

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร รูปแบบและภาวะผู้นำ และการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ

วัตถุประสงค์:

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของผู้นำและการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ของผู้นำ โดยเน้นที่สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริษัทเอเชียบุคส์ จำกัด ซึ่งอ้างอิงรูปแบบผู้นำตามทฤษฎีเฮอริเชย์และเบลนชาร์ด (LASI Questionnaire) โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการสอบถามข้อมูลเป็นพนักงานระดับบริหาร ที่มีระดับงานระหว่าง C6-C8 สำหรับการสอบถามความคิดเห็นในครั้งนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล (MBA-HRM) ของ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

คำชี้แจง: แบบทดสอบนี้ประกอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- **ส่วนที่ 1** การสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
- **ส่วนที่ 2** การสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร จำนวน 30 ข้อ
- **ส่วนที่ 3** การสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของผู้นำและการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ จำนวน 12 ข้อ
- **ส่วนที่ 4** การสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินแบบแผนพฤติกรรมภาวะผู้นำของท่านจำนวน 21 ข้อ

สำหรับการตอบคำถามดังกล่าวขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องของระดับคะแนนที่ตรงกับความเป็นจริง และความคิดเห็นของท่าน และกรุณาส่งคืนแบบสอบถามดังกล่าวให้กับ [คุณอัจฉริยพร เรืองสันติอาจัน ฝ่าย HR ภายในวันที่ 24 สิงหาคม 2550](#)ค่ะ

อธิบายคำศัพท์:

"ข้าพเจ้า"	หมายถึง	ตัวท่านเอง
"พนักงาน"	หมายถึง	พนักงานในบริษัทเอเชียบุคส์ จำกัด
"ผู้บริหาร"	หมายถึง	พนักงานระดับบริหารในบริษัทเอเชียบุคส์ จำกัด ซึ่งมีระดับงานตั้งแต่ C9 ขึ้นไป
"การเปลี่ยนแปลง"	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดกับกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบงาน บุคลากร และทักษะต่างๆ องค์กร

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ☐ ตั้งแต่ 26 - 30 ปี ☐ ตั้งแต่ 31 - 35 ปี
☐ ตั้งแต่ 36 - 40 ปี ☐ ตั้งแต่ 41 - 45 ปี ☐ ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป

3. ท่านร่วมงานกับ Asia Books มาเป็นเวลานานเท่าใด

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ ตั้งแต่ 1 ปี - 3 ปี ☐ ตั้งแต่ 3 ปี - 5 ปี
☐ ตั้งแต่ 5 - 10 ปี ☐ ตั้งแต่ 10 ปี - 15 ปี ☐ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ลักษณะงาน/ประเภทงานของท่านเป็นลักษณะใด

- ☐ Sale (พนักงานที่ทำหน้าที่ขาย) ☐ Non- Sale (พนักงานที่ไม่ได้ทำหน้าที่ขาย)

6. ท่านสังกัดหน่วยงาน/ประจำสาขาใด

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| ☐ สาขาโคมสแควร์ | ☐ สาขาซีคอนสแควร์ | ☐ Marketing |
| ☐ สาขาสุขุมวิท | ☐ สาขาอลซีชั้นเพลส | ☐ Purchasing |
| ☐ สาขาสยามพารากอน | ☐ KPS/KPG | ☐ MD Office |
| ☐ สาขาเซ็นทรัลชิดบางนา | ☐ Retails – Direct Sales | ☐ Finance |
| ☐ สาขาเซ็นทรัลปิ่นเกล้า | ☐ Retails – Office | ☐ Accounting |
| ☐ สาขาเซ็นทรัลเวิลด์ | ☐ Book Corner | ☐ IT/E-Commerce |
| ☐ สาขาเอ็มโพเรียม | ☐ Book Outlet | ☐ GA |
| ☐ สาขาแลนด์มาร์ค | ☐ Wholesales | ☐ HR |
| ☐ สาขารัตนาธิเบศร์ | ☐ Logistics | ☐ อื่นๆ _____ |
| ☐ สาขาเพนินซูลา | | |

ส่วนที่ 2: การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับคะแนน				
	4 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	3 (เห็นด้วย)	2 (ไม่เห็นด้วย)	1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	0 (ไม่สามารถประเมินได้)
1. ข้าพเจ้าทราบว่าการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างไร					
2. องค์กรจะได้รับประโยชน์จากความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างแน่นอน					
3. การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อข้าพเจ้า					
4. ข้าพเจ้าสามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน					
5. ข้าพเจ้าได้ใช้ความพยายามพิเศษ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
6. ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
7. ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ข้าพเจ้ามองเห็นถึงหนทางแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว					
8. ข้าพเจ้าเคยได้รับผลดี/ข้อดีในงานของข้าพเจ้า จากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร					
9. ข้าพเจ้ามักจะได้รับเชิญให้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนวทางให้การเปลี่ยนแปลงเกิดอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. ผลจากการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่ค่อยปลอดภัย					
11. การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม					
12. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงาน					
13. ข้าพเจ้าต้องระแวงระวังบุคคลที่มีเจตนาจะขัดขวางไม่ให้เกิดการดำเนินการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ					
14. ปัจจุบันมีพนักงานที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำนวนมากขึ้นกว่าการดำเนินการเปลี่ยนแปลงในช่วงแรก					
15. ผู้บริหารได้ลดความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ					
16. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าอนาคตขององค์กรจะมีความมั่นคงเมื่อการดำเนินการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ					
17. ไม่มีการชื่นชมและขอบคุณข้าพเจ้าแต่ประการใด สำหรับความทุ่มเทของข้าพเจ้าที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
18. ตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมในเชิงบวก					
19. แม้ว่าจะได้รับคำมั่นสัญญาจากผู้บริหารเกี่ยวกับการแก้ไขข้อบกพร่อง/ข้อกังวลใจต่างๆ เป็นการเฉพาะในแต่ละประเด็น แต่อันที่จริงแล้วผู้บริหารกลับไม่ได้ทำตามคำมั่นสัญญา					
20. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าหากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถทำได้สำเร็จ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพกว่าที่เป็นมา					
21. การดำเนินการเปลี่ยนแปลงสามารถผ่านพ้นไปได้ โดยไม่ต้องมีการระลึกถึงความทุกข์ของพนักงาน					
22. เกิดความสับสนเกี่ยวกับการดำเนินการเปลี่ยนแปลง เช่น เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ความต้องการการเปลี่ยนแปลง					

ข้อคำถาม	ระดับคะแนน				
	4 (เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	3 (เห็น ด้วย)	2 (ไม่เห็น ด้วย)	1 (ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง)	0 (ไม่สามารถ ประเมินได้)
23. มีพนักงานเพียงบางส่วนได้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อ ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ					
24. พนักงานที่อุทิศตนต่อการดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้รับการชื่นชมและขอบคุณจากผู้บริหาร					
25. ข้าพเจ้าไม่ทราบเกี่ยวกับกำหนดการ/ตารางในการ ดำเนินงาน ของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
26. เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงทำให้ข้าพเจ้า เริ่มไม่อยากร่วมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
27. ข้าพเจ้าได้รับความยากลำบากในการทำงาน ตั้งแต่มีการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น					
28. การดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลดีต่อ ตำแหน่งหรืออนาคตของข้าพเจ้าในองค์กร					
29. ผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท					
30. ทางเดียวที่จะประสบความสำเร็จในบริษัทนี้ คือ การให้ ความร่วมมือกับผู้บริหาร					

ส่วนที่ 3: รูปแบบของผู้นำและการปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย (X) ในตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริง และความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้บังคับบัญชาเพียง
ข้อเดียว จากสถานการณ์ต่างๆ ดังนี้

สถานการณ์ (Situation)	การกระทำที่เลือก (Alternative Action)
1. กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำร้อง ขอที่เป็นมิตรของท่าน แต่สนใจเพียงเรื่อง สวัสดิการของตนเอง ทำให้ผลงานลดลง	ก. เน้นการใช้กฎระเบียบและแจ้งถึงความจำเป็นที่จะทำให้งานนั้น สำเร็จ ข. เปิดโอกาสให้พูดคุยตลอดเวลา แต่ไม่เสนอความคิดเห็นใด ๆ ใน การสนทนา ค. พุดคุยกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ง. ตั้งใจที่จะไม่เข้าแทรกแซง
2. ผลงานของกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด ท่าน บอกให้ทุกคนตระหนักถึงความรับผิดชอบ และมาตรฐานของผลงานที่ต้องการ	ก. แสดงออกอย่างเป็นมิตร และคอยบอกให้ทุกคนตระหนักในความ รับผิดชอบและมาตรฐานของผลงานที่ต้องการ ข. ไม่ได้ลงมือปฏิบัติอะไรอย่างชัดเจน ค. ทำทุกอย่างเพื่อให้กลุ่มรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีส่วนร่วม ง. เน้นย้ำถึงความสำคัญของงานและกำหนดเวลาทำงานต้องสำเร็จ
3. ผลงานและความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างดี โดยปกติท่านจะ ปล่อยให้เขาทำงานกันเองตามลำพัง แต่ ขณะนี้กลุ่มมีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วย กลุ่มเอง	ก. ทำงานกับกลุ่ม รวมทั้งเข้าร่วมแก้ปัญหาด้วย ข. ปล่อยให้กลุ่มแก้ปัญหาต่อไป ค. รีบเร่งเข้าแก้ไขและกำหนดทิศทางใหม่ ง. กระตุ้นให้กลุ่มแก้ปัญหาต่อไป โดยที่ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือ และร่วมหาวิธีอยู่เสมอ
4. ท่านเห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีการ เปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ กลุ่มผู้ใต้บังคับ บัญชาของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และ ยอมรับความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงนี้	ก. อนุญาตให้กลุ่มเข้าร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง แต่ไม่เข้าไป กำกับมากเกินไป ข. ประกาศการเปลี่ยนแปลงพร้อมดำเนินการทันที โดยทำการกำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด ค. อนุญาตให้กลุ่มกำหนดแนวทางทำงานด้วยตนเอง ง. รวบรวมข้อเสนอแนะของกลุ่ม แต่กำกับทิศทางของการเปลี่ยนแปลง เอง

สถานการณ์ (Situation)	การกระทำที่เลือก (Alternative Action)
5. ผลงานของกลุ่มลดน้อยลงในช่วงสองเดือนที่ผ่านมา กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายของการประชุม ที่ผ่านการย่ำเท้าในการทำงานของกลุ่มมีส่วนช่วยการทำงานของกลุ่มได้บ้าง อย่างไรก็ตาม กลุ่มยังคงต้องการคำชี้แจงเกี่ยวกับการทำงานต่อไป	ก. อนุญาตให้กลุ่มกำหนดทิศทางการทำงานไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง ข. ยอมรับคำแนะนำของกลุ่ม แต่พยายามปรับให้เข้ากับจุดมุ่งหมาย ค. กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานขึ้นใหม่ อย่างรอบคอบ ง. อนุญาตให้กลุ่มกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบกันเอง โดยไม่เข้าไปกำกับมากนัก
6. ท่านได้รับมอบหมายให้บริหารหน่วยงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพแทนผู้บริหารคนเดิมที่เน้นการเข้มงวดในการควบคุม ท่านยังต้องการคงสภาพความมีประสิทธิภาพไว้ดังเดิม แต่ต้องการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีของกลุ่มให้เกิดขึ้น	ก. ทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้กลุ่มเกิดความรู้สึกมีความสำคัญและมีส่วนร่วม ข. เน้นย้ำถึงความสำคัญของงานและกำหนดเวลาทำงานต้องสำเร็จ ค. ตั้งใจที่จะไม่เข้าไปก้าวก่าย ง. ให้กลุ่มร่วมตัดสินใจ โดยยึดเป้าหมายของหน่วยงาน
7. ท่านมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของหน่วยงาน กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงนี้ โดยกลุ่มยังคงมีผลงานที่ดีออกมาและแสดงความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานประจำวัน	ก. กำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงและวิธีการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ข. แสวงหาการยอมรับของกลุ่มต่อการเปลี่ยนแปลงและยอมให้กลุ่มนำข้อเสนอดังกล่าวสู่การปฏิบัติ ค. แสดงความเต็มใจในการเปลี่ยนแปลงตามข้อเสนอแต่ยังกำกับวิธีการปฏิบัติ ง. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า โดยปล่อยให้ไปทำตามเดิม
8. ผลงานและความสัมพันธ์ของกลุ่มอยู่ในขั้นดี ท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างที่มิได้มีส่วนกำหนดทิศทางให้แก่กลุ่ม	ก. ปล่อยให้กลุ่มทำงานโดยลำพัง ข. หากเกี่ยวข้องกับสถานการณ์กับกลุ่มแล้วขอให้ทำการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ ค. ดำเนินขั้นตอนในการกำกับการทำงานของกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ง. สนับสนุนการหารือเกี่ยวกับสถานการณ์ โดยมีให้เกิดความเสียหายต่อความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาจากการใช้วิธีกำกับมากเกินไป
9. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ยากที่จะขอคำแนะนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ชัดเจนในเป้าหมาย โดยกลุ่มเข้าร่วมประชมน้อยมากและมักเป็นการพบปะทางสังคมมากกว่า แต่กลุ่มมีศักยภาพด้านความคิดมากพอที่จะช่วยงานได้	ก. ปล่อยให้กลุ่มหาวิธีทำงานเอง ข. รับคำแนะนำของกลุ่ม แต่ดูแลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ค. ปรับเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานสมัยใหม่ ง. อนุญาตให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แต่จะไม่บังคับ
10. กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ตามปกติจะมีความรับผิดชอบงานได้ แต่ต่อมาไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมาตรฐานงานที่ท่านกำหนดขึ้นมาใหม่	ก. ยอมให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานงานแต่จะไม่บังคับ ข. กำหนดมาตรฐานและวิธีปฏิบัติงานเสียใหม่ ค. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า โดยไม่ใช้วิธีกดดัน ง. รับคำแนะนำของกลุ่ม แต่ดูแลให้งานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
11. ท่านได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งหัวหน้าคนก่อนใช้วิธีปฏิบัติงานโดยไม่เข้าไปกำกับงานของกลุ่ม ดังนั้นกลุ่มจึงมีอิสระในการทำงานและการกำหนดทิศทางของงาน สัมพันธ์ภาพระหว่างกันและกันภายในกลุ่มจึงราบรื่นดี	ก. กำหนดขั้นตอนในการกำกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีระบบ ข. เข้าร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจพร้อมกับเสริมกำลังใจหากผลงานดี ค. ถกเรื่องงานที่กลุ่มทำในช่วงที่ผ่านมา หลังจากนั้นท่านจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกวิธีใหม่ในการทำงาน ง. ปล่อยให้กลุ่มทำงานตามวิธีเดิมต่อไป
12. กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชามีประวัติผลงานที่ดีเด่น มีศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายระยะยาว และสามารถทำงานต่อเนื่องจากเดิมได้ดี ทุกคนล้วนแต่มีความสามารถในงานสูง ต่อมาปรากฏว่าเกิดปัญหายุ่งยากภายในระหว่างกลุ่มขึ้น	ก. ทดลองใช้วิธีการแก้ปัญหาของท่านกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และพิจารณาหาวิธีอื่นที่จำเป็นต่อไป ข. ปล่อยให้กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาตนเอง ค. ดำเนินการอย่างรวดเร็วและหนักแน่นเพื่อแก้ไข และกำกับใหม่ ง. พร้อมเข้าร่วมแก้ปัญหาหากได้รับการร้องขอ และจะระวังไม่ให้เกิดกระทบต่อสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างท่านกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4: พฤติกรรมภาวะผู้นำของท่านในปัจจุบัน

ข้อคำถาม	ระดับคะแนน				
	5 (เสมอ/เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	4 (บ่อย ๆ / เห็นด้วย)	3 (บางครั้ง/มีความเห็นกลางๆ)	2 (น้อยมาก/ไม่เห็นด้วย)	1 (ไม่เคยเลย/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
1. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านและบุคคลที่อยู่รอบข้างเกิดความรู้สึกดี ๆ					
2. ท่านจะใช้คำพูดต่างๆ เพื่อบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทราบว่าควรทำอะไร					
3. ท่านช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ					
4. ท่านช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านในการพัฒนาตนเอง					
5. ท่านบอกผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านว่าต้องทำอะไรบ้าง ถ้าต้องการได้รางวัลจากการทำงาน					
6. ท่านรู้สึกพอใจที่เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานได้ตามมาตรฐาน					
7. ท่านเต็มใจที่จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานตามวิธีที่คุ้นเคย					
8. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมาก					
9. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านรู้สึกที่สามารถทำงานนั้นๆ ได้					
10. ท่านจะให้แนวทางใหม่ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน					
11. ท่านจะบอกผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านให้ทราบว่าคิดอย่างไรกับงานที่เขากำลังทำอยู่					
12. ท่านให้การยอมรับ หรือให้รางวัลตอบแทนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานบรรลุเป้าหมาย					
13. ทราบใดงานยังดำเนินไปได้ ท่านจะไม่พยายามเปลี่ยนแปลงอะไร					
14. อะไรก็ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านต้องการจะทำ ท่านเห็นชอบด้วยเสมอ					
15. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน					
16. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านรู้สึกว่างานที่เขาทำอยู่นั้นมีความหมาย					
17. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านต้องทบทวนความคิดใหม่ ในเรื่องที่เขาไม่เคยสงสัยหรือเห็นเป็นปัญหาก่อน					
18. ท่านเอาใจใส่กับบุคคลที่มีก้อยู่อย่างโดดเดี่ยว					
19. ท่านสนใจในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านควรได้รับเมื่อทำงานสำเร็จ					
20. ท่านจะบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทราบถึงมาตรฐานของงานที่เขาทำสำเร็จแล้วควรเป็นอย่างไร					
21. ท่านจะไม่ถามข้อมูลจากบุคคลอื่น ยกเว้นจำเป็นจริงๆ					

*** ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลค่ะ ***

กรุณาส่งคืนแบบสอบถามให้กับ [คุณอัจฉริยพร เรืองสันต์อาจิณ ฝ่าย HR ภายในวันที่ 24 สิงหาคม 2550 ค่ะ](#)