

บรรณานุกรม

- เกษรา ชัยรังษีเลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ที่คนคิดต่องาน และภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยอนันท์ คู่มภัย. (2544). ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจระดับ รองสารวัตรหรือเทียบเท่าในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐบาล, คณะพัฒนารัฐบาล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่าง แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คำรง พานทอง. (2543). การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับผู้อยู่ปฏิบัติงานใหม่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพัน ต่อองค์กร กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นำชัย ทนุผล. (2540). วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์. (2552). โครงสร้างองค์กร. กรุงเทพฯ: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด.
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประทานพร ทองเขียว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประนอม กิตติสุขภูษิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการ กรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิกุลทอง นักทำนา. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรเอกชน และองค์กรราชการในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญ์พรรณ พุทธิมา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจาก องค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพียงภัทร์ เจริญวิทยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภัทรนถน พันธุ์สีดา. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มบริษัทมีนี่แบ (ประเทศไทย)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รดา อุดมอานุกาฬสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรท วิลาวรรณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซิเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชรีย์ อยู่เจริญ. (2546). *การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษานักลากร สาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะด้านของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วิไลพร คัมภีรารักษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การและผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สร้อยญา จันทรวงทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมือคดทางเพศและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525) พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อรวรรณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพร พรพงษ์สุริยา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร พิพิธเจริญพร. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพแบบ "The Big Five" พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพการบริการของพนักงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้างาน : กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Organ, D. W. (1987). *Organization Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*.
Massachusetts : Lexinton

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประกอบการเรียน วิชาปัญหาพิเศษทางการบริหาร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ตรงกับความจริง และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ต้องการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25 - 35 ปี

36 - 45 ปี

มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ระดับเงินเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 มากกว่า 40,000 บาท

5. สถานภาพการสมรส

- โสด สมรส/ อยู่ร่วมกัน
 หย่า

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 2 ปี 2 - 5 ปี
 มากกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่องเท่านั้น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ขณะนี้ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในเป็นพนักงานในบริษัท นี้มาก					
3. ท่านชื่นชอบต่อชีวิตการทำงานในบริษัทนี้มาก					
4. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นปัญหา ของท่านด้วย					
5. ท่านรู้สึกว่าบริษัทมีบุญคุณต่อท่าน					
6. ท่านจะมีความสุขมากหากได้เกษียณอายุการทำงาน ในบริษัทนี้					
7. ท่านรู้สึกเสียค่าประโยชน์เกือบเช่นสวัสดิการ ต่าง ๆ หากออกจากบริษัทนี้					
8. การออกจากบริษัททำให้ท่านเสียโอกาส บางอย่าง เช่น การเรียนรู้งานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี					
9. หากท่านย้ายจากบริษัทนี้ท่านต้องเสียเวลาปรับตัว ในที่ทำงานใหม่					
10. ครอบครัวของท่านจะไม่พอใจหากท่านออกจาก บริษัทนี้					
11. หากท่านลาออกจากบริษัทจะทำให้บริษัท ประสบปัญหาขาดพนักงาน					
12. ท่านรู้สึกถึงความผูกพันในการทำงานต่อไป ในบริษัทนี้					
13. ท่านรู้สึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่จะ สนับสนุนงานของบริษัทต่อไป					
14. แม้งานจะยากลำบากแค่ไหนแต่ท่านรู้สึกถึง หน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องทำให้สำเร็จ เพื่อบริษัท					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง ส่วนที่ 3 นี้เป็นการสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของท่านซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในบริษัท โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่องเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
	5 สม่ำเสมอ	4 บ่อยครั้ง	3 นาน ๆ ครั้ง	2 น้อยครั้ง	1 ไม่เคยปฏิบัติ
1. ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่หยุดงานหรือไม่สามารถมาทำงานได้					
2. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาการทำงานให้คำแนะนำและช่วยเหลือ					
3. ช่วยเพื่อนเมื่อเพื่อนมีงานมาก					
4. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้					
5. แนะนำการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ					
6. พยายามหลีกเลี่ยงการมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน					
7. ทำงานเต็มที่เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อผู้อื่น					
8. รับฟังความเห็นของผู้อื่น โดยไม่แสดงท่าทีรำคาญ					
9. คำนึงถึงการทำงานของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน					
10. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจในเรื่องงาน					
11. จัดการงานของตนให้เสร็จก่อนที่จะลาหยุดเพื่อไม่ให้เป็นที่ภาระของเพื่อนร่วมงาน					
12. อดทนต่อข้อกำหนด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัท					
13. หลีกเลี่ยงการต่อว่าหรือนินทาบุคคลอื่นในที่ทำงาน					

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	5 สม่ำเสมอ	4 บ่อยครั้ง	3 นาน ๆ ครั้ง	2 น้อยครั้ง	1 ไม่เคย ปฏิบัติ
14. อุดหนุนเมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน					
15. เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการ ท้อแท้					
16. พยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด แม้ว่าจะเป็นงาน ที่หนักหรืองานที่ทำให้เกิดความเครียดก็ตาม					
17. ท่านพยายามอดทน ไม่เรียกร้อง เพราะอาจเป็น การเพิ่มภาระให้กับหัวหน้า					
18. แก่ความเข้าใจผิดแทนบริษัทเมื่อ ได้ยินคนกล่าวหา					
19. ไม่พูดถึงบริษัทในแง่ที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น					
20. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท อย่างเคร่งครัด					
21. เป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงานทั้งตอนเช้า และหลังพักกลางวัน					
22. ไม่ใช่เวลาทำงานในเรื่องส่วนตัว					
23. หุ้มเวลาในการปฏิบัติงานให้กับบริษัท โดยเริ่มทำงานแต่เช้าก่อนเวลาทำงาน และกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน					
24. ทำงานให้เต็มที่เพื่อสนองนโยบายขององค์กร					
25. ดูแลรักษาและจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยทุกครั้งหลังจากใช้งาน เสร็จ					
26. ท่านรักษาชื่อเสียงตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของ องค์กร					
27. สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร					
28. ร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ					
29. ช่วยเหลือกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพที่ดีให้แก่ บริษัท					

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
	5 สม่ำเสมอ	4 บ่อยครั้ง	3 นาน ๆ ครั้ง	2 น้อยครั้ง	1 ไม่เคยปฏิบัติ
30. ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของบริษัท					
31. สนใจการประชุมและเข้าร่วมประชุม					
32. รักษาความลับของบริษัทได้					
33. ให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร					
34. แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในที่ประชุมเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร					

