

ผนวก ข

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

แบบสอบถามวัดผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีภาวะผู้นำเชิงبارมี หรือ การใช้อิทธิพลของอุดมคติ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ถูกต้องตามหลักจริยธรรมให้ผู้ปฏิบัติตาม มีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการทำงานชัดเจน ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและให้ความนับถือ อีกทั้งยังพร้อมที่จะเผชิญปัญหาหรือความเสี่ยงต่างๆ ร่วมกับผู้ตามเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.00
2.	ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหาในการทำงาน	1.00
3.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.00
4.	สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์	0.73
5.	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักธรรมะ	0.73
6.	เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	0.87
7.	อธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	0.73
8.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบได้อย่างชัดเจน	0.87
9.	เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพและเลื่อมใสอย่างจริงใจ	0.87
10.	ขอใช้อำนาจสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง	-0.07*
11.	ให้เกียรติและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.00
12.	แสดงความรับผิดชอบต่อผลงานที่ผิดพลาดของหน่วยงาน	1.00
13.	มักจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบงานที่ผิดพลาดเพียงลำพัง	-0.20*
14.	ทำตามสัญญาที่ให้ไว้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.87
15.	ชี้แจงและจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร	0.73
16.	เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.00

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะคอยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของงาน เกิดความรู้สึกท้าทายและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้ร่วมกัน

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	อธิบายหรือแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึก ว่า งานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่สำคัญ และน่าภาคภูมิใจ	1.00
2.	ให้กำลังใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	1.00
3.	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1.00
4.	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถจะปฏิบัติงานจนสำเร็จได้	1.00
5.	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่า อยากทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	0.87
6.	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกท้อแท้หรือหมดกำลังใจ ก็สามารถพูดหรือแสดงพฤติกรรมใดๆ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปได้	1.00
7.	สามารถพูดหรือกระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	1.00
8.	ชอบสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ โดยไม่บอกเป้าหมายที่ท้าทายของงาน	-0.20*
9.	สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้	1.00
10.	สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้	1.00

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น รู้จักตั้งข้อสงสัย เกิด หรือผู้นำอาจจะตั้งข้อคำถามให้ผู้ตามได้ขบคิดหรือเกิดความคิดโดยยึดความมีเหตุผลเป็นหลัก โดยที่ผู้นำจะไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีอิสระในการคิดและจินตนาการ ได้แสดงความคิดใหม่ ๆ และการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์หลากหลายมากขึ้น

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น	0.87
2.	ให้ข้อสังเกตที่ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความเป็นไปได้ของปัญหาอย่างมีเหตุผล	1.00
3.	กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์และหลากหลายมากขึ้น	1.00
4.	แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขบคิดหาวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง	1.00
5.	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น	1.00
6.	สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความใฝ่รู้และความคิดสร้างสรรค์	1.00
7.	ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.33*
8.	มักปฏิเสธข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.07*
9.	ให้อิสระในการคิดหรือสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ที่จะพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1.00
10.	มักจะพูดตัดบทในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำลังเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม	0.07*
11.	จะตั้งข้อคำถามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดวิธีแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์	1.00

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำที่ให้ความสนใจต่อความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละคน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ตามบรรลุถึงศักยภาพในระดับที่สูงยิ่งขึ้น โดยจะคอยสังเกตว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำหรือการสนับสนุนอื่นๆ เพิ่มเติมในการทำงานหรือไม่ และยอมรับว่าผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน เช่น ผู้ตามบางคนต้องการกำลังใจมาก ในขณะที่บางคนต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้นำยังสร้างบรรยากาศที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการตรวจเยี่ยมหน่วยงานต่าง ๆ เอาใจใส่ผู้ตามมากกว่ามองว่าเป็นเพียงพนักงานหรือปัจจัยหนึ่งในการผลิต โดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกที่กำลังถูกตรวจสอบจากผู้นำ ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้ตามเข้าถึงอุดมคติขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกได้ว่า ได้รับความเอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง	0.87
2.	ยอมรับในความคิดและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันไป	1.00
3.	รู้จักดึงเอาความสามารถของแต่ละคนมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่	1.00
4.	คอยพูดคุยหรือสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	1.00
5.	ตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม	1.00
6.	ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.60
7.	มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน	0.87
8.	คอยสอบถามและตรวจดูงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบหรือถูกจับผิด	1.00
9.	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	0.73
10.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของตัวเอง	1.00
11.	แจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างสม่ำเสมอ	0.73

ข้อที่	ข้อความ	CVR
12.	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนเป็นเพียงส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งไม่จำเป็นต้องทำการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น	-0.07*
13.	คอยสังเกตความสนใจและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสม่ำเสมอ เพื่อจะได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเหมาะสม	1.00

* ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า 0.49 จึงถูกตัดทิ้งไป

แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่

รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เล็งเห็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจ มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	1.00
2.	ข้าพเจ้าต้องทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทำให้รู้สึกเครียดกับงานที่ทำ	0.20
3.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย	0.60
4.	ข้าพเจ้าพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	1.00
5.	งานของข้าพเจ้าที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ดี	0.87
6.	ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ	0.87
7.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่น่ายอมรับนับถือ	1.00
8.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีแต่ความลำบาก	0.60
9.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำแล้วรู้สึกสบายใจ	0.87
10.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์การ	1.00
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่องานที่กระทำในปัจจุบัน	0.73
12.	งานของข้าพเจ้ามีส่วนในการบันทึกบทสนทนา	0.47*
13.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ	1.00
14.	งานที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบมีปริมาณมากจนทำไม่ไหว	0.47*
15.	งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อแท้ใจ	0.73
16.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ง่าย จนแทบไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเอง	0.60

ข้อที่	ข้อความ	CVR
17.	งานของข้าพเจ้ามีลักษณะซ้ำซากจำเจ	0.47*
18.	งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	1.00
19.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	0.73

2. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน เล็งเห็นว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	0.87
2.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	1.00
3.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับแทบจะไม่พอใช้จ่าย	0.47*
4.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับไม่คุ้มค่ากับความทุ่มเทที่ให้แก่การทำงาน	0.73
5.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย	0.87
6.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา	1.00
7.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับนั้นน้อยกว่าที่ข้าพเจ้าควรจะได้	0.73
8.	อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของข้าพเจ้าจัดว่าอยู่ในระดับดี เมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน	1.00
9.	ข้าพเจ้าพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	1.00
10.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าบริษัทฯ มีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	1.00
11.	อัตราเงินเดือนของข้าพเจ้าจัดว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน	0.73

3. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นถูกพิจารณาตามความสามารถและมีความยุติธรรม เป็นต้น

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	1.00
2.	โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งมีน้อย	0.60
3.	การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	1.00

ข้อที่	ข้อความ	CVR
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเส้นทางอาชีพของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่มีความก้าวหน้า	0.73
5.	ข้าพเจ้าเชื่อว่า มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเสมอ ถ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ	1.00
6.	การเลื่อนตำแหน่งของข้าพเจ้าต้องใช้เวลาพิจารณาผลงานนานหลายปี	0.47*
7.	ข้าพเจ้าคิดว่านโยบายในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรไม่มีความยุติธรรม	0.60
8.	การเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับความพอใจของหัวหน้า ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงาน	0.20*
9.	ข้าพเจ้าเชื่อว่า คนที่มีผลงานโดดเด่นเท่านั้น จึงจะได้เลื่อนตำแหน่ง	0.87
10.	ข้าพเจ้าค่อนข้างมีโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง	0.87
11.	แม้ข้าพเจ้าจะขยันทำงานจนดีก็ตาม แต่ความขยันของข้าพเจ้าก็ไม่มีผลต่อการได้เลื่อนตำแหน่ง	0.60
12.	ทางองค์กรได้ชี้แจงเส้นทางอาชีพ (career path) ของข้าพเจ้าไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เห็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1.00

4. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อ

ผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง อันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีการวางแผน มีความคิดที่ทันสมัย เป็นต้น

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	หัวหน้าของข้าพเจ้าไม่กล้าตัดสินใจในการทำงาน	0.60
2.	หัวหน้าของข้าพเจ้ามักจะใช้ถ้อยคำหรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.60
3.	หัวหน้าของข้าพเจ้าจะกล่าวชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี	1.00
4.	หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณดี	1.00
5.	หัวหน้าของข้าพเจ้าชอบใช้อำนาจตามอำเภอใจของตนในการทำงาน	0.73
6.	หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย	1.00
7.	หัวหน้าของข้าพเจ้าไม่ให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.73
8.	ในการทำงานหัวหน้าจะบอกกับข้าพเจ้าเสมอว่าข้าพเจ้าทำงานได้ดีเพียงใด	0.87

ข้อที่	ข้อความ	CVR
9.	หัวหน้าผู้จัดกิจกรรมทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ	0.60
10.	หัวหน้าของข้าพเจ้าใช้อำนาจบังคับให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย	0.47*
11.	หัวหน้าของข้าพเจ้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนประชุมร่วมกัน เพื่อหารือวางแผนการทำงานทุกครั้ง	0.87
12.	หัวหน้าของข้าพเจ้าสามารถชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน	1.00
13.	หัวหน้าของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ	1.00
14.	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	1.00
15.	หัวหน้าของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	1.00
16.	หัวหน้าของข้าพเจ้าจะเป็นที่พึ่งในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	1.00

5. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่เฉลียวฉลาดคอยช่วยเหลือ รับผิดชอบให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้าเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1.00
2.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	1.00
3.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเป็นคนที่ทำงานเฉื่อยชา ทำให้ผลงานที่ได้เสร็จช้ากว่ากำหนด	0.60
4.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1.00
5.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	1.00
6.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกัน	1.00
7.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเป็นคนที่ดื้อรั้นไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0.73

ข้อที่	ข้อความ	CVR
8.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเชื่อใจจนส่งผลกระทบให้งานของข้าพเจ้าไม่ เป็นไปตามเป้าหมาย	0.73
9.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับข้าพเจ้าได้เป็นอย่างดี ทำ ให้ ผลงานที่ได้เป็นที่น่าพอใจ	1.00
10.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเป็นคนฉลาด คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการ ทำงานให้แก่ข้าพเจ้าเสมอ	0.87
11.	ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะปิดความ รับผิดชอบงานให้แก่ข้าพเจ้าเสมอ	0.60
12.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าชอบพูดจาไร้สาระและซุบซิบนินทาคนอื่น	0.73
13.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักจะให้คำแนะนำที่ดีหรือให้ความช่วยเหลือใน การทำงานอยู่เสมอ	1.00
14.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะเกี่ยง งานโดยให้ข้าพเจ้าทำเพียงคนเดียว	0.87
15.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยแก้ไข ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดีๆ เพื่อจัดการกับปัญหา	1.00
16.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่คาดหวังไว้	1.00
17.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีท่าทีเป็นมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ดี	0.87

* ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า 0.49 จึงถูกตัดทิ้งไป

แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. **พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)** หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ
แก่ผู้อื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน) ในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานโดยทันทีด้วยความเต็มใจ เช่น การเสนอ
ตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจัดการงานที่ค้างค้างไว้โดยไม่ต้องร้องขอ เป็นต้น

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	พนักงานปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	0.87
2.	พนักงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ	1.00

ข้อที่	ข้อความ	CVR
3.	พนักงานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานใหม่ที่ประสบปัญหาในการทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ	1.00
4.	พนักงานให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงานโดยทันทีและด้วยความเต็มใจ	1.00
5.	พนักงานให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัวด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ	1.00
6.	พนักงานพยายามทำตัวให้ดูเหมือนมีงานเยอะ เพื่อหลีกเลี่ยงการรับงานอื่นที่จะเพิ่มเข้ามา	0.33*
7.	พนักงานเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.73
8.	พนักงานแบ่งปันของใช้ของตนเองให้แก่เพื่อนร่วมงาน	0.60
9.	พนักงานปกปิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	0.73
10.	แม้จะเป็นเวลาพักหรือเลิกงานแล้ว พนักงานก็ยังยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	1.00
11.	พนักงานจะปฏิเสธให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทันที หากกำลังปฏิบัติงานของตนเองอยู่	0.60
12.	แม้อยู่ในช่วงพักผ่อน พนักงานจะช่วยเหลือผู้อื่นทำงานตามที่ได้รับการร้องขอ	0.87

2. พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การแสดงออกถึงความคำนึงถึงผู้อื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการกระทำหรือการตัดสินใจของเราในการทำงานอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กรได้ ดังนั้น เราจึงควรมีความรอบคอบและคำนึงถึงผู้อื่นเสมอ

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	พนักงานมักโยนภาระการทำงานให้แก่ผู้อื่น ทั้งที่ผู้อื่นมีงานมากแล้วก็ตาม	0.47*
2.	พนักงานมีความคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	1.00
3.	พนักงานทำงานของตนเองโดยไม่สนใจว่าจะส่งผลกระทบต่อคนอื่นหรือไม่	0.60

ข้อที่	ข้อความ	CVR
4.	เมื่อเห็นว่างานในส่วนคนอื่นมีข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่องานส่วนรวม จะรีบแจ้งให้ผู้รับผิดชอบส่วนนั้นรับทราบเพื่อแก้ไขได้ทันเวลาที่	0.87
5.	พนักงานจะวางแผนการทำงานของตนให้รอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น	1.00
6.	พนักงานเสี่ยงดังตามอำเภอใจของตนจนรบกวนผู้อื่น	0.47*
7.	พนักงานใช้คำพูดโดยไม่ได้คิดว่า คำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	0.60
8.	เมื่อหยิบของส่วนรวมไปใช้เสร็จแล้ว พนักงานจะนำไปวางไว้ที่เดิม เพื่อผู้อื่นจะได้หยิบไปใช้ได้ง่าย	1.00
9.	พนักงานรักษาทรัพย์สินขององค์กร เหมือนทรัพย์สินของตนเอง	0.87
10.	เมื่อมีการนัดหมายต้องทำงานร่วมกัน พนักงานมักจะมาช้ากว่ากำหนดนัดหมาย	0.47*
11.	ในการประชุมแต่ละครั้ง พนักงานจะแจ้งให้ผู้เข้าร่วมประชุมทราบล่วงหน้า เพื่อจัดเตรียมข้อมูลมานำเสนอได้อย่างถูกต้อง	0.87
12.	ก่อนที่พนักงานจะตัดสินใจกระทำใดๆ จะคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเสมอ	1.00

3. พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งในการทำงานจริงทุกคนจะต้องประสบกับการอดทนต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ ยุ่งยาก หรือเครียด โดยบางครั้งเรามีสิทธิในการบ่นหรือซุบซิบนินทา เนื่องจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบางอย่างทำให้เราเกิดความลำบาก ความไม่สะดวก เกิดความท้อแท้ หรือเกิดความเครียด แต่เราก็เต็มใจที่อดทนต่อสิ่งนั้น ๆ เพราะการยื่นคำร้องอาจทำให้เรื่องยืดเยื้อได้

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว พนักงานมักจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้	1.00
2.	พนักงานมักแสดงอารมณ์ออกมาเมื่อไม่พอใจ	0.60
3.	พนักงานชอบทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม	0.60

ข้อที่	ข้อความ	CVR
4.	พนักงานไม่มีความอดทนต่อข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จึงทำตนเหมือนคนทำงานเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ	0.73
5.	พนักงานชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องไร้สาระ ไม่เป็นประโยชน์ต่องาน	0.47*
6.	แม้มีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน พนักงานจะไม่ท้อถอยในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด	1.00
7.	พนักงานพร้อมจะฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	0.87
8.	พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่อคำพูดหรือพฤติกรรมเยาะเย้ยหรือเสียดสีของผู้อื่น โดยไม่กล่าววาทะตอบโต้กลับ	1.00
9.	เมื่อพบปัญหาในการทำงาน พนักงานจะตั้งใจที่จะปรับปรุงแก้ไขงานมากกว่าจะโทษหรือวิจารณ์การทำงานของคนอื่นว่าเป็นอุปสรรคในการทำงานของตนเอง	1.00
10.	แม้พนักงานจะรู้ว่า ตนเองต้องรับผิดชอบงานเพียงลำพัง แต่ก็เต็มใจทำเพื่อผลงานของหน่วยงาน	0.87
11.	พนักงานชอบบ่นหรือแสดงอาการท้อแท้ออกมาให้เห็น เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน	0.73
12.	พนักงานยอมรับในความผิดพลาดของงานที่เกิดขึ้น โดยไม่ปริปากบ่น	0.87

4. พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อและสร้างสิ่งที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทางการเมืองขององค์กร เช่น การเป็นผู้สนับสนุนที่ดีในการเข้าร่วมการประชุมต่างๆ การพัฒนาองค์กร การติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในองค์กร และการเสนอความคิดเห็นในช่วงเวลาและสถานการณ์ที่เหมาะสม เป็นต้น

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	พนักงานมักให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	1.00
2.	พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสม่ำเสมอ	1.00
3.	พนักงานสนใจติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร	1.00

ข้อที่	ข้อความ	CVR
4.	พนักงานอาสาช่วยเหลือที่จะทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กรโดยไม่ต้องร้องขอ	1.00
5.	ไม่ว่าจะมีการประชุมเรื่องใด พนักงานมักจะเข้าประชุมช้า หรือขาดการประชุม	0.60
6.	เมื่อมีการให้เสนอความคิดเห็น พนักงานมักจะเป็นผู้ฟังมากกว่าเป็นผู้แสดงความคิดเห็น	0.60
7.	พนักงานสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี	1.00
8.	เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่หน่วยงาน พนักงานจะทำการเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับก็ตาม	1.00
9.	เมื่อมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานจะนำเสนอข้อมูลเหล่านี้ให้ทุกคนทราบ	1.00
10.	เมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นหนึ่งในคณะกรรมการจัดกิจกรรมของบริษัท พนักงานจะรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	1.00
11.	พนักงานมักจะเป็นแกนนำในการเรียกร้องความเป็นธรรมจากองค์กร	0.87

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่องค์กรได้กำหนดไว้ในกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร เนื่องจากองค์กรไม่สามารถบังคับให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบได้ครบบริบูรณ์เต็มร้อยได้ ทำได้เพียงในระดับที่พวกเขาอยากทำตามได้ เช่น การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาขององค์กร การใช้ทรัพย์สินขององค์กรเป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำด้วยใจโดยไม่ต้องมีกฎเกณฑ์มาบังคับ

ข้อที่	ข้อความ	CVR
1.	พนักงานเป็นคนตรงต่อเวลาในการทำงานทั้งตอนเช้าและหลังพักกลางวัน	1.00
2.	พนักงานทุ่มเทให้กับการทำงานโดยเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เข้าก่อนเวลาเริ่มงาน หรือกลับบ้านช้าหลังเวลาเลิกงาน	0.73
3.	พนักงานมักคุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาทำงาน	0.73
4.	พนักงานมักใช้อุปกรณ์สำนักงาน หรือทรัพย์สินขององค์กรเพื่องานส่วนตัว	0.60

ข้อที่	ข้อความ	CVR
5.	พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การเสมอ แม้ว่าจะไม่มีผู้ใดเห็นหรือมีหลักฐานที่จะล่วงรู้ได้	1.00
6.	หากพนักงานทำงานไม่เสร็จ มักจะทำงานเลยเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ	0.87
7.	พนักงานใช้เวลางานในการทำงานส่วนตัว	0.73
8.	หากพนักงานทราบว่าไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ จะแจ้งล่วงหน้าเสมอ	1.00
9.	พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถ จึงทำให้งานแทบจะไม่มีข้อผิดพลาด	0.87
10.	พนักงานพยายามค้นคว้าหรือศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น	1.00
11.	พนักงานมักคุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน	0.33*
12.	พนักงานพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่ต้องให้หัวหน้าบอก	1.00
13.	พนักงานจะดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ เสมือนกับทรัพย์สินของตนเอง	1.00

* ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า 0.49 จึงถูกตัดทิ้งไป