

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

คำอธิบาย

ข้อต่อไปนี้ เป็นข้อความที่วัด รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กร

รักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาพ

กรุณาใส่เครื่องหมาย / ในช่องความสอดคล้อง (Congruence) หลังข้อคำถาม โดยมีความหมายของคะแนนดังนี้

ความสอดคล้อง +1 หมายถึง คำถามนั้นมีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ตั้งไว้

ความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ตั้งไว้

ความสอดคล้อง -1 หมายถึง คำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ตั้งไว้

โดยตัวแปรในการศึกษาประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ

ตัวแปร	องค์ประกอบ	มาตรวัด
1.ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	1.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) 1.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception)	- ระดับ 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติตลอดเวลา - ระดับ 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง - ระดับ 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง - ระดับ 2 หมายถึง ระดับปฏิบัตินานๆครั้ง - ระดับ 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติแทบไม่ได้ปฏิบัติเลย
2.ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	2.1 การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (Idealized influence) 2.2 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) 2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) 2.4 การคลลใจ (Inspiration)	- ระดับ 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติตลอดเวลา - ระดับ 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง - ระดับ 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง - ระดับ 2 หมายถึง ระดับปฏิบัตินานๆครั้ง - ระดับ 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติแทบไม่ได้ปฏิบัติเลย
2.ความสุขในการทำงาน	3.1 ความสุขทางกาย (Physical Well- Being : PW) 3.2 ความสุขทางอารมณ์ (Emotional Well- Being : EW) 3.3 ความสุขทางสังคม (Social Well- Being : SW) 3.4 ความสุขทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well- Being : SPW)	- ระดับ 5 หมายถึง เป็นเช่นนี้อยู่เสมอ - ระดับ 4 หมายถึง เป็นเช่นนี้บ่อยครั้ง - ระดับ 3 หมายถึง เป็นเช่นนี้บางครั้ง - ระดับ 2 หมายถึง เป็นเช่นนี้นานๆครั้ง - ระดับ 1 หมายถึง แทบไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น

ดัชนีของตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อความถาม (Questionnaires)	ความสอดคล้อง (Congruence)			ข้อเสนอแนะ (Suggestions)
				+1	0	-1	
1.การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้วย กระบวนการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม	CR1	ผู้บริหารของท่านชี้แจงกับ พนักงานทราบอย่างชัดเจน เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ หาก ทำงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ กำหนด				
		CR2	ผู้บริหารของท่านให้ความ ช่วยเหลือและแนะนำให้ พนักงานทราบในสิ่งที่ต้องทำ เพื่อจะได้รับผลประโยชน์จาก การกระทำสิ่งเหล่านั้น				
		CR3	ผู้บริหารของท่านให้ความ มั่นใจต่อพนักงานเกี่ยวกับ ผลตอบแทนที่จะได้รับอย่าง เหมาะสม เมื่อพนักงาน ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตาม เป้าหมาย				
		CR4	ผู้บริหารของท่านมักแสดงว่า ยินดีและชื่นชมพนักงาน เมื่อ พนักงานนั้นปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมาย				
		CR5	ผู้บริหารของท่านมักให้สิ่งตอบ แทนพนักงานตามที่พนักงาน ต้องการ เมื่อพนักงาน ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย				
2.การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของ ผู้นำที่ใช้วิธีการทำงาน แบบเดิมและปล่อยให้ เป็นไปตามสภาพเดิมตราบ เท่าที่วิธีการทำงานเก่ายังใช้ ได้ผล	ME1	ผู้บริหารของท่านมักปล่อยให้ การทำงานเป็นไปตามสภาพ เดิมๆ โดยไม่เข้าไปยุ่ง และจะ เข้าไปยุ่งก็ต่อเมื่องานบกพร่อง หรือไม่ได้ตามเกณฑ์				
		ME2	ผู้บริหารของท่าน คำหนิ พนักงาน เมื่องานบกพร่อง				
		ME3	ผู้บริหารของท่านพบว่า พนักงานปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง จะตรงเข้าไปช่วยเหลือบอก				

			กล่าวและทำการปรับปรุงแก้ไขทันที				
		ME4	ผู้บริหารของท่านมักกำกับตรวจสอบพนักงานอย่างใกล้ชิดว่าฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่				
3.การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (Idealized influence : II)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรด้านความเสนาหาหรือการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (เป็นการแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น และเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรม ก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรม)	II1	ผู้บริหารของท่านมักปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเสมอให้กับพนักงาน				
		II2	ผู้บริหารของท่านมีความอบอุ่นและน่าไว้วางใจ เมื่อได้ทำงานร่วมกับท่าน				
		II3	ผู้บริหารของท่านมักแสดงวิสัยทัศน์ใหม่ๆและทำให้พนักงานเชื่อมั่นถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย				
		II4	ผู้บริหารของท่านได้รับการยกย่องชื่นชมสรรเสริญในคุณธรรมความดี				
		II5	ผู้บริหารของท่านแสดงออกถึงการเสียสละประโยชน์ตนเองเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอุดมการณ์ที่วางไว้				
		II6	ผู้บริหารของท่านมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี				
4.การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration : IC)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (เป็นการมุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการ	IC1	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล				

	เป็นรายบุคคลของพนักงาน)						
		IC2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถ				
		IC3	ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานให้พนักงานเป็นรายบุคคลพร้อมคอยดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด				
		IC4	ผู้บริหารของท่านบอกถึงความต้องการในเนื้องานที่แตกต่างกันเกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล				
		IC5	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมบรรยากาศที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้อ และตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของพนักงาน				
		IC6	ผู้บริหารของท่านใช้เวลาในการดูแลเอาใจใส่แก่พนักงานรายบุคคลด้วยวิธีการเฉพาะในแต่ละคน				
5.การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation : IS)	ชี้วัดลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (เป็นการแสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ)	IS1	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ๆ				
		IS2	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงาน แสดงทัศนะและมุมมองเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายแง่มุม				
		IS3	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานใช้วิธีการหลากหลายวิธีในการทำงาน				
		IS4	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นพนักงานให้เกิดความท้าทาย				

			ความอยากรู้ อยากรู้ซักถาม อยากลองปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ				
		IS5	ผู้บริหารของท่านมักใช้วิธีการ หรือแนวทางใหม่ๆกับ พนักงานในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น				
		IS6	ผู้บริหารของท่านมักทำให้ พนักงานทบทวนความคิดของ ตนเองใหม่ในเรื่องงานที่เขาไม่ เคยสงสัยหรือเป็นปัญหามา ก่อน				
6.การคลใจ(Inspiration : I)	ชีวิตลักษณะพฤติกรรมของ ผู้นำในองค์กรด้านการคล ใจ (เป็นการที่ผู้นำ แสดงออกด้วยการสื่อสาร ให้ผู้ตามทราบถึงความ คาดหวังที่สูงของผู้นำที่มี ต่อผู้ตามโดยมักใช้ สัญลักษณ์และการปลุกเร้า อารมณ์ให้กลุ่มทำงาน ร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย)	I1	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ พนักงานเห็นถึงความมุ่งมั่น และความตั้งใจที่จะปฏิบัติให้ บรรลุเป้าหมาย				
		I2	ผู้บริหารของท่านสามารถ สื่อสารให้พนักงานมองเห็นถึง ผลงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต				
		I3	ผู้บริหารของท่านกำหนด เป้าหมายที่ท้าทายต่อพนักงาน งานได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				
		I4	ผู้บริหารของท่านมักบอกถึง ความคาดหวังของเขามีต่อ พนักงานของเขาเสมอ				
		I5	ผู้บริหารของท่านจุดประกาย ความคิดที่ทำให้พนักงานเกิด ความท้าทายในการทำงานและ ใช้ความพยายามทำงานจน สำเร็จ				
7.ความสุขทางกาย (Physical Well- Being : PW)	วัดทางด้านกายภาพของ พนักงาน ได้แก่ความจำเป็น พื้นฐานหรือตามแต่ ฐานานุรูป	PW1	ท่านมีสุขภาพแข็งแรง				
		PW2	ท่านสามารถดำเนินกิจกรรม				

			ต่างๆในชีวิตและการทำงานได้ด้วยตนเอง				
		PW3	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมาย				
		PW4	ท่านพอใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างที่เคยปฏิบัติมา				
8. ความสุขทางอารมณ์ (Emotional Well-Being : EW)	ชีวิตทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน งาน เพื่อนร่วมงาน และตนเอง	EW1	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่				
		EW2	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ทำให้ท่านวิตกกังวล คับข้องใจ				
		EW3	ท่านรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบงานที่หนักและซับซ้อนยุ่งยาก				
		EW4	ท่านรู้สึกว่าท่านหมดความกระตือรือร้นและความอดทนที่จะทำงานต่อไป				
		EW5	ท่านรู้สึกเครียดเมื่อต้องไปทำงาน				
		EW6	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ทำให้ท่านไม่มีความสุข จิตใจห่อเหี่ยว				
9. ความสุขทางสังคม (Social Well-Being : SW)	วัดทางด้านสังคมของพนักงานในเกี่ยวกับทางสังคมที่เกี่ยวข้องทั้งในองค์กรและนอกองค์กร	SW1	ท่านมีเพื่อนทุกเพศทุกวัยในที่ทำงาน				
		SW2	ท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนสำคัญในที่ทำงาน				
		SW3	กลุ่มเพื่อนของท่านไปไหนด้วยกันกับท่านเสมอทั้งเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน				
		SW4	ท่านสามารถรับรู้เรื่องราวต่างๆของเพื่อนๆในที่ทำงานจากเพื่อนๆของท่าน				
		SW5	ท่านปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการทำงาน				
		SW6	ท่านมีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน				
		SW7	ท่านทำกิจกรรมกับเพื่อน				

			ร่วมงาน ได้อย่างเหมาะสม				
		SW8	ท่านยอมรับกฎระเบียบในที่ทำงาน				
10. ความสุขทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being : SPW)	วัดทางด้านจิตวิญญาณของพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับมุมมอง ความเครียด การมีชีวิตรื่นจิว สุขภาพทางจิตทั่วไป การพัฒนาทางปัญญาจนถึงแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ	SPW1	ท่านรักตนเอง				
		SPW2	ท่านมุ่งมั่นทำสิ่งดีงามทุกโอกาส แม้ไม่มีใครทราบการกระทำนั้นๆ				
		SPW3	ท่านเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของที่ทำงานเสมอ				
		SPW4	ท่านกระตือรือร้นในการที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน				
		SPW5	ท่านกล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาในที่ทำงาน บนพื้นฐานหลักการทำงาน				
		SPW6	ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่ดีในการทำงาน				
		SPW7	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานเสมอ				
		SPW8	ท่านมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน				
		SPW9	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตในที่ทำงาน				