำก่อน และเรื่องใดรอได้ (+)	.458*	.692*
46	ในการทำงาน ฉันทำงานแต่ละครั้งตามลำดับความสำคัญของงาน (+)	.289*	ประเด็นคำถามซ้ำ เลือกข้อ 45 แทน
47	ฉันสามารถจัดเวลาในการทำงานได้เป็นอย่างดี (+)	.559*	ประเด็นคำถามซ้ำ เลือกข้อ 48 แทน
48	ฉันคิดว่าการจัดตารางการทำงานให้ตนเองเป็นเรื่องไร้สาระ เพราะฉันไม่เคยทำได้ตามที่กำหนดเอาไว้ (-)	.576*	.587*
49	ฉันตั้งเป้าหมายการทำงาน หรือ KPI ให้กับตนเอง และคอยตรวจสอบผลงานตนเองอยู่เสมอ (+)	.687*	.722*
50	ฉันวางมาตรฐานการทำงานให้กับตนเอง และคอยตรวจสอบตนเองอยู่เสมอ (+)	.568*	.688*
51	ฉันตั้งเป้าหมายการทำงาน หรือ KPI ที่สามารถวัดผลได้ให้กับสาขาที่ฉันรับผิดชอบ (+)	.525*	.737*
52	ฉันวางมาตรฐานการทำงานที่สามารถวัดผลได้ให้กับสาขาที่ฉันรับผิดชอบ (+)	.647*	.749*
53	ฉันวางแผนการทำงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้กับสาขาที่ฉันรับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดตารางการทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างเหมาะสม (+)	.653*	.686*
54	ฉันสามารถจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยี หรือทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อเอื้ออำนวยให้ลูกน้องทำงานได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ (+)	.575*	.704*

* $p < .05$

2. มาตรวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตามเนื้อหาของมาตรวัด เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงข้อกระทงคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดนี้ไปทดลองใช้กับผู้จัดการสาขาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 55 คน ซึ่งได้ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ดังนี้

ตารางที่ ข แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ข้อกระทงคำถาม		CITC	ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์
		N = 55	≥ .231
1	ฉันเตรียมความพร้อมก่อนลงมือทำงานเสมอ (+)	.604*	ผ่าน
2	ฉันใส่ใจในทุกรายละเอียดของงาน (+)	.506*	ผ่าน
3	ถึงแม้งานจะน่าเบื่อ แต่ฉันก็สามารถทำเสร็จได้โดยทันที ไม่ล่าช้า (+)	.511*	ผ่าน
4	ฉันทำงานได้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ (+)	.434*	ผ่าน
5	ฉันวางแผนก่อนการทำงาน และยึดถือแผนงานนั้นอย่างเคร่งครัด (+)	.606*	ผ่าน
6	ฉันรู้สึกว่าการทำงานเป็นการเสียเวลา (-)	.752*	ผ่าน
7	กว่าฉันจะลงมือทำงานได้ ก็ต้องพยายามบังคับใจตนเองอยู่นาน (-)	.708*	ผ่าน
8	ฉันทำงานเฉพาะที่ฉันจำเป็นต้องทำเท่านั้น (-)	.486*	ผ่าน
9	ฉันไม่เข้าใจงานของฉันอย่างทะลุปรุโปร่ง (-)	.640*	ผ่าน
10	ฉันมักจะหลีกเลี่ยงงานในทันที เมื่อมีโอกาส (-)	.649*	ผ่าน

* $p < .05$

3. มาตรวัดการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตามเนื้อหาของมาตรวัด เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงข้อกระทงคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดนี้ไปทดลองใช้กับผู้จัดการสาขาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 55 คน ซึ่งได้ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ดังนี้

ตารางที่ ค แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเองก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ข้อกระทงคำถาม		CITC	ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์
		N = 55	≥ .231
1	ฉันรู้ดีว่าฉันจะเป็นผู้จัดการสาขาที่ดีได้อย่างไร (+)	.786*	ผ่าน
2	ฉันรู้ดีว่าการจะทำให้สาขาประสบความสำเร็จนั้น ต้องทำอะไร (+)	.789*	ผ่าน
3	ที่จริงแล้ว ฉันก็ไม่ได้เป็นผู้จัดการสาขาที่ดีสักเท่าไร ในการทำงานเป็นทีม (-)	.475*	ผ่าน
4	ฉันมั่นใจว่า ฉันมีความสามารถที่จะเป็นผู้จัดการสาขาที่ดีได้ (+)	.402*	ผ่าน
5	ฉันไม่รู้ว่า การจะทำให้ลูกน้องในสาขาทำงานได้อย่างราบรื่นนั้น ต้องทำอะไร (-)	.312*	ผ่าน
6	ฉันรู้ดีว่า วิธีการที่จะช่วยสนับสนุนให้ลูกน้องในสาขาทำงานได้ดีนั้น ต้องทำอะไร (+)	.697*	ผ่าน
7	เมื่อฉันเป็นผู้จัดการสาขา ฉันสามารถจัดให้ลูกน้องในสาขาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกันได้ทุกคน (+)	.614*	ผ่าน
8	จะว่าไปแล้ว ฉันก็ไม่ค่อยแน่ใจสักเท่าไรว่า ฉันจะสามารถนำลูกน้องในสาขาได้ (-)	.330*	ผ่าน

* $p < .05$

4. มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตามเนื้อหาของมาตรวัด เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงข้อกระทงคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดนี้ไปทดลองใช้กับผู้จัดการสาขาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 55 คน ซึ่งได้ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ดังนี้

ตารางที่ ง แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ข้อกระทงคำถาม		CITC	ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์
		N = 55	≥ .231
1	องค์กรสนใจและให้ความสำคัญอย่างมากกับเป้าหมายในอาชีพและคุณค่าในชีวิตที่ฉันตั้งไว้ (+)	.528*	ผ่าน
2	องค์กรใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน (+)	.750*	ผ่าน
3	องค์กรแสดงความห่วงใยในตัวฉันน้อยมาก (-)	.632*	ผ่าน
4	ถ้าฉันกระทำผิดโดยไม่ได้ตั้งใจ องค์กรจะเข้าใจและไม่เอาผิดกับฉัน (+)	.240*	ผ่าน
5	องค์กรใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นของฉัน (+)	.671*	ผ่าน
6	องค์กรจ้องจะเอาเปรียบฉันเสมอ เมื่อมีโอกาส (-)	.342*	ผ่าน
7	ฉันได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรทุกครั้ง เมื่อฉันมีปัญหา (+)	.778*	ผ่าน
8	องค์กรเต็มใจที่จะช่วยฉัน เมื่อฉันขอความช่วยเหลือ (+)	.827*	ผ่าน

* $p < .05$

5. มาตรวัดความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตามเนื้อหาของมาตรวัด เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงข้อกระทงคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดนี้ไปทดลองใช้กับผู้จัดการสาขาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 55 คน ซึ่งได้ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ข้อกระทงคำถาม		CITC	ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์
		N = 55	≥ .231
1	สิ่งที่สำคัญสำหรับฉันก็คือ การทำงานได้ดีกว่าผู้จัดการสาขาคนอื่น ๆ (+)	.685*	ผ่าน
2	เมื่อฉันอยู่ในห้องประชุมหรือห้องสัมมนา บางครั้งฉันก็กลัวว่าจะไม่เข้าใจเนื้อหาที่ฟังได้อย่างครบถ้วนตามที่ฉันคาดหวังไว้ (+)	.549*	ผ่าน
3	ฉันต้องการเป็นผู้จัดการสาขาที่เก่งที่สุด (+)	.424*	ผ่าน
4	สิ่งที่สำคัญสำหรับฉันก็คือ การที่ฉันทำงานได้เก่งกว่าผู้จัดการสาขาคนอื่น ๆ (+)	.715*	ผ่าน
5	ในแต่ละครั้งที่เข้าประชุมหรือเข้าสัมมนา ฉันมักกังวลว่าจะเข้าใจเนื้อหาได้ไม่ครบถ้วน (+)	.473*	ผ่าน
6	ฉันไม่ชอบทำงานได้แย่ในสายตาของผู้จัดการสาขาคนอื่น ๆ (+)	.235*	ผ่าน
7	เป้าหมายในการทำงานของฉันก็คือ การมีผลงานที่ดีกว่าผู้จัดการสาขาคนอื่น ๆ (+)	.723*	ผ่าน
8	ฉันต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ จากการประชุมหรือการสัมมนาแต่ละครั้ง (+)	.548*	ผ่าน

*p < .05

ตารางที่ ๑ แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง (ต่อ)

ข้อกระทงคำถาม		CITC	ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์
		N = 55	≥ .231
9	เป้าหมายในการทำงานของฉันก็คือ การระมัดระวังไม่ให้ตนเองทำงานได้แย่ (+)	.634*	ผ่าน
10	เมื่อฉันอยู่ในห้องประชุมหรือห้องสัมมนา ฉันมักกังวลว่าฉันอาจจะเรียนรู้เรื่องที่จำเป็นในการทำงานได้ไม่ครบทุกเรื่อง (+)	.627*	ผ่าน
11	เมื่อเข้าประชุมหรือเข้าสัมมนา สิ่งที่สำคัญสำหรับฉันคือ การเข้าใจเนื้อหาที่อบรมได้อย่างครบถ้วน (+)	.407*	ผ่าน
12	แรงจูงใจในการทำงานของฉันก็คือ ความกลัวว่าจะทำงานได้ไม่ดี (+)	.385*	ผ่าน

*p < .05

6. มาตรวัดมิติสภาพในที่ทำงาน

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตามเนื้อหาของมาตรวัด เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงข้อกระทงคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดนี้ไปทดลองใช้กับผู้จัดการสาขาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 55 คน ซึ่งได้ผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดมิติสภาพในที่ทำงานก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ข้อกระทงคำถาม		CITC	ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์
		<i>N</i> = 55	≥ .231
1	ในการทำงาน ฉันมีโอกาสที่จะได้รู้จักว่าลูกน้องแต่ละคนเป็นอย่างไร (+)	0.463*	ผ่าน
2	ฉันสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกับลูกน้องได้เป็นอย่างดี (+)	.674*	ผ่าน
3	ฉันมีโอกาสได้สังสรรค์และพูดคุยเล่นกับลูกน้องนอกเหนือจากการทำงาน (+)	.656*	ผ่าน
4	องค์กรส่งเสริมให้พนักงานในสาขามีการสื่อสารที่ดีต่อกัน (+)	.539*	ผ่าน
5	ฉันมีโอกาสได้พัฒนาความสัมพันธ์กับลูกน้องในสาขา (+)	.775*	ผ่าน
6	ที่ทำงานของฉันยอมให้มีการพูดคุยเล่นกันระหว่างทำงานได้ トラบเท่าที่ทำงานได้เสร็จทัน (-)	.235*	ผ่าน
7	ฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้องในสาขา (+)	.769*	ผ่าน
8	ฉันมักออกไปสังสรรค์นอกที่ทำงานกับลูกน้องในสาขา (+)	.619*	ผ่าน

* *p* < .05

ตารางที่ จ แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) ของมาตรวัดมิตรภาพในที่ทำงานก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง (ต่อ)

ข้อกระทงคำถาม		CITC	ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์
		N = 55	≥ .231
9	ฉันสามารถไว้วางใจลูกน้องในสาขาได้ (+)	.690*	ผ่าน
10	สำหรับลูกน้องส่วนใหญ่แล้ว ฉันเชื่อว่าฉันสามารถไว้วางใจพวกเขาได้อย่างเต็มที่ (+)	.748*	ผ่าน
11	เหตุผลหนึ่งที่ทำงานฉันอยากทำงานก็คือ การได้ทำงานร่วมกับลูกน้องกลุ่มนี้ (+)	.661*	ผ่าน
12	ฉันรู้สึกว่ ไม่มีใครเลยที่จะเป็นเพื่อนแท้ของฉันในที่ทำงาน (-)	.280*	ผ่าน

* $p < .05$

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจริง



สำหรับวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขานาการ

Development of a Causal Model of Bank Branches' Performance

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1) ข้อมูลส่วนบุคคล

จำนวน 4 ข้อ

2) ลักษณะการทำงาน

จำนวน 93 ข้อ

3) ผลการปฏิบัติงาน

จำนวน 2 ข้อ

2. คำตอบจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเป็นความลับด้วย

จรรยาบรรณของนักวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบคำถาม ครบทุกข้อ มา ณ

โอกาสนี้

3. ในกรณีที่ท่านผู้จัดการสาขาประสงค์ที่จะตอบแบบสอบถามผ่านเว็บไซต์ สามารถทำได้โดย

1) กด Ctrl ค้างไว้และคลิกที่ปุ่ม >>  หรือคลิกที่ลิงค์ด้านล่าง

<https://spreadsheets.google.com/viewform?hl=en&formkey=dGNKZVFZWGZHR09hM0NUNTRnQ3MHCzRMQ#oids=0>

นายนิติธร กาญจนกุล

ทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชั้น 16 อาคารวิทยกิตติ์ สยามสแควร์ ปทุมวัน กทม. 10330

เบอร์ติดต่อผู้วิจัย: 08-1149-3244

E-mail: nitipete@hotmail.co.th หรือ nitipete@gmail.com

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขานาการ

Development of a Causal Model of Bank Branches' Performance

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจริง (ต่อ)

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย "X" หรือ "เติมข้อความ" ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ
 ปี (นับถึงวันเกิดครั้งสุดท้าย)

2. เพศ
 1) ชาย
 2) หญิง

3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา
 1) ต่ำกว่า 5 ปี
 2) 5 – 10 ปี
 3) มากกว่า 10 ปี

4. ระดับการศึกษา
 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท
 4) ปริญญาเอก

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจริง (ต่อ)

ส่วนที่ 2: ลักษณะการทำงาน (ฉบับที่ 1)
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย "X" หรือ "✓" ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละช่องเดียวเท่านั้น และโปรดตอบทุกข้อ

ข้อกระทงคำถาม		ตรงกับลักษณะการทำงานของท่าน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ฉันเป็นคนที่ฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ รับฟังข้อมูลจากลูกน้องอย่างเข้าใจ และจับประเด็นได้ตรงจุด					
2	เมื่อได้ฟังข้อมูลต่าง ๆ ที่ลูกน้องได้รายงาน ฉันมักจะสับสนและทำให้การทำงานผิดพลาด					
3	ฉันมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
4	ในการทำงาน ฉันสามารถตั้งวัตถุประสงค์ของแต่ละงานได้อย่างชัดเจน รัดกุม และเป็นที่น่าเชื่อถือสำหรับลูกน้อง					
5	บ่อยครั้งที่ฉันพบว่า ตนเองตั้งวัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ ในสาขา ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้					
6	ฉันสามารถสื่อสารให้ลูกน้องเข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็น					
7	การพูดจาของฉันมักเป็นต้นเหตุสำคัญ ที่ทำให้ลูกน้องในสาขาแตกคอกัน					
8	ฉันสามารถสร้างบรรยากาศให้ลูกน้องมีความไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกันในสาขาได้					
9	ฉันมีวิธีตั้งคำถามและเก็บข้อมูลจากลูกน้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และไม่ผิดพลาด					
10	ถึงฉันจะกลั่นกรองข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากลูกน้องดีเพียงใด ก็ยังคงเกิดความผิดพลาดหรือล่าช้าในการทำงานอยู่เสมอ					
11	ฉันมีความสามารถในการพัฒนาลูกน้องได้อย่างเหมาะสมกับความจำเป็นของลูกน้องแต่ละคน					
12	ฉันมีความสามารถในการพัฒนาลูกน้องได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะการทำงานสาขาธนาคาร					

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจริง (ต่อ)

ส่วนที่ 2: ลักษณะการทำงาน (ฉบับที่ 2)
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย "X" หรือ "/" ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละช่องเดียวเท่านั้น และโปรดตอบทุกข้อ

ข้อกระพริบคำถาม		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอกๆกับ	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	สิ่งที่สำคัญสำหรับฉันก็คือ การทำงานได้ดีกว่าผู้จัดการ สาขาคนอื่น ๆ					
2	เมื่อฉันอยู่ในห้องประชุมหรือห้องสัมมนา บางครั้งฉันก็กลัว ว่าจะไม่เข้าใจเนื้อหาที่ฟังได้อย่างครบถ้วนตามที่ฉัน คาดหวังไว้					
3	ฉันต้องการเป็นผู้จัดการสาขาที่เก่งที่สุด					
4	สิ่งที่สำคัญสำหรับฉันก็คือ การที่ฉันทำงานได้เก่งกว่า ผู้จัดการสาขาคนอื่น ๆ					
5	ในแต่ละครั้งที่เข้าประชุมหรือเข้าสัมมนา ฉันมักกังวลว่าจะ เข้าใจเนื้อหาได้ไม่ครบถ้วน					
6	ฉันไม่อยากทำงานได้แย่ในสายตาของผู้จัดการสาขา คนอื่น ๆ					
7	เป้าหมายในการทำงานของฉันก็คือ การมีผลงานที่ดีกว่า ผู้จัดการสาขาคนอื่น ๆ					
8	ฉันต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ จากการประชุมหรือการสัมมนาแต่ ละครั้ง					
9	เป้าหมายในการทำงานของฉันก็คือ การระมัดระวังไม่ให้ ตนเองทำงานได้แย่					
10	เมื่อฉันอยู่ในห้องประชุมหรือห้องสัมมนา สิ่งที่สำคัญสำหรับ ฉันก็คือ การเข้าใจเนื้อหาที่อบรมได้อย่างครบถ้วน					

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจริง (ต่อ)

ส่วนที่ 3: ผลการปฏิบัติงาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย "X" หรือ "/" ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละช่องเดียวเท่านั้น และโปรดตอบทุกข้อ

1. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีครั้งล่าสุด ท่านได้ผลการประเมินอยู่ในระดับใด

1.00-1.50	1.51-2.00	2.01-2.50	2.51-3.00	3.01-3.50	3.51-4.00	4.01-4.50	4.51-5.00

2. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีครั้งล่าสุด ลูกน้องของท่าน (โดยเฉลี่ยทั้งสาขา) ได้ผลการประเมินอยู่ในระดับใด

1.00-1.50	1.51-2.00	2.01-2.50	2.51-3.00	3.01-3.50	3.51-4.00	4.01-4.50	4.51-5.00

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ครบทุกข้อ

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาสำหรับการวิจัย



ที่ สท. 05127/ 1496

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 16 สยามสแควร์
ปทุมวัน กทม. 10330

13 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน

เรียน คุณกิตติพงษ์ คัมมันต์ ผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายบริการช่องทางบริการและการขาย

ด้วย นายนิธกร กาญจนกุล นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขประจำตัวนิต 507 81791 38 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขานาคารถ" (DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF BANK BRANCHES' PERFORMANCE) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาวิจัยดังกล่าวมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลกับ ผู้จัดการสาขาของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสาขากรุงเทพมหานครและภูมิภาค แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามวัดลักษณะการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ เพื่อนำไปประมวลผลทางสถิติและเป็นการนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการอ้างอิงถึงผู้ที่ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ในการนี้ คณะจิตวิทยาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน เพื่อโปรดอนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 20 - 30 กันยายน 2553 หากท่านมีข้อสงสัยและต้องการทราบรายละเอียดของงานวิจัยเพิ่มเติม สามารถ ติดต่อนายอนุสรณ์ ศรี นาคบุญกุล ได้ที่ 081-149-3244 หรือ Email: ninipete@hotmail.co.th ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุนยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

the 12/13

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณพงศ์ มณีศรี)

คณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน

คณะสัตววิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สาขาวิชาสัตววิทยาอุทิศสาธารณะและองค์การ
โทรศัพท์ 02-218-9912 โทรสาร 02-218-9923
สำนักงานมี ผู้อำนวยความสะดวกบริการและอำนวยความสะดวก (คุณเลิศศักดิ์ สุทธิยาภักดิ์)
ผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายองค์การสัมพันธ์ (คุณวันชัย บุตรประภาพรพงศ์)

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

บันทึก



วันที่ 17 มกราคม 2554

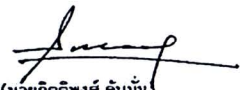
เรียน ผู้จัดการสาขา
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคาร” ของนิสิต ป.โท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย งานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จากธนาคารกสิกรไทย

เพื่อ โปรดพิจารณาดำเนินการ
จาก ผู้บริหารฝ่ายบริหารช่องทางบริการและการขาย

ตามที่ นายนิติธร กาญจนกุล นิสิตปริญญาโท คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคาร” โดยงานวิจัยดังกล่าวได้รับทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จากธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผลที่ได้รับจากการวิจัยจึงมีคุณค่าที่ทางธนาคารจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ทางฝ่ายบริหารช่องทางบริการและการขาย จึงขอความร่วมมือผู้จัดการสาขาทุกท่านตอบแบบสอบถามดังกล่าว และกรุณาส่งกลับทางไปรษณีย์ภายใน (Mail กระป๋อง) โดยเจ้าหน้าที่ของถึง “ศูนย์นวัตกรรมทรัพยากร เทียนสว่าง (KPI) ชั้น 10 / อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ฝ่ายบริหารช่องทางบริการและการขาย” ภายในวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2554

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการ


(นายกิตติพงศ์ คุ้มมัน)
ผู้บริหารฝ่ายบริหารช่องทางบริการและการขาย

ภาคผนวก จ

อีเมลตอบรับเพื่อเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย

17/4/2554

Presentation- 4th Accounting Interna...

From: IABIT2009 <IABIT2009@utcc.ac.th>**To:** Narutson Pete Kanchanakul <narutson@aim.com>; kang71 <kang71@gmail.com>; chobjak <chobjak@hotmail.com>; drpornsiri <drpornsiri@yahoo.com>; thoranin_i <thoranin_i@payap.ac.th>**Cc:** jira.yamreesri <jira.yamreesri@gmail.com>; faah5 <faah5@yahoo.com>**Subject:** Presentation- 4th Accounting International Conference**Date:** Fri, Jun 26, 2009 6:46 pm**Attachments:** Program_July_3_(updated).doc (43K)

Dear All Speakers,

We very much appreciate your willingness to contribute as a speaker to the 4th Accounting International Conference to be held on July 3, 2009 at Siam City Hotel, Bangkok. Your presentation and paper will be a component to the success of this conference.

The following information will help you prepare for the Conference:

Program: Please see the enclosed program and review this carefully as per your talk. Each speaker will have 20 minutes to present your paper and 5 minutes for Q&A. Please contact Ms. Savitri Somboonchan, Secretary (0-2697-6207 or 089-031-1479), if there any changes needed in the program for your talk.

PowerPoint: Each speaker should submit PowerPoint presentations via email to IABIT2009@utcc.ac.th by June 30, 2009.

Equipment: Most talks will be via computer projector driven by a laptop. Please let us know if you have special equipment needs.

We anticipate an excellent program for this year conference, and wish to thank you for your generosity in contributing to its success.

Yours sincerely,

Savitri Somboonchan

Secretary

กำหนดการนำเสนอผลงานวิจัย

School of Accountancy University of the Thai Chamber of Commerce <i>4th International Conference</i> <i>“Innovation in Accounting, Business and Information Technology”</i> <i>Friday, July 3, 2009</i> Kamolthip Ballroom, Siam City Hotel, Bangkok, Thailand	
8.30-9.00 a.m.	Registration
9.00-9.10 a.m.	<i>Opening Ceremony</i> Report by: Assistant Professor Naengnoi Chai-Onnom Dean of School of Accountancy The University of the Thai Chamber of Commerce Opening address by: Associate Professor Dr. Chiradet Ousawat The President of The University of the Thai Chamber of Commerce
9.10-10.00 a.m.	<i>Innovation in Accounting, Business and Information Technology</i> Keynote Speaker : Professor Michael Gaffikin Department of Accounting, Wollongong University
10.15 -12.00 a.m.	Panel Discussion: Panelists : • Dr. Somchai Choonharas Managing Director, Premier Marketing (Public) Co.,Ltd. • Ms. Nangnoi Charoenthaveesub Partner, PricewaterhouseCoopers ABAS Ltd. • Mr. Wanchai Pitakkorn Director, PricewaterhouseCooper ABAS Ltd. Moderator : Dr. Sansakrit Vichitlekarn Faculty of Business Administration Kasetsart University
12.00-1.00 p.m.	Lunch
1.00-3.30 p.m.	Paper Presentation : Chair Session : Assistant Professor Dr. Somchai Supattarakul Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University • Managerial Competency Model: Validation and Application for Leadership Development Presenter: Mr. Narutson Kanchanakul Chulalongkorn University - Commentator: Associate Professor Dr. Supapon Cheniam Faculty of Commerce and Accountancy Chulalongkorn University

กำหนดการนำเสนอผลงานวิจัย (ต่อ)

	• Board of Directors' Quality Index, Largest Shareholder, Firm Characteristics and Voluntary Disclosure Index of Public Listed Companies in Thailand Presenter: Dr. Jakkravudhi Chobpichien Suan Dusit Rajabhat University Commentator: Dr.Pornsiri Poonakasem School of Accountancy University of the Thai Chamber of Commerce • Board of Directors Characteristics and Earnings Quality: Evidence of MAI Listed Companies in Thailand Presenter: Dr.Pornsiri Poonakasem School of Accountancy University of the Thai Chamber of Commerce Commentator: Dr.Jira Yammeesri School of Accountancy University of the Thai Chamber of Commerce • Sustainable e-Tourism: Purposeful Innovation and Innovative Opportunity Presenter: Dr. Seung Hwan Kang Payap University Commentator: Dr. Santipat Arunthari School of Science University of the Thai Chamber of Commerce • A Rural Decision Support System for Breast Cancer Patents Presenter: Mr. Thoranin Intarajak Payap University Commentator: Dr. Santipat Arunthari School of Science University of the Thai Chamber of Commerce
3.30-3.45 p.m.	Closing Ceremony

Remark: Coffee Break is provided during 10.00 - 10.15 a.m. and 3.30 – 3.45 p.m.

หนังสือขอบคุณสำหรับการเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย



มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
University of the Thai Chamber of Commerce

July 9, 2009

Mr. Narutson Kanchanakul
45/295 Petchkasem Road, Nongkangplu,
Nongkham, Bangkok 10160

Dear Mr. Narutson Kanchanakul,

On behalf of the School of Accountancy, University of the Thai Chamber Commerce, we would like to express our appreciation to you to be our presenter for the conference your presence makes the conference be high interest to all participants.

We would like to express our sincere thanks to you. We sincerely hope that you would consider our request in the next occasion.

Yours sincerely,

Naengnoi Chai-onnom

Naengnoi Chai-onnom
Dean of School of Accountancy



ภาคผนวก ข

อีเมลเพื่อขออนุญาตแปลข้อหระทงคำถาในมาตรวัดการรับรู้ความสามารถด้านภาวะ
ผู้นำของตนเองเป็นภาษาไทย

11/4/2554

Windows Live Hotmail Print Message

Re: Please permit to translate LSE into Thai language

From: **Martin M. Chemers** (mchemers@ucsc.edu)

Sent: Monday, August 11, 2008 11:44:37 PM

To: Narutson Pete Kanchanakul (narutson@msn.com)

2 attachments

leadership.efficacy.scales1.2.doc (45.0 KB) , leadership.dimensions.pdf (25.9 KB)

Dear Mr. Kanchanakul,

I have attached two scales that were used to assess leadership efficacy in the study that you cite. One is the "Leader Dimensions" scale, and the other is the "Leadership efficacy" scale. In our study, participants completed both scales. We created an overall measure, by converting each scale to a z score and adding them together. We did it this way so that both scales would count equally in the overall score.

Good luck with your research.

Martin Chemers

At 10:12 PM 8/10/2008, you wrote:

>Dear Prof. Martin M. Chemers,

>

> My name is Narutson Kanchanakul, I'm a HRD Specialist working
> at the Heart by Siriraj, Siriraj Hospital, Mahidol University
> (<<http://www.theheartbysiriraj.com/>>www.theheartbysiriraj.com) and
> also a master student in Industrial and Organizational Psychology
> program at Faculty of Psychology, Chulalongkorn University
> (<<http://www.psy.chula.ac.th/>>www.psy.chula.ac.th) too.
> Now i'm ongoing practice on the master thesis in topic
> "Effects of Managerial Competency and Conscientiousness on Task
> Performance: the Mediating Role of Leadership Self-Efficacy and
> Workplace Friendship and the Moderating Role of Perceived
> Organizational Support and Achievement Orientation" and then I
> found "Leadership Self-Efficacy" of your publish in 2000, also of
> Ng et al. in 2008.

> So if you don't mind, please sand me an item-list
> questionnaire for translating into Thai language by myself and my
> thesis' advisor and then, I'll send it backward to you asap for approval.
> Because it's under permission of the authors, My advisor,
> acting as the dean of the Faculty of Psychology, Asso.Prof. Sompoch
> Jamsupasit, Ph.D., will arrange an official mail to you for
> consideration as soon as you correspond back.
> Waiting to hear a good news form you soon.

>

>

>

>Best Regards,

>NARUTSON PETE KANCHANAKUL

>Mobile: (668) 9159 1313

>Tel: (662) 419 6881

>Fax: (662) 419 6011

อีเมลเพื่อขออนุญาตแปลข้อกระทงคำถามในมาตรวัดความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์เป็นภาษาไทย

11/4/2554

Windows Live Hotmail Print Message

Print

Close

Re: Please permit to translate Achievement Goals Questionnaire into Thai language

From: **andye@psych.rochester.edu**
 Sent: Tuesday, December 02, 2008 12:29:04 AM
 To: Narutson Pete Kanchanakul (narutson@msn.com)

You have my permission to translate and use the questionnaire.

Andrew

On Mon, December 1, 2008 12:01 pm, Narutson Pete Kanchanakul wrote:

>
 > Dear Prof. Andrew Elliot, My name is Narutson Kanchanakul, I'm a HRD
 > Specialist working at the Heart by Siriraj, Siriraj Hospital, Mahidol
 > University (www.theheartbysiriraj.com) and also a master student in
 > Industrial and Organizational Psychology program at Faculty of Psychology,
 > Chulalongkorn University (www.psy.chula.ac.th) too. Now i'm ongoing
 > practice on the master thesis in topic "Development of a causal model of
 > bank branches' performance" and then I found "Achievement Orientation" of
 > your publish in 2001. Because of it's under permission of the
 > authors, so please reply to permit me to translate "Achievement Goals
 > Questionnaire" into Thai language by myself and my thesis' advisor and
 > then, I'll send it backward to you asap for approval.
 > Waiting to hear a good news form you soon.

>
 >
 >
 >
 > Best Regards,
 > NARUTSON PETE KANCHANAKUL
 > Mobile: (668) 9159 1313
 > Tel: (662) 419 6881
 > Fax: (662) 419 6011
 > MSN: narutson@msn.com

> -----
 > Human Resource Development Specialist
 > Human Resources Section
 > The Heart by Siriraj

> <http://www.theheartbysiriraj.com>

> Discover the new Windows Vista Learn more!

> Invite your mail contacts to join your friends list with Windows Live

> Spaces. It's easy!

> http://spaces.live.com/spacesapi.aspx?wx_action=create&wx_url=/friends.aspx&mkt=en-us

--

Andrew J. Elliot, Ph. D.

...live.com/mail/PrintMessages.aspx?c...

1/2

อีเมลเพื่อขออนุญาตแปลข้อหระทงคำถาในมาตรวัดมิตรภาพในที่ทำงานเป็นภาษาไทย

11/4/2554

Windows Live Hotmail Print Message

RE: Please permit to translate "Workplace Friendship" into thai.

From: Steve M Jex (sjex@bgsu.edu)
Sent: Thursday, July 31, 2008 9:41:23 PM
To: Narutson Pete Kanchanakul (knarutson@theheartbysiriraj.com)

Dear Narutson,

You certainly have my permssion to translate the workplace friendship scale into Thai. I apologize for the delay in getting back to you--I've been traveling a lot this summer.

Good luck on your research,

Steve

From: narutson@msn.com [mailto:narutson@msn.com] **On Behalf Of** Narutson Pete Kanchanakul
Sent: Monday, June 30, 2008 8:12 AM
To: Steve M Jex
Subject: Please permit to translate "Workplace Friendship" into thai.

Dear Prof. Steve M. Jex,

My name is Narutson Kanchanakul, I'm a HRD Specialist working at the Heart by Siriraj, Siriraj Hospital, Mahidol University (www.theheartbysiriraj.com) and also a master student in Industrial and Organizational Psychology program at Faculty of Psychology, Chulalongkorn University (www.psy.chula.ac.th) too. Now I'm reviewing a variable for my master's thesis, then I found a research "Development & validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale" that published on Educational and Psychological Measurement, Vol. 60, No. 4.

That variable, Workplace Friendship, is very much interesting to be a one of my thesis variables. So if you don't mind, please sand me an item-list questionnaire for translating into Thai language by myself and my thesis' advisor and then, I'll send it backward to you asap for approval.

Because it's under permission of the authors, My advisor, acting as the dean of the Faculty of Psychology, Asso.Prof. Sompoch Iamsupasit, Ph.D., will arrange an official mail to you for consideration as soon as you correspond back.

Waiting to hear a good news form you soon.

Best Regards,
NARUTSON PETE KANCHANAKUL
Mobile: 089-1591313
Office: 02-4196881
Fax: 02-4196011
MSN: narutson@msn.com

...live.com/mail/PrintMessages.aspx?c...

1/2

ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

หน้า 1 จาก 9

DATE: 4/30/2011
TIME: 21:55

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 C:\Documents and
Settings\Desktop\bp\BP.spl:

Title model
observed variables
MC CS LSE POS AO WF SP BF

covariance Matrix from file: BP.cov
sample size = 281

relationships
LSE = MC CS
POS = MC CS AO
AO = MC CS
WF = LSE POS AO
BF = MC CS LSE AO SP POS WF

LISREL OUTPUT: ME=ML IT=250 EF SC MI FS

Path diagram
End of problem

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)

model						
Covariance Matrix						
	LSE	POS	AO	WF	BP	MC
LSE	0.21					
POS	0.10	0.33				
AO	0.01	0.00	0.24			
WF	0.09	0.09	0.04	0.19		
BP	0.07	0.08	-0.02	0.03	1.67	
MC	0.09	0.06	0.02	0.05	0.08	0.09
CS	0.12	0.07	0.01	0.06	0.04	0.09
SP	0.06	0.08	0.01	0.05	1.14	0.06
Covariance Matrix						
	CS	SP				
CS	0.16					
SP	0.02	1.32				
model						
Parameter Specifications						
BETA						
	LSE	POS	AO	WF	BP	
LSE	0	0	0	0	0	
POS	0	0	1	0	0	
AO	0	0	0	0	0	
WF	2	3	4	0	0	
BP	5	6	7	8	0	
GAMMA						
	MC	CS	SP			
LSE	9	10	0			
POS	11	12	0			
AO	13	14	0			
WF	0	0	0			
BP	15	16	17			
PHI						
	MC	CS	SP			
MC	18					
CS	19	20				
SP	21	22	23			
PSI						
	LSE	POS	AO	WF	BP	
	24	25	26	27	28	

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)

model					
Number of Iterations = 0					
LISREL Estimates (Maximum Likelihood)					
BETA					
	LSE	POS	AO	WF	BP
LSE	- -	- -	- -	- -	- -
POS	- -	- -	-0.04 (0.07) -0.56	- -	- -
AO	- -	- -	- -	- -	- -
WF	0.32 (0.05) 6.21	0.16 (0.04) 4.00	0.14 (0.05) 3.04	- -	- -
BP	-0.01 (0.16) -0.03	-0.01 (0.09) -0.10	-0.14 (0.10) -1.38	0.16 (0.07) 2.22	- -
GAMMA					
	MC	CS	SP		
LSE	0.59 (0.09) 6.50	0.43 (0.07) 6.22	- -		
POS	0.61 (0.15) 4.07	0.09 (0.11) 0.80	- -		
AO	0.34 (0.14) 2.54	-0.14 (0.10) -1.33	- -		
WF	- -	- -	- -		
BP	0.50 (0.26) 1.96	-0.08 (0.19) -0.40	0.85 (0.04) 19.55		

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)

หน้า 4 จาก 9						
Covariance Matrix of Y and X						
	LSE	POS	AO	WF	BP	MC
LSE	0.21					
POS	0.07	0.33				
AO	0.02	0.00	0.24			
WF	0.08	0.08	0.04	0.19		
BP	0.06	0.04	-0.02	0.00	1.68	
MC	0.09	0.06	0.02	0.04	0.08	0.09
CS	0.12	0.07	0.01	0.05	0.04	0.09
SP	0.04	0.04	0.02	0.02	1.14	0.06
Covariance Matrix of Y and X						
	CS	SP				
CS	0.16					
SP	0.02	1.32				
FHI						
	MC	CS	SP			
MC	0.09 (0.01) 11.77					
CS	0.09 (0.01) 9.59	0.16 (0.01) 11.77				
SP	0.06 (0.02) 2.81	0.02 (0.03) 0.78	1.32 (0.11) 11.77			
PSI						
Note: This matrix is diagonal.						
	LSE	POS	AO	WF	BP	
	0.11 (0.01) 11.77	0.29 (0.02) 11.77	0.24 (0.02) 11.77	0.15 (0.01) 11.77	0.67 (0.06) 11.77	
Squared Multiple Correlations for Structural Equations						
	LSE	POS	AO	WF	BP	
	0.50	0.14	0.02	0.23	0.60	
Squared Multiple Correlations for Reduced Form						
	LSE	POS	AO	WF	BP	
	0.50	0.14	0.02	0.11	0.60	

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขานาครดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)

Reduced Form			
	MC	CS	SP
LSE	0.59 (0.09) 6.50	0.43 (0.07) 6.22	- -
POS	0.60 (0.15) 4.03	0.10 (0.11) 0.85	- -
AO	0.34 (0.14) 2.54	-0.14 (0.10) -1.33	- -
WF	0.33 (0.06) 6.00	0.13 (0.04) 3.40	- -
BP	0.39 (0.20) 1.98	-0.08 (0.18) -0.46	0.85 (0.04) 19.55
Goodness of Fit Statistics			
Degrees of Freedom = 8			
Minimum Fit Function Chi-Square = 15.27 (P = 0.054)			
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 15.44 (P = 0.051)			
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 7.44			
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 22.64)			
Minimum Fit Function Value = 0.055			
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.027			
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.082)			
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.058			
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.10)			
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.33			
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.26			
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.23 ; 0.31)			
ECVI for Saturated Model = 0.26			
ECVI for Independence Model = 3.14			
Chi-Square for Independence Model with 28 Degrees of Freedom = 853.18			
Independence AIC = 869.18			
Model AIC = 71.44			
Saturated AIC = 72.00			
Independence CAIC = 906.29			
Model CAIC = 201.31			
Saturated CAIC = 238.98			

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)

หน้า 6 จาก 9

Normed Fit Index (NFI) = 0.98
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.28
Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
Relative Fit Index (RFI) = 0.94

Critical N (CN) = 369.47

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.013
Standardized RMR = 0.033
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.94
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.72

model

Standardized Solution

BETA					
	LSE	POS	AO	WF	BP
LSE	---	---	---	---	---
POS	--	---	-0.03	--	--
AO	--	--	---	--	--
WF	0.34	0.22	0.16	---	--
BP	0.00	-0.01	-0.05	0.25	--

GAMMA		
	MC	CS
LSE	0.39	0.37
POS	0.33	0.07
AO	0.21	-0.11
WF	--	--
BP	0.12	-0.02

Correlation Matrix of Y and X						
	LSE	POS	AO	WF	BP	MC
LSE	1.00					
POS	0.25	1.00				
AO	0.07	0.01	1.00			
WF	0.40	0.30	0.19	1.00		
BP	0.10	0.06	-0.03	0.00	1.00	
MC	0.65	0.36	0.13	0.32	0.20	1.00
CS	0.65	0.29	0.04	0.29	0.08	0.71
SP	0.08	0.06	0.03	0.05	0.77	0.17

Correlation Matrix of Y and X	
	CS
CS	1.00
SP	0.05

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)

หน้า 7 จาก 9

PSI

Note: This matrix is diagonal.

LSE	POS	AO	WF	BP
-----	-----	-----	-----	-----
0.50	0.86	0.98	0.77	0.40

Regression Matrix Y on X (Standardized)

	MC	CS	SP
	-----	-----	-----
LSE	0.39	0.37	- -
POS	0.33	0.07	- -
AO	0.21	-0.11	- -
WF	0.24	0.12	- -
BP	0.09	-0.02	0.75

model

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

	MC	CS	SP
	-----	-----	-----
LSE	0.59 (0.09) 6.50	0.43 (0.07) 6.22	- -
POS	0.60 (0.15) 4.03	0.10 (0.11) 0.85	- -
AO	0.34 (0.14) 2.54	-0.14 (0.10) -1.33	- -
WF	0.33 (0.06) 6.00	0.13 (0.04) 3.40	- -
BP	0.39 (0.20) 1.98	-0.08 (0.18) -0.46	0.85 (0.04) 19.55

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)

หน้า 8 จาก 9

Indirect Effects of X on Y

	MC	CS	SP
	-----	-----	-----
LSE	- -	- -	- -
POS	-0.01 (0.02) -0.55	0.01 (0.01) 0.52	- -
AO	- -	- -	- -
WF	0.33 (0.06) 6.00	0.13 (0.04) 3.40	- -
BP	-0.11 (0.11) -0.97	0.00 (0.07) -0.07	- -

Total Effects of Y on Y

	LSE	POS	AO	WF	BP
	-----	-----	-----	-----	-----
LSE	- -	- -	- -	- -	- -
POS	- -	- -	-0.04 (0.07) -0.56	- -	- -
AO	- -	- -	- -	- -	- -
WF	0.32 (0.05) 6.21	0.16 (0.04) 4.00	0.13 (0.05) 2.83	- -	- -
BP	-0.05 (0.15) -0.37	-0.03 (0.09) -0.38	-0.16 (0.10) -1.60	0.16 (0.07) 2.22	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.153

Indirect Effects of Y on Y

	LSE	POS	AO	WF	BP
	-----	-----	-----	-----	-----
LSE	- -	- -	- -	- -	- -
POS	- -	- -	- -	- -	- -
AO	- -	- -	- -	- -	- -
WF	- -	- -	-0.01 (0.01) -0.56	- -	- -
BP	-0.05 (0.04) -1.19	-0.03 (0.02) -1.16	-0.02 (0.02) -1.04	- -	- -

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)

หน้า 9 จาก 9

model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

	MC	CS	SP
LSE	0.39	0.37	- -
POS	0.32	0.07	- -
AO	0.21	-0.11	- -
WF	0.24	0.12	- -
BP	0.09	-0.02	0.75

Standardized Indirect Effects of X on Y

	MC	CS	SP
LSE	- -	- -	- -
POS	-0.01	0.00	- -
AO	- -	- -	- -
WF	0.24	0.12	- -
BP	-0.03	0.00	- -

Standardized Total Effects of Y on Y

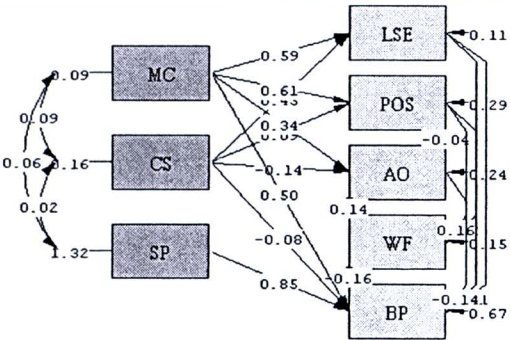
	LSE	POS	AO	WF	BP
LSE	- -	- -	- -	- -	- -
POS	- -	- -	-0.03	- -	- -
AO	- -	- -	- -	- -	- -
WF	0.34	0.22	0.15	- -	- -
BP	-0.02	-0.02	-0.06	0.25	- -

Standardized Indirect Effects of Y on Y

	LSE	POS	AO	WF	BP
LSE	- -	- -	- -	- -	- -
POS	- -	- -	- -	- -	- -
AO	- -	- -	- -	- -	- -
WF	- -	- -	-0.01	- -	- -
BP	-0.02	-0.01	-0.01	- -	- -

Time used: 0.031 Seconds

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (ต่อ)



Chi-Square=15.44, df=8, P-value=0.05121, RMSEA=0.058

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายนิติธร (นฤตม์ศรณี) กาญจนกุล เกิดวันที่ 7 สิงหาคม 2522 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา จากภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อปีการศึกษา 2546 และหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จากภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อปีการศึกษา 2548

จากนั้นสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยทางสังคม จากคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2548 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ส่วนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ที่อยู่สำหรับติดต่อผู้วิจัย 45/295 หมู่ 1 ซอยเพชรเกษม 81 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 02-812-2360 มือถือ 085-945-0254; 081-149-3244 อีเมล nitipete@gmail.com



