

ภาคผนวก ก

ค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior; TpB)

ข้อความ	จำนวนผู้ เห็นด้วย	ค่า CVR
<p>2.1 ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavioral belief) คือ ความเชื่อว่าช่วงเวลาในการโยกย้ายผู้บังคับบัญชานั้น ก่อนให้เกิดพฤติกรรมกระทำ ข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้าย กิจกรรมการต้อนรับและอำลา เกิดความเปลี่ยนแปลงใน พฤติกรรมการทำงาน และส่งผลกระทบต่ออนาคตในการทำงาน</p>		
1. ท่านคิดว่าการพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในช่วงเวลาที่กำลังจะมีการโยกย้าย (เห็นด้วย อย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	15	1
2. ท่านคิดว่าการจัดกิจกรรมการอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับ ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นสิ่งที่สมควรต้องจัดให้มีขึ้นในช่วงเวลาการ โยกย้ายผู้บังคับบัญชา (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	15	1
3. ท่านคิดว่าการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามีผลต่อพฤติกรรม ในการทำงานของท่านในทางที่... (ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่าง มาก / ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมาก)	15	1
4. ท่านคิดว่าการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านต้อง คำนึงถึงอนาคตในการทำงานของท่าน ในแง่...(ท่านต้องการย้ายไป ปฏิบัติงานอื่น / ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เดิม)	14	.86
5. ท่านคิดว่าการชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในช่วงการ โยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่.... (สามารถปฏิบัติได้ / ไม่สมควรปฏิบัติ อย่างยิ่ง)	15	1
6. ความต้องการย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานอันเนื่องมาจากความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่อง... (สามารถเกิดขึ้นได้ / ไม่เคยเกิดขึ้นเลย)	15	1
<p>2.2 การประเมินคุณค่าของผลของการกระทำ (evaluation of outcome) คือ การประเมินคุณค่าของผลที่เกิดจากการหาข้อมูลข่าวสาร การจัดกิจกรรมการเลี้ยง ต้อนรับ และอำลา การแสดงพฤติกรรมการทำงาน และการคิดคำนึงถึงอนาคตในการทำงาน</p>		

ข้อความ	จำนวนผู้เห็นด้วย	ค่า CVR
1. การพยายามหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่... (ควรทำ / ไม่ควรทำ)	15	1
2. กิจกรรมการอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นสิ่งที่... (ควรจัด / ไม่ควรจัด)	15	1
3. พฤติกรรมการทำงานของท่านในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นผลให้ท่าน... (เพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ / ลดความก้าวหน้าในอาชีพ)	15	1
4. การคำนึงถึงอนาคตในการทำงานของตนเอง ในช่วงระหว่างการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่... (ต้องคำนึงถึง / ไม่ต้องคำนึงถึง/ )	15	1
5. หากท่านชะลอการตัดสินใจต่างๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จะทำให้ท่าน... (ได้รับผลกระทบในแง่บวก / ได้รับผลกระทบในแง่ลบ)	15	1
6. การย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานภายหลังจากมีการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา ทำให้... (รู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้น / รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน)	15	1
<b>2.3 ทศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (attitude toward behavior)</b> คือ คุณค่าของพฤติกรรมที่แสดงออกในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ทั้งการหาข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การต้อนรับ - การอำลา การปฏิบัติงาน และการทำงานในอนาคต		
1. ท่านคิดว่าทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่...		
รู้สึกสบายใจ / น่าอึดอัดใจ	15	1
น่าเบื่อ / น่าตื่นเต้น	15	1
ทำให้รู้สึกมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น / ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในงาน	15	1
รู้สึกผ่อนคลาย / ทำให้ท่านวิตกกังวล	15	1
<b>2.4 ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (normative belief)</b> คือ ความเข้าใจว่ากลุ่มอ้างอิงมีความเชื่อ ความเห็น อย่างไรเกี่ยวกับการหาข้อมูลการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา กิจกรรมการต้อนรับ – อำลา การปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว และความคิดเกี่ยวกับการทำงานในอนาคต		
1. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่... (ควรจะทำ / ไม่ควรจะทำ)	15	1
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าการกิจกรรมการอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นสิ่งที่... (ควรจะทำ)	15	1

ข้อความ	จำนวนผู้ เห็นด้วย	ค่า CVR
ทำ / ไม่ควรจะทำ)		
3. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ควรจะ... (ตั้งใจทำงานให้เพิ่มมากขึ้น / ชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน)	15	1
4. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าการคำนึงถึงสถานภาพในการทำงานในอนาคตของท่าน เป็นสิ่งที่... (ควรจะทำ / ไม่ควรจะทำ)	15	1
5. ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านต่างก็คิดว่า... (ควรชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงานไว้ก่อน / ควรปฏิบัติงานตามปกติ)	15	1
6. ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านต่างมีความเห็นว่า... (ต้องการย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน / ต้องการปฏิบัติงานเหมือนเดิม)	15	1
<b>2.5 แรงจูงใจที่จะคล้อยตาม (motivation to comply)</b> คือ ความเข้าใจว่ากลุ่มอ้างอิงการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมหาข้อมูลการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา กิจกรรมการต้อนรับ – อ้อลา การปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว และความคิดเกี่ยวกับการทำงานในอนาคต		
1. โดยปกติ ท่านจะแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาต่อเมื่อผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานมีท่าทีสนับสนุน (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	15	1
2. ตามธรรมเนียมแล้ว ท่านจะจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมการอ้อลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ต่อเมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วย (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	15	1
3. โดยทั่วไป พฤติกรรมการทำงานของท่านในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาที่ตีสั้น หรือลดลง มักจะเป็นไปในแนวทางเดียวกับที่เพื่อนร่วมงานแสดงออก (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	15	1
4. โดยส่วนใหญ่ ท่านคิดคำนึงเกี่ยวกับสถานภาพในการทำงานในอนาคตของท่านเพราะเพื่อนร่วมงานของท่านก็กระทำเช่นเดียวกัน (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	15	1
5. ท่านจะชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ในระหว่างช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาหรือไม่นั้น โดยมากท่านจะ... (สังเกตจากพฤติกรรมของเพื่อน	15	1

ข้อความ	จำนวนผู้ เห็นด้วย	ค่า CVR
ร่วมงาน / ตัดสินใจเอง)		
6. หากท่านจะตัดสินใจย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานในช่วงการโยกย้าย ผู้บังคับบัญชา เหตุผลโดยส่วนใหญ่เนื่องจาก (เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เห็นด้วย / ตัดสินใจเอง)	15	1
<b>2.6 บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง (subjective norm)</b> คือ แรงผลักดันจากกลุ่มอ้างอิงที่สามารถรับรู้ได้ว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่พึงกระทำ หรือไม่พึงกระทำ เกี่ยวกับการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การ ต้อนรับ - การอำลา การปฏิบัติงาน และการทำงานในอนาคต		
1. หากท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บุคคลที่ท่าน สนิทสนมหรือนับถือ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะ... (สนับสนุน / ไม่ สนับสนุน)	15	1
2. กิจกรรม หรืองานเลี้ยงอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับ ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นสิ่งที่เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของท่าน... (เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย)	15	1
3. หากท่านชะลอการตัดสินใจ หรือดำเนินการต่างๆ ไว้ก่อน ในช่วงที่กำลัง จะมีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานของท่านจะ... (เห็นด้วย และ กระทำเช่นนั้นเหมือนกัน / ไม่เห็นด้วย และไม่มีใครกระทำเช่นท่านเลย)	15	1
4. หากท่านปรึกษากับเพื่อนร่วมงานว่าต้องการย้ายตามผู้บังคับบัญชาคน เก่า เพื่อนร่วมงานของท่านจะ... (เห็นด้วย และต้องการย้ายเช่นกัน / ไม่เห็น ด้วย และต้องการปฏิบัติงานเดิมต่อไป)	15	1
5. หากท่านชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในช่วงการโยกย้าย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านจะ... (เห็นด้วย และชะลอการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานเหมือนกัน / ไม่เห็นด้วย ต้องการให้ท่านทำงานตามปกติ)	15	1
6. ถ้าท่านต้องการย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานหลังจากที่มีการโยกย้าย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านจะ... (แนะนำให้ท่านดำเนินการขอ ย้าย / ไม่เห็นด้วย)	15	1
<b>2.7 ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรม (control belief)</b> คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลการโยกย้าย ผู้บังคับบัญชา การต้อนรับ อำลา การทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว และการคำนึงถึงอนาคตใน การทำงาน ว่าตนสามารถกระทำได้มากน้อยเพียงใด		
1. ในช่วงเวลาที่จะมีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร	15	1

ข้อความ	จำนวนผู้เห็นด้วย	ค่า CVR
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)		
2. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านจัดกิจกรรมอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนเก่า บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	14	.86
3. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และตัดสินใจเกี่ยวกับงานอย่างไม่ลังเล บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	15	1
4. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านคำนึงถึงสถานภาพ และการทำงานภายหลังการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	15	1
5. ท่านไม่ตัดสินใจ หรือไม่ปฏิบัติงานบางอย่าง ในช่วงที่มีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	15	1
6. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านพยายามหาช่องทางในการย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	15	1
<b>2.8 อิทธิพลของปัจจัยควบคุมพฤติกรรม (power of control factor)</b> <b>คือ ความสามารถ หรือโอกาสที่จะกระทำพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การจัดกิจกรรมต้อนรับ – อำลา การแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต</b>		
1. โอกาสที่ท่านจะทราบข่าว หรือแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	15	1
2. ท่านมีโอกาสที่จะจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมการอำลา และต้อนรับผู้บังคับบัญชา (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	15	1
3. ท่านมีโอกาสที่จะตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงาน ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	15	1
4. ภายหลังจากมีการโยกย้ายผู้บังคับแล้ว โอกาสที่บทบาท และสถานภาพในการทำงานของท่านจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นสิ่งที่ (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	15	1
5. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถที่จะชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงานไว้ก่อน (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	15	1
6. ท่านมีโอกาสที่จะย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานตามที่ท่านต้องการ หลังจากมีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	15	1

ข้อความ	จำนวนผู้ เห็นด้วย	ค่า CVR
<b>2.9 การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (perceived behavioral control)</b> <b>คือ การรับรู้ความสามารถของตนในอันที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ในช่วงการโยกย้าย</b> <b>ผู้บังคับบัญชา ในด้านการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การ</b> <b>ต้อนรับ - การอำลา การปฏิบัติงาน และการทำงานในอนาคต</b>		
1. ท่านสามารถทราบ และหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตัวท่านเองก่อนการโยกย้าย (เป็นเช่นนั้นเสมอ / ไม่เคยทราบข้อมูลเหล่านี้ล่วงหน้าเลย)	15	1
2. ท่านสามารถจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมการอำลา และการต้อนรับผู้บังคับบัญชา (เป็นเช่นนั้นเสมอ / ไม่สามารถทำได้เลย)	15	1
3. พฤติกรรมทำงานของท่านในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ... (ตัวท่านเอง / สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่นๆ)	15	1
4. บทบาท และสถานภาพการทำงานของท่านภายหลังการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ถูกกำหนดโดย... (ตัวท่านเอง / สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่นๆ)	15	1
5. ท่านจะชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน เพราะ... (ตัวท่านเอง / สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่นๆ)	15	1
6. ถ้าต้องการย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน เป็นเพราะ... (ตัวท่านเอง / สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่นๆ)	15	1
<b>2.10 เจตนาในการกระทำ (intention)</b> <b>คือ ความพร้อม ความตั้งใจ ที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา</b> <b>อันได้แก่ การแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การต้อนรับ -</b> <b>การอำลา การปฏิบัติงาน และการทำงานในอนาคต</b>		
1. ท่านตั้งใจ และวางแผนที่จะแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (มากที่สุด / น้อยที่สุด)	15	1
2. ท่านตั้งใจ และวางแผนที่จะจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการอำลา และต้อนรับผู้บังคับบัญชา (มากที่สุด / น้อยที่สุด)	15	1
3. ท่านตั้งใจ และวางแผนที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาให้เหมือนกับช่วงเวลาปกติ (มากที่สุด / น้อยที่สุด)	15	1
4. ท่านตั้งใจ และวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานภายหลังจากการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (มากที่สุด / น้อยที่สุด)	15	1

### ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	จำนวนผู้เห็นด้วย	ค่า CVR
<b>3.1 พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา</b> คือ พฤติกรรมของข้าราชการในการหาข้อมูล ติดตามข่าวสาร พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่นว่า ผู้บังคับบัญชาคนเก่าจะไปรับตำแหน่งที่ไหน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่จะมารับตำแหน่งใหม่		
1. ท่านพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งใหม่ที่ผู้บังคับบัญชาคนเก่าของท่านจะไปรับตำแหน่ง	15	1
2. ท่านพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ว่าจะเป็นคนใด และมีแนวทางการทำงานอย่างไร	15	1
3. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชาคนเก่า	15	1
4. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ที่จะมารับตำแหน่ง	15	1
5. ท่านโทรศัพท์พูดคุยหรือได้พบกับผู้บังคับบัญชาคนเก่านอกสถานที่ทำงาน ก่อนที่จะมีการโยกย้าย	14	.86
6. ท่านโทรศัพท์พูดคุยหรือได้พบกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ นอกสถานที่ทำงาน ก่อนที่จะเข้ามารับตำแหน่ง	14	.86
7. ท่านโทรศัพท์พูดคุยหรือได้พบกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ นอกสถานที่ทำงาน ภายหลังจากผู้บังคับบัญชาคนใหม่เข้ามารับตำแหน่งแล้ว	12	.60
8. ท่านสอบถามผู้ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการโยกย้ายที่จะเกิดขึ้น	15	1
9. เพื่อนร่วมงานเล่าให้ท่านฟังเกี่ยวกับการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชาของท่าน	14	.86
10. ท่านทราบข่าวการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาของท่านก่อนที่จะมีการโยกย้ายจริง	15	1
<b>3.2 พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา</b> คือ พฤติกรรมการเลี้ยงส่ง การเลี้ยงต้อนรับ การมอบของที่ระลึก การไปส่งผู้บังคับบัญชาคนเก่าที่ทำงานแห่งใหม่ เพื่อเป็นการแสดงการต้อนรับ และการอำลาแล้วแต่กรณี		
1. ท่านไปร่วมงานเลี้ยงส่งผู้บังคับบัญชาคนเก่า	15	1
2. ท่านไปร่วมงานเลี้ยงต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่	15	1
3. ท่านมอบของที่ระลึกให้แก่ผู้บังคับบัญชาคนเก่า	15	1
4. ท่านมอบของขวัญให้แก่ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เพื่อเป็นการต้อนรับ	15	1

ข้อความ	จำนวนผู้เห็นด้วย	ค่า CVR
5. ท่านเดินทางไปส่งผู้บังคับบัญชาคนเก่าถึงสถานที่ทำงานแห่งใหม่	13	.73
6. ท่านไปต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ในวันที่เข้ารับตำแหน่ง	15	1
7. ท่านไปส่งผู้บังคับบัญชาคนใหม่ทีรด ในเวลาหลังเลิกงาน	13	.73
8. ท่านดูแลจัดความเรียบร้อยในที่ทำงานเพื่อต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่	15	1
9. ท่านช่วยผู้บังคับบัญชาคนเก่าเก็บของใช้ต่างๆ ก่อนการโยกย้าย	14	.86
10. ท่านเตรียมการสำหรับงานเลี้ยงส่งและเลี้ยงต้อนรับ	15	1
<b>3.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน</b> คือ พฤติกรรมที่ข้าราชการกระทำอันแสดงออกเกี่ยวกับงาน ในช่วงที่มีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เช่น การชะลอการทำงาน การรอฟังนโยบายของผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ความตั้งใจ ในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน		
1. ในช่วงที่กำลังจะมีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านชะลอการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานไว้	15	1
2. ท่านอธิบาย สรุป หรือชี้แจงงานของท่านให้ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ทราบ	14	.86
3. ท่านชะลอการทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาคนเก่าลง เพื่อดูแนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชาคนใหม่ก่อน	15	1
4. ท่านลดบทบาทการทำงานของตัวเองลง เนื่องจากไม่แน่ใจว่าจะทำงานได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ต้องการหรือไม่	15	1
5. ท่านพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแสดงให้ผู้บังคับบัญชาคนใหม่เห็นถึงความสามารถของท่าน	15	1
6. ท่านสังเกตแนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชาคนใหม่	15	1
7. ท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาคนใหม่มารับตำแหน่ง	15	1
8. ท่านไม่ริเริ่มงานใหม่ๆ ในช่วงที่ทราบข่าวการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	15	1
9. ท่านเร่งสะสางงานที่มีให้เสร็จก่อนที่ผู้บังคับบัญชาคนเก่าจะย้าย	15	1
10. ท่านมีแนวคิดใหม่ๆ ที่จะนำเสนอผู้บังคับบัญชาใหม่ทันทีที่เข้ารับตำแหน่ง	15	1
<b>3.4 พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต</b> คือ พฤติกรรมที่ข้าราชการแสดงให้เห็นถึงความคิดคำนึง การคาดเดา ความวิตกกังวลในบทบาทสถานะหน้าที่ของตน อันจะส่งผลต่ออนาคตการทำงาน และการพยายามหาตำแหน่งงานใหม่ เพื่อโยกย้ายต่อไป		
1. ท่านต้องการย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน	14	.86

ข้อความ	จำนวนผู้ เห็นด้วย	ค่า CVR
2. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับอนาคตการทำงานของท่าน	15	1
3. ท่านวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานะ หรือตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	15	1
4. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาคนใหม่มารับตำแหน่ง	15	1
5. ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค	13	.73
6. ท่านพยายามหาหนทางย้ายไปอยู่ที่เดียวกับผู้บังคับบัญชาคนเก่า	15	1
7. ท่านวางแผนสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่	15	1
8. ท่านไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่	13	.73
9. ท่านไม่ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น หรือสถานที่อื่น	15	1
10. ท่านแสดงเจตจำนงที่จะย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น	15	1