

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อความ (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป
				1	2	3	4	5			
1.การให้รางวัลตาม สถานการณ์ (Contingent Reward)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน ด้วยกระบวนการ แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม	CR1	ผู้บริหารของท่านซึ่งแจงบกับพนักงาน ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ ประโยชน์ที่ได้รับ หากทำงานได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		CR2	ผู้บริหารของท่านให้ความ ช่วยเหลือและแนะนำให้พนักงาน ทราบในสิ่งที่ต้องทำ เพื่อจะได้รับ ผลประโยชน์จากการกระทำสิ่ง เหล่านั้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		CR3	ผู้บริหารของท่านให้ผลตอบแทน ตามที่ได้ชี้แจงให้พนักงานทราบ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ ตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		CR4	ผู้บริหารของท่านมักบอกพนักงาน ว่าต้องทำอะไรบ้าง ถ้าต้องการได้ รางวัลจากการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		CR5	ผู้บริหารของท่านทำให้พนักงาน กระตือรือร้นกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.การบริหารแบบวาง เฉย (Management-by- Exception)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่ ใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและ ปล่อยให้ไปเป็นไปตามสภาพเดิม ตรวจเท่าที่วิธีการทำงานเก่ายังใช้ ได้ผล	ME1	ผู้บริหารของท่านมักปล่อยให้การ ทำงานเป็นไปตามสภาพเดิมๆ โดย ไม่เข้าไปยุ่ง และจะเข้าไปยุ่งก็ ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้ตาม เกณฑ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		ME2	ผู้บริหารของท่าน ตำหนิ พนักงาน เมื่องานบกพร่อง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
		ME3	4.ผู้บริหารของท่านพบว่าพนักงาน ปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง จะตรงเข้าไป ช่วยเหลือออกกล่าวและทำการ ปรับปรุงแก้ไขทันที	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
		ME4	ผู้บริหารของท่านมักกำกับ ตรวจสอบพนักงานอย่างใกล้ชิดว่า ฝ่าฝืนระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนด หรือไม่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

3.การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์(Idealized influence : II)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในองค์การด้านความเสียหาย หรือการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (เป็นการแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น และเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรม ก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรม)	II1	ผู้บริหารของท่านมักปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเสมอให้กับพนักงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		II2	ผู้บริหารของท่านมีความอบอุ่นและน่าไว้วางใจ เมื่อได้ทำงานร่วมกับท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		II3	ผู้บริหารของท่านมักแสดงวิสัยทัศน์ใหม่ๆและทำให้พนักงานเชื่อมั่นถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		II4	ผู้บริหารของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมสรรเสริญในคุณธรรมความดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		II5	ผู้บริหารของท่านแสดงออกถึงการเสียสละประโยชน์ตนเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอุดมการณ์ที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		II6	ผู้บริหารของท่านมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration : IC)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในองค์การด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล(เป็นการมุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของพนักงาน)	IC1	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		IC2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		IC3	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานให้พนักงานเป็นรายบุคคล พร้อมคอยดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		IC4	ผู้บริหารของท่านบอกถึงความต้องการในเนื้องานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		IC5	ผู้บริหารของท่านส่งเสริม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

			บรรยากาศที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และตอบสนองต่อความต้องการ เป็นรายบุคคลของพนักงาน									
		IC6	ผู้บริหารของท่านใช้เวลาในการดูแลเอาใจใส่แก่พนักงานรายบุคคล ด้วยวิธีการเฉพาะในแต่ละคน	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
5.การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation : IS)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (เป็นการแสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ)	IS1	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ๆ	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
		IS2	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงาน แสดงทัศนะและมุมมองเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายแง่มุม	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
		IS3	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานใช้วิธีการหลากหลายวิธีในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
		IS4	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นพนักงานให้เกิดความท้าทาย ความอยากรู้อยากซักถาม อยากลองปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
		IS5	ผู้บริหารของท่านมักใช้วิธีการหรือแนวทางใหม่ๆกับพนักงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
		IS6	ผู้บริหารของท่านมักทำให้พนักงานทบทวนความคิดของตนเองใหม่ในเรื่องงานที่เขาไม่เคยสงสัยหรือเป็นปัญหามาก่อน	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
6.การคลใจ(Inspiration : I)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรด้านการคลใจ (เป็นการที่ผู้นำแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มี ต่อผู้ตาม โดยมักใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าพลัง และแรงบันดาลใจให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย)	I1	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานเห็นถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
		I2	ผู้บริหารของท่านสามารถสื่อสารให้พนักงานมองเห็นถึงผลงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้
		I3	ผู้บริหารของท่านกำหนดเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1		ใช้ได้

			ที่ทำให้ทนายต่อพนักงานงานได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ									
		I4	ผู้บริหารของท่านมักบอกถึงความคาดหวังของเขาที่มีต่อพนักงานของเขาเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		I5	ผู้บริหารของท่านจุดประกายความคิดที่ทำให้พนักงานเกิดความท้าทายในการทำงานและใช้ความพยายามทำงานจนสำเร็จ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้	
7.ความสุขทางกาย (Physical Well- Being : PW)	วัดทางด้านกายภาพของพนักงาน ได้แก่ความจำเป็นพื้นฐานหรือตามแต่ฐานานุรูป	PW1	ท่านมีความสุขแข็งแรง	1	1	1	1	1	4	1	ใช้ได้	
		PW2	ท่านสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตและการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		PW3	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้	
		PW4	ท่านพอใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างที่เคยปฏิบัติมา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
8.ความสุขทางอารมณ์ (Emotional Well- Being : EW)	ชี้วัดทางด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน งานเพื่อนร่วมงาน และตนเอง	EW1	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		EW2	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านวิตกกังวล คับข้องใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		EW3	ท่านรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบงานที่หนักและซับซ้อนยุ่งยาก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		EW4	ท่านรู้สึกว่าท่านหมดความกระตือรือร้นและความอดทนที่จะทำงานต่อไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		EW5	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องไปทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		EW6	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านไม่มีความสุข จิตใจห่อเหี่ยว	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้	
9. ความสุขทางสังคม (Social Well- Being : SW)	วัดทางด้านสังคมของพนักงานในเกี่ยวกับทางสังคมที่เกี่ยวข้องทั้งในองค์กรและนอกองค์กร	SW1	ท่านมีเพื่อนทุกเพศทุกวัยในที่ทำงาน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้	
		SW2	ท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนสำคัญในที่ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		SW3	กลุ่มเพื่อนของท่าน ไปไหนด้วยกันกับท่านเสมอทั้งเวลางานและนอกเวลางาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	
		SW4	ท่านสามารถรับรู้เรื่องราวต่างๆของเพื่อนๆในที่ทำงานจากเพื่อนๆของ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้	

			ท่าน								
		SW5	ท่านปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการทำงาน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
		SW6	ท่านมีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SW7	ท่านทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
		SW8	ท่านยอมรับกฎระเบียบในที่ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10. ความสุขทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being : SPW)	วัดทางด้านจิตวิญญาณของพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับมุมมอง ความเครียด การมีชีวิตรื่นจิว สุขภาพทางจิตทั่วไป การพัฒนาทางปัญญาจนรู้ถึงแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ	SPW1	ท่านรักตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SPW2	ท่านมุ่งมั่นทำสิ่งดีงามทุกโอกาสแม้ไม่มีใครทราบการกระทำนั้นๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SPW3	ท่านเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของที่ทำงานเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SPW4	ท่านกระตือรือร้นในการที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SPW5	ท่านกล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาในที่ทำงาน บนพื้นฐานหลักการการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SPW6	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SPW7	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SPW8	ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
		SPW9	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตในที่ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้