

ผนวก ก

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ความผูกพันในงาน

ข้อที่	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	Reliability	
				Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ค่า Alpha (21 ข้อ) = .8484					
1.	สิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิตของข้าพเจ้ามักเกี่ยวข้องกับงาน	1	5.226	.5013	.8197
2.*	ข้าพเจ้าคิดว่างานเป็นเพียงส่วนหนึ่งในชีวิต	1	-1.68**	-.1398***	.8484
3.	ข้าพเจ้ามีสมาธิและหมกมุ่นอยู่ในงานที่ทำอย่างมาก	0.833	4.015	.3895	.8250
4.	ทุกลมหายใจของข้าพเจ้าคืองาน	0.733	5.959	.4396	.8225
5.	ความสนใจส่วนใหญ่ของข้าพเจ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับงาน	1	3.891	.4929	.8203
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการงานกับข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างเหนียวแน่นยากที่จะแยกออกจากกัน	1	5.484	.4534	.8216
7.	ข้าพเจ้าไม่ได้มีความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่เพื่องาน	1	3.027	.2484	.8319
8.	เป้าหมายในชีวิตของข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับงาน	0.833	4.320	.4629	.8216
9.	ข้าพเจ้าคิดว่างานเป็นส่วนสำคัญที่สุดในชีวิต	1	3.254	.3110	.8276
10.	ข้าพเจ้าใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับงาน	1	5.492	.4781	.8205

* หมายถึง ข้อคำถามที่มีค่า CVR ต่ำกว่า 0.49 จึงถูกตัดทิ้ง

** หมายถึง ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ผ่านเกณฑ์ (ค่า t ต่ำกว่า 1.75)

*** หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) สูงขึ้น

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ความผูกพันในงาน

ข้อที่	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	Reliability	
				Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
11.	ข้าพเจ้านทำงานของข้าพเจ้าให้เสร็จไปวันๆ หนึ่ง	1	6.538	.5015	.8188
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการของข้าพเจ้าเป็นงานที่ ไม่ ค่อยน่าสนใจสักเท่าไร	0.833	4.897	.4539	.8214
13.	ข้าพเจ้าเบื่องานของข้าพเจ้า	1	5.571	.4925	.8192
14.	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่น และทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงาน	0.6	5.957	.3712	.8252
15.	ข้าพเจ้าอยากเปลี่ยนไปทำงานในหน้าที่อื่น	0.833	4.753	.4679	.8207
16.	ข้าพเจ้าต้องการให้งานที่สำเร็จมีมาตรฐานเกิน กว่าที่กำหนด	0.833	4.388	.2422	.8313
18.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของข้าพเจ้ามี ข้อผิดพลาด	1	8.176	.2254	.8314
19.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ผลงาน ออกมามีคุณภาพ แม้จะต้องใช้เวลานอกเวลา งานก็ตาม	1	6.021	.4810	.8203
20.	งานของข้าพเจ้าต้องมีคุณภาพเสมอ	1	5.619	.5168	.8204
21.	ข้าพเจ้าต้องการทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะมี อุปสรรคเพียงใดก็ตาม	1	9.112	.5737	.8179
22.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกต้องการทำงานตลอดเวลา	1	3.933	.3146	.8274

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจ
 จำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
 รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่า อำนาจ จำแนก (t-test)	Reliability	
				Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
5.	ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังและพยายามเข้าใจใน ความคิดเห็นของลูกน้องและร่วมกันตัดสินใจ	1	9.875	.6797	.8346
6.	ในการประเมินผลการทำงานผู้บังคับบัญชา และลูกน้องจะร่วมกันตรวจสอบวิธีการทำงาน อย่างเต็มกำลังและร่วมเรียนรู้ ปรับปรุงงานให้ ดียิ่งขึ้น	1	9.018	.6528	.8393
2. รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบเจ้านาย (9,1)		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7600			
1.	ในการริเริ่มการทำงานผู้บังคับบัญชามัก ผลักดันตนเองและลูกน้องให้ทำโครงการ ใหม่ๆ	1	6.852	.5605	.7101
2.	ในการตรวจสอบข้อมูลผู้บังคับบัญชาจะ ตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริง ความเชื่อและ สภาพการณ์ต่างๆ เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะ ควบคุมเหตุการณ์และแน่ใจได้ว่าผู้ตามจะ ทำงานไม่ผิดพลาด	1	8.585	.5529	.7105
3.	ในการแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาจะ ยืนยันตามข้อคิดเห็น ทศนคติและความคิด ของผู้บังคับบัญชา แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ ตาม	1	6.676	.4535	.7407
4.	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็น ฝ่ายชนะเสมอ	1	6.676	.5205	.7203
5.	ในการทำงานใดๆผู้บังคับบัญชาตัดสินใจด้วย ตนเองโดยไม่ยอมตกอยู่ใต้อิทธิพลของผู้อื่น	1	7.052	.4564	.7364
6.	ในการประเมินผลการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ชี้ชัดถึงจุดอ่อนและข้อผิดพลาดของลูกน้อง	1	7.478	.4748	.7318

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	Reliability	
				Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
3. รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบนายกสมาคม (1,9)		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7231			
1.	ในการริเริ่มการทำงานผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนต่างๆก่อนที่ลูกน้องจะร้องขอ	1	9.128	.4765	.6788
2.	ในการตรวจสอบข้อมูลผู้บังคับบัญชาจะมองหาเฉพาะความจริง ความเชื่อและสถานการณ์ที่ดี เพื่อให้เข้ากันได้กับทีมงานและไม่เป็นการทำทนายผู้อื่น	1	5.405	.2370	.7536
3.	ผู้บังคับบัญชาจะพยายามรับฟังข้อคิดเห็นของทุกคนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน	1	5.505	.3488	.7144
4.	ผู้บังคับบัญชาจะพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่ถ้ามันเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาจะพยายามรักษาน้ำใจแต่ละคนและพยายามให้ทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยดี	1	9.134	.5419	.6599
5.	ผู้บังคับบัญชาจะหาการตัดสินใจที่รักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและให้การสนับสนุนผู้อื่นตัดสินใจเมื่อมีโอกาส	1	10.703	.5327	.6607
6.	ในการประเมินผลการทำงานผู้บังคับบัญชาจะให้กำลังใจและกล่าวชื่นชมเมื่อมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น แต่จะหลีกเลี่ยงการตำหนิข้อผิดพลาด	1	10.555	.6598	.6289

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	Reliability	
				Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
4. รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบปล่อยปละ (1,1)		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7116			
1.	ผู้บังคับบัญชาทำงานให้ผ่านไปวันๆ	1	6.710	.4427	.6730
2.	ในการตรวจสอบข้อมูลผู้บังคับบัญชาเชื่อถือข้อมูล และสถานการณ์ต่าง ๆ ตามที่เบื้องบนแจ้งมา	1	6.511	.3747	.6931
3.	ในการแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาจะแสดงความคิดเห็นเฉพาะเมื่อถามและจะไม่เสนอความคิดเห็นเพื่อหลีกเลี่ยงการเข้าข้างฝ่ายใด	1	6.699	.4654	.6675
4.	ผู้บังคับบัญชาจะพยายามทำตัวเป็นกลางหรือไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	1	7.101	.4209	.6799
5.	ผู้บังคับบัญชาจะปล่อยให้คนอื่นตัดสินใจหรือปล่อยให้เป็นไปตามยถากรรม	1	9.297	.4371	.6780
6.	ในการประเมินผลการทำงานผู้บังคับบัญชามักจะหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ลูกน้อง	1	8.151	.5415	.6442
5. รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบพบกันครึ่งทาง (5,5)		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7504			
1.	ผู้บังคับบัญชาพยายามรักษาสภาพการณ์ที่เป็นอยู่	1	6.486	.4885	.7146
2.	ในการตรวจสอบข้อมูลผู้บังคับบัญชาสนใจข้อเท็จจริงมากหรือน้อยแล้วแต่สถานการณ์และจะตรวจสอบดูอีกครั้งก็ต่อเมื่อเกิดความขัดแย้งกันอย่างชัดเจน	1	9.701	.6513	.6713

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	Reliability	
				Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
3.	ในการแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นหลากหลาย เพื่อให้มีโอกาสพบกันครั้งทางได้	1	7.026	.3936	.7423
4.	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บังคับบัญชาจะพยายามหาเหตุผลที่อธิบายให้ผู้อื่นพอจะยอมรับได้	1	9.317	.4918	.7139
5.	ผู้บังคับบัญชาจะหาการตัดสินใจที่ผู้อื่นพอจะยอมรับได้	1	6.997	.4682	.7201
6.	ในการประเมินผลการทำงานผู้บังคับบัญชาจะให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างไม่เป็นทางการหรือโดยทางอ้อมเพื่อให้ลูกน้อง พิจารณาปรับปรุงตนเอง	1	6.611	.4598	.7223
6. รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบจวยโอกาส (Opportunism)		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7441			
1.	ในการริเริ่มการทำงานผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็นจากลูกน้องและริเริ่มเฉพาะงานที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา	1	6.400	.5436	.6905
2.	ในการตรวจสอบข้อมูลผู้บังคับบัญชาจะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างละเอียด และจะเลือกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา นำเสนอต่อเบื้องบน	1	4.645	.4567	.7146
3.	ในการแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาจะเอาความคิดเห็นที่ดีของลูกน้องมาเป็นของผู้บังคับบัญชาและนำเสนอความคิดเห็นนั้นต่อเบื้องบนในนามของผู้บังคับบัญชา	1	7.529	.4750	.7103

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	Reliability	
				Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
6. รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบฉวยโอกาส (Opportunism)		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7441			
4.	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บังคับบัญชาจะพยายามหาประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งนั้น	1	6.633	.4979	.7031
5.	ผู้บังคับบัญชาจะตัดสินใจตามสถานการณ์ที่จะอำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้บังคับบัญชา	1	7.031	.4656	.7121
6.	ในการประเมินผลการทำงานผู้บังคับบัญชาจะยกย่องการทำงานของเบื้องบนและมักตำหนิการทำงานที่ผิดพลาดของลูกน้อง	1	6.269	.4510	.7161
7. รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบพ่อแม่ปกครองลูก (Paternalism)		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7443			
1.	ผู้บังคับบัญชาเน้นเรื่องความจงรักภักดีและเลือกสนับสนุนเฉพาะลูกน้องที่ทำตามสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาได้ริเริ่ม	1	7.284	.5108	.7001
2.	ในการตรวจสอบข้อมูลผู้บังคับบัญชาจะตรวจสอบสิ่งที่ผู้อื่นบอกผู้บังคับบัญชาอีกครั้งหนึ่งเสมอและจะชมเชยก็ต่อเมื่อรู้ว่าพวกเขาเป็นฝ่ายผู้บังคับบัญชา	1	6.772	.4921	.7054
3.	ในการแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจในตนเองอย่างสูงแต่จะอนุญาตให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นได้บ้าง ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ลูกน้องสามารถคิดอย่างเป็นรูปธรรม	1	5.254	.3814	.7360

ตารางแสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รูปแบบพฤติกรรมกรรณำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ	ข้อความ	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	Reliability	
				Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
4.	เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บังคับบัญชาจะพยายามยุติปัญหาตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาแต่จะขอบคุณลูกน้องที่ร่วมแสดงมุมมองของเขา	1	6.490	.5296	.6943
5.	ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้ายและพยายามอธิบายด้วยท่าทางจริงใจ เพื่อว่าการตัดสินใจของตนเองได้รับการยอมรับหรือไม่	1	6.356	.4560	.7154
6.	ในการประเมินผลการทำงานผู้บังคับบัญชาจะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ลูกน้องและคาดหวังว่าพวกเขาต้องยอมรับ เพราะมันเป็นประโยชน์แก่ตัวพวกเขาเอง	1	9.939	.5261	.6952