

ภาคผนวก

ผนวก ก

**ผลการทำแบบสอบถามความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะของพนักงานในสายงานของฝ่าย
ทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์การ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานสังกัดสายงาน รวห.**

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในระบบการแต่งตั้งและเลื่อนระดับของ กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลางถึงเห็นด้วยน้อย
2. หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็น และทำความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนและหลังการประเมิน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง
3. พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมาก ในโครงสร้างผลตอบแทน เงินเดือนสวัสดิการ ของ กฟผ.
4. ผลการพิจารณาความดีความชอบของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. เรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - การพิจารณาความดีความชอบ ผู้ทำงานสมควรได้รับการพิจารณามากกว่า ผู้ที่ทำแต่งงาน office
 - ควรนำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบให้มากที่สุด ไม่แบ่งแยกตำแหน่งระหว่าง ปริญญา กับช่าง พนักงานวิชาชีพ
 - เมื่อมีการประเมินผลให้ผู้มีเงินเดือนเต็มขั้น ก็ควรมีหลักเกณฑ์พิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษให้ตามผลการประเมิน
 - ผลการประเมินไม่สะท้อนข้อเท็จจริงของผู้ถูกประเมิน อาจเนื่องจาก ให้คนที่ไม่รู้จักรู้ถูกประเมินจริงร่วมประเมินด้วย (360)
 - ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงข้อบกพร่องของผู้ถูกประเมินด้วย

-มาตรฐานการให้คะแนนในการประเมินผลของหน่วยงาน กฟผ.ไม่เท่ากัน เมื่อมีการโยกย้ายหน่วยงานไม่ควรนำผลเดิมมาใช้

2. การแต่งตั้งเลื่อนระดับ

-การเลื่อนระดับไม่อัตโนมัติควรยกเลิกระบบโควต้า เนื่องจาก กฟผ. ยังมีลักษณะของระบบอุปถัมภ์อยู่ มีระบบคนใกล้ชิด คนสนิทไม่เปลี่ยนแปลง

-การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานที่วุฒิต่ำกว่า ปวช. ควรดูหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างจริงจัง เนื่องจากค่าของงานเกินระดับตำแหน่ง ในหลายๆงาน

-ระบบการเลื่อนระดับควรมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพดีกว่าการใช้โควตามาเป็นตัวกำหนด

-การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ ต้องพิจารณาเรื่องสังคม ศีลธรรม มนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนทักษะการบริหาร ไม่ใช่ดูแต่ผลงานที่โดดเด่น

3. การปรับวุฒิเปลี่ยนตำแหน่ง

-พนักงานบางคน ที่ไปเรียนต่อ ปัจจุบันทำงานที่มีความรับผิดชอบมากกว่าชื่อตำแหน่ง ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ หากไม่ปรับวุฒิ

4. ระบบการสรรหาและจัดสรรอัตรากำลัง

-การสรรหาภายในโดยการขอโอนย้ายหน่วยงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาต พนักงานที่ไม่ได้โอนย้าย ก็จะต้องทำงานด้วยความลำบากใจ น่าจะมีระบบอื่นที่ใช้งานได้

-ควรบริหารอัตรากำลังของ กฟผ. ให้เหมาะสมกับงาน บางหน่วยงานคนมาก บางหน่วยงานคนน้อย แต่ต้องทำงานหลายหน้าที่ ทั้งที่ผลตอบแทนใกล้เคียงกัน

5. ระบบ และระเบียบ

-ควรจัดอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับทราบวินัย สิทธิหน้าที่ต่างๆ ในความเป็นพนักงาน กฟผ.

-กฎระเบียบ ต้องมีการบังคับใช้อย่างจริงจังและเสมอภาค ระบบอุปถัมภ์ทำให้คน กฟผ. บางส่วน บางคน ไม่เคารพกฎ

6. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทน

-เรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน ควรให้โอกาสแสดงความคิดเห็นมากกว่าที่เป็นอยู่

(ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง : 2550)

ผนวก ข.

สถิติและตารางแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา การหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) โดยใช้สูตรของลอร์ชี (Lawshe , 1975)

$$CVR = \frac{\frac{Ne - \frac{N}{2}}{2}}{\frac{N}{2}}$$

เมื่อ CVR = ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

Ne = จำนวนผู้ประเมินที่เห็นว่ามีค่าสำคัญ

N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

ตารางแสดงค่าต่ำสุดของค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแสดงจำนวนผู้ประเมินดังนี้

จำนวนผู้ประเมิน	ค่าต่ำสุด
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.78
9	0.75
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49

ผนวก ก.

แบบสอบถามฉบับจริง

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มิถุนายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

เนื่องด้วยข้าพเจ้านางสาวตุลยา เจริญทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กำลังทำงานวิจัยส่วนบุคคล
เรื่อง “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ
ความเครียดในการทำงาน” เพื่อใช้ประกอบการศึกษา และเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่ง
การวิจัยครั้งนี้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม สำหรับให้พนักงานในสังกัดของท่านเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วย
คำถาม 3 ส่วนคือ - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน

ชุดที่ 2 เป็นแบบประเมิน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สำหรับท่านหัวหน้า
แผนก ประเมินพฤติกรรมของพนักงานคนที่ท่านแจกแบบสอบถามชุดที่ 1 ให้ โปรดสังเกตรหัส
ชุดแบบสอบถามของผู้ได้บังคับบัญชา และรหัสชุดแบบประเมินของท่านให้ตรงกัน

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการจัดส่งแบบสอบถามชุดที่ 1 ให้พนักงานในสังกัดของ
ท่านตอบ และท่านตอบแบบสอบถามชุดที่ 2 ประเมินพนักงานที่ท่านให้ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1
โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง และเป็นประโยชน์ทางวิชาการ
มากที่สุด โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อเท็จจริงที่ได้รับไว้เป็นความลับ และจะไม่มีการระบุชื่อของท่านแต่
อย่างใด รวมทั้งผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น เมื่อตอบแบบสอบถามครบถ้วน
และรวบรวมกลับคืนจากพนักงานที่ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 แล้ว กรุณาส่งกลับคืนที่ หคว-ห.
กอม-ห. อพอ. อาคาร ท.111 ห้อง 121

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณอย่าง
สูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวตุลยา เจริญทอง

แบบสอบถามชุดที่ 1 รหัสชุด

--	--	--	--	--

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มิถุนายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้านางสาวตุลยา เจริญทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กำลังทำงานวิจัยส่วนบุคคล
เรื่อง “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ
ความเครียดในการทำงาน” เพื่อใช้ประกอบการศึกษา และเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง และโปรด
ตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเหล่านี้ไว้เป็น
ความลับ และจะไม่มีการระบุชื่อของท่านแต่อย่างใด รวมทั้งผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม
เท่านั้น เมื่อตอบแบบสอบถามแล้วกรุณาใส่ซองปิดผนึก และส่งคืนที่หัวหน้าแผนกของท่าน
หรือ ส่งคืนที่ผู้วิจัย ตามที่อยู่บนซองที่แนบมาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ
อย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวตุลยา เจริญทอง

รหัสชุด แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ และ ความเครียดในการทำงาน

ชุดที่ 1 สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

- กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
- ข้อมูลที่ได้รับผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความ และเติมข้อมูลในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศชายหญิง
2. อายุน้อยกว่า 35 ปี35 -45 ปี46 ปีขึ้นไป
3. อายุงานน้อยกว่า 10 ปี10 -20 ปี21 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. ปวช.-ปวส.
.....ปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี
5. สังกัด สายงาน..... ฝ่าย.....
6. ระดับตำแหน่งระดับ 1-3ระดับ 4-6ระดับ 7

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
1	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม					
2	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมาน้อยกว่า ใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าสมควรจะได้รับ					
3	เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความ รับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4	ท่านคิดว่าประสบการณ์ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่ท่านได้รับ เพิ่มเติมจากการฝึกอบรมและการทำงานในองค์กรของท่านเป็น ส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลตอบแทนมีความยุติธรรม					
5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ การทำงานของท่าน					
6	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ สูญเสียไปในการทำงาน					
7	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้ อุทิศทุ่มเทในการทำงาน					
8	ผลตอบแทนด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการ ต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมและมีความ ยุติธรรม					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
9	ท่านได้รับการประเมินผลงาน และการพิจารณาผลตอบแทนตาม ความเป็นจริงและไม่มีการบิดเบือน					
10	ท่านเชื่อว่าทุกสิ่งที่ท่านปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ได้ถูกนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและ การกำหนดผลตอบแทนของท่าน					
11	ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการกำหนดผลตอบแทนของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
12	กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อกำหนด ผลตอบแทน ภายในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม					
13	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชา จะพิจารณาก่อนที่ท่านทำอะไร ให้กับองค์กรบ้าง ก่อนที่จะตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานและผลตอบแทนของท่าน					
14	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณา ผลตอบแทนของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บน ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ					
15	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดผลตอบแทนของท่าน					
16	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจผลการปฏิบัติงาน และ กำหนดผลตอบแทนของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว					
17	กระบวนการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนในองค์กรของท่าน มักจะจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารไม่กี่คนเท่านั้น					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
18	ท่านมักได้รับทราบผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทน โดย ไม่ได้รับการอธิบายถึงกระบวนการพิจารณาที่เกิดขึ้น					
19	ท่านไม่มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะได้รับการพิจารณา ผลตอบแทน และความก้าวหน้า ด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน					
20	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา					
21	ในการตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะ หารือ เกี่ยวกับการตัดสินใจของท่านด้วย					
22	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถอธิบายผลการตัดสินใจ ในงานของท่าน ได้อย่างชัดเจน					
23	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
24	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีอคติต่อท่านเสมอๆ					
25	ผู้บังคับบัญชามักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่าน					
26	ระบบการให้ผลตอบแทนในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม					
27	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆภายใน องค์กรของท่านมีความยุติธรรม					
28	ความยุติธรรมเป็นเป้าหมายสำคัญในองค์กรของท่าน					
29	ในองค์กรของท่านการตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะ ปราศจากอคติ					
30	ในองค์กรของท่านการตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะ มีพื้นฐานบนข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำและครบถ้วนสมบูรณ์					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
31	ผลการตัดสินใจในองค์การของท่านจะส่งผลต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน					
32	ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์การว่าความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน					
33	ในองค์การของท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม					
34	องค์การของท่านได้อธิบายระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ให้พนักงานได้รับ และเข้าใจทราบอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเครียดในการทำงาน				
		เครียด มาก ที่สุด	เครียด มาก	เครียด ปาน กลาง	เครียด น้อย	เครียด น้อย ที่สุด
1	ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีมาก					
2	การขาดความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน					
3	การทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ					
4	การทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง					
5	ปัญหาความปลอดภัยต่อสุขภาพขณะปฏิบัติงาน					
6	ปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน					
7	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีมากเกินไป					
8	ความไม่ชัดเจนของขอบเขตและบทบาทหน้าที่					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเครียดในการทำงาน				
		เครียด มาก ที่สุด	เครียด มาก	เครียด ปาน กลาง	เครียด น้อย	เครียด น้อย ที่สุด
9	การต้องทำงานแข่งกับเวลา หรืองานเร่งด่วน					
10	งานซ้ำซาก จำเจ					
11	การขาดความภูมิใจในผลงานของตนเอง					
12	การไม่สามารถแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง					
13	การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
14	ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติม					
15	เงินเดือนในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน					
16	งานที่ทำอยู่มีโอกาสดำรงหน้าน้อยกว่าอาชีพอื่น					
17	การไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก หน่วยงานอื่น					
18	ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
19	การขาดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
20	ปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบในหมู่ เพื่อนร่วมงาน					
21	เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน					
22	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถของท่าน					
23	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี					
24	การไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
25	แนวความคิดของท่านขัดแย้งกับแนวความคิดของ องค์กร					
26	ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม					
27	การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของผู้บังคับ บัญชา					
28	การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของเพื่อนร่วมงาน					
29	ลักษณะโครงสร้างหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่เหมาะสม					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเครียดในการทำงาน				
		เครียด มาก ที่สุด	เครียด มาก	เครียด ปาน กลาง	เครียด น้อย	เครียด น้อย ที่สุด
30	บรรยากาศในองค์กรไม่มีมิตรภาพ					
31	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน					
32	การขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน					

รหัสชุด ชุดที่ 2 สำหรับพนักงานระดับหัวหน้าแผนก ประเมินพฤติกรรมของพนักงาน ที่ตอบแบบสอบถาม ชุดที่ 1

- คำชี้แจง** - กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
- กรุณาประเมินพฤติกรรมของพนักงาน ที่ได้ประเมินแบบสอบถามชุดที่ 1 ที่มีเลขรหัสชุดเดียวกัน
- ข้อมูลที่ได้รับผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

แบบสอวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "ระดับการแสดงพฤติกรรม" ตามลักษณะพฤติกรรมของพนักงานในสังกัดของท่าน ที่ถูกประเมินในครั้งนี ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	พนักงานของท่าน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นานๆครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
1	ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าจะไม่ใช่งานในหน้าที่ โดยไม่ต้องร้องขอ					
2	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ					
3	อาสาสมัครทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ					
4	ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดี และเต็มใจ					
5	เป็นผู้ไกล่เกลี่ย เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
6	ช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน					

ข้อ ที่	พนักงานของท่าน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
7	อาสาจะช่วยเหลืองานที่ช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ					
8	พยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น					
9	คำนึงถึงการกระทำของตนเอง ที่อาจจะกระทบกับเพื่อนร่วมงาน					
10	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
11	เมื่อหยิบของส่วนรวมไป และใช้เสร็จแล้ว จะวางไว้ที่เดิม					
12	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาพิจารณา แก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
13	อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร					
14	มีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงการทำงาน มากกว่าที่จะวิจารณ์					
15	ถ้าได้รับการขอร้องจากเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ทำได้ก็จะทำให้					
16	ไม่ค่อยพอใจเมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น					
17	พยายามหลีกเลี่ยงที่จะเป็นผู้สร้างปัญหาในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
18	ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน					
19	มีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร					
20	เมื่อมีการให้เสนอความคิดเห็น มักเป็นผู้ฟังมากกว่า ผู้เสนอความคิดเห็น					
21	อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ					
22	สามารถรักษาความลับของส่วนงานได้ดี					
23	เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่องค์กร จะเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ					
24	เป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน ทั้งตอนเช้าและหลังพัก กลางวัน					

ข้อ ที่	พนักงานของท่าน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
25	ปฏิบัติตามกฎ และระเบียบขององค์กรโดยเคร่งครัด					
26	ทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มปฏิบัติตั้งแต่เช้า ก่อนเวลาเริ่มงาน และกลับบ้านช้ากว่าเวลาเลิกงาน					
27	ใช้อุปกรณ์ และทรัพย์สินขององค์กร ด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า					
28	หากงานไม่เสร็จ มักจะทำงานเลยเวลาพัก หรือเวลาเลิก หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ					
29	หากสามารถแจ้งล่วงหน้าได้ จะแจ้งล่วงหน้าเสมอ เมื่อไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้					
30	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเสมอ แม้ว่าจะไม่มีผู้ใดเห็น หรือมีหลักฐานที่จะล่วงรู้ได้					
31	ทำงานด้วยความตั้งใจ และเกือบจะไม่ผิดพลาด พยายามศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น					

ผนวก ง

แสดงค่าอัตราส่วนของความตรงตามเนื้อหา (Content Validity ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ , แบบสอบวัดความเครียดในการทำงาน และแบบสอบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)
แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ		ค่า Alpha (ทั้งฉบับ) = .9264	
ด้านผลตอบแทน		ค่า Alpha (9 ข้อ) = .8211	
1	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์การมีความยุติธรรม	1.00	5.140
2	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมาน้อยกว่าที่ควรจะได้	1.00	4.810
3	เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	0.73	0.205**
4	เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	0.87	3.613
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของท่าน	0.20*	-
6	ท่านคิดว่าประสบการณ์ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่ท่านได้รับเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมและการทำงานในองค์การของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลตอบแทนมีความยุติธรรม	1.00	3.130
7	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน	0.73	4.537

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
8	ความเครียดที่ท่านได้รับจากการทำงานไม่คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่าน	0.33*	-
9	ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน	0.60	4.054
10	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้อุทิศทุ่มเทในการทำงาน	0.87	2.269
11	ผลตอบแทนด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม	0.87	2.167
ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน		ค่า Alpha (11 ข้อ) = .8516	
12	ท่านได้รับการประเมินผลงาน และการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริงและไม่มีการบิดเบือน	1.00	4.541
13	ท่านเชื่อว่าทุกสิ่งที่ท่านปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ได้ถูกนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการกำหนดผลตอบแทนของท่าน	1.00	7.977
14	ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการกำหนดผลตอบแทนของท่านจากผู้บังคับบัญชา	0.60	5.675
15	กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทน ภายในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม	0.87	5.793
16	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชา จะพิจารณาก่อนว่าท่านทำอะไรให้กับองค์กรบ้าง ก่อนที่จะตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของท่าน	0.73	5.870
17	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาผลตอบแทนของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บน ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ	1.00	10.054

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
18	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดผลตอบแทนของท่าน	0.87	6.889
19	ผู้บังคับบัญชา จะบอกท่านเสมอว่าคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ของท่านอย่างไร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดผล ตอบแทน	0.33*	-
20	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินผลการปฏิบัติงาน และ กำหนดผลตอบแทนของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว	1.00	5.358
21	กระบวนการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนในองค์การของท่าน มักจะจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารไม่กี่คนเท่านั้น	0.73	3.550
22	ท่านมักได้รับทราบผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทน โดย ไม่ได้รับการอธิบายถึงกระบวนการพิจารณาที่เกิดขึ้น	1.00	4.690
23	ท่านมั่นใจว่าผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายใน องค์การ มาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส	0.33*	-
24	ท่านไม่มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์การจะได้รับการพิจารณา ผลตอบแทน และความก้าวหน้า ด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	0.87	3.207
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7776	
25	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา	0.73	4.913
26	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา อย่างให้เกียรติ	0.20*	-
27	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะคำนึงถึงความเห็นของท่านด้วย	0.20*	-
28	ในการตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะ หรือ เกี่ยวกับการตัดสินใจของท่านด้วย	0.60	4.785

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
28	ในการตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะ หรือ เกี่ยวกับการตัดสินใจของท่านด้วย	0.60	4.785
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีข้อมูลที่ถูกต้อง สมเหตุสมผลที่จะอธิบาย เกี่ยวกับการตัดสินใจในงานของท่าน	0.33*	-
30	ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถอธิบายผลการตัดสินใจ ในงานของท่าน ได้อย่างชัดเจน	0.60	3.076
31	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	0.60	3.388
32	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีอคติต่อท่านเสมอๆ	0.73	3.214
33	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านโดยตรงไปตรงมา	0.33*	-
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยความสุภาพ อ่อนโยนเสมอ	0.20*	-
35	ผู้บังคับบัญชามักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่าน	0.60	3.848
36	ท่านไม่ค่อยจะได้รับการยอมรับในเรื่องการปฏิบัติงาน จาก ผู้บังคับบัญชา	0.60	1.203**
ด้านระบบงาน		ค่า Alpha (9 ข้อ) = .8888	
37	ระบบการให้ผลตอบแทนในองค์การของท่านมีความยุติธรรม	0.60	6.594
38	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆภายใน องค์การของท่านมีความยุติธรรม	0.87	6.859
39	ความยุติธรรมเป็นเป้าหมายสำคัญในองค์การของท่าน	0.73	3.697
40	เมื่อองค์การของท่านมีสิ่งกีดขวางงานกังวลใจที่เกี่ยวกับงาน สิ่งนั้นจะได้รับการเอาใจใส่จากองค์การก่อนที่จะมีการ ตัดสินใจใดๆ	0.33*	-
41	ในองค์การของท่านการตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะ ปราศจากอคติ	0.73	5.158

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
42	ในองค์การของท่านการตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะมีพื้นฐานบนข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำและครบถ้วนสมบูรณ์	0.87	3.500
43	ในองค์การของท่าน พนักงานไม่สามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงานได้	0.33*	-
44	ผลการตัดสินใจในองค์การของท่านจะส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	0.60	4.460
45	ในองค์การของท่าน พนักงานไม่ได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็น ได้แย้ง การตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับงาน	0.20*	-
46	ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์การว่าความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน	1.00	3.529
47	ในองค์การของท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้ด้วยความยุติธรรม	0.73	7.643
48	องค์การของท่านได้อธิบายระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ให้พนักงานได้รับ และเข้าใจทราบอย่างชัดเจน	0.60	4.688
แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน		ค่า Alpha (ทั้งฉบับ) = .9606	
ด้านลักษณะงาน		ค่า Alpha (10 ข้อ) = .8551	
1	ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีมาก	1.00	4.036
2	การขาดความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	0.87	4.768
3	การทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ	1.00	6.198
4	การทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	1.00	3.789
5	ปัญหาความปลอดภัยต่อสุขภาพขณะปฏิบัติงาน	0.73	4.291
6	ปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	1.00	2.918
7	ปัญหาในการจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ	0.33*	-
8	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีมากเกินไป	1.00	4.379
9	ความไม่ชัดเจนของขอบเขตและบทบาทหน้าที่	1.00	5.237
10	การต้องทำงานแข่งกับเวลา หรืองานเร่งด่วน	1.00	1.819

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
11	งานซ้ำซาก จำเจ	1.00	5.476
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7927	
12	การขาดความภูมิใจในผลงานของตนเอง	0.73	5.899
13	การไม่สามารถแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง	0.73	3.378
14	การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	1.00	3.074
15	ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติม	0.60	7.408
16	เงินเดือนในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน	0.60	7.096
17	งานที่ทำอยู่มีโอกาสน้อยกว่าอาชีพอื่น	1.00	5.367
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน		ค่า Alpha (8 ข้อ) = .9367	
18	การไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก หน่วยงานอื่น	1.00	7.897
19	ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.73	8.132
20	การขาดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.87	10.945
21	ปัญหาการแก่งแย่งความดีความชอบในหมู่ เพื่อนร่วมงาน	0.73	13.266
22	เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของท่าน	0.73	10.990
23	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถของท่าน	0.60	11.700
24	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี	0.87	15.051
25	การไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	0.73	7.408
26	การขาดการให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	0.33*	-
27	มีปัญหาในการทำงานกับเพศตรงข้าม	0.20*	-
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ		ค่า Alpha (8 ข้อ) = .9244	
28	แนวความคิดของท่านขัดแย้งกับแนวความคิดของ องค์การ	0.87	5.425
29	คำสั่งในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	0.33*	-

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
30	บรรยากาศในองค์การไม่ดี	0.20*	-
31	ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม	0.60	9.214
32	การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของผู้บังคับบัญชา	0.73	10.717
33	การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดของเพื่อนร่วมงาน	0.60	13.200
34	ลักษณะโครงสร้างหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่เหมาะสม	1.00	6.500
35	บรรยากาศในองค์การไม่มีมิตรภาพ	1.00	10.315
36	สภาพแวดล้อมขณะปฏิบัติงานไม่เหมาะสม	0.33*	-
	เช่น เสียงดัง , อากาศร้อน		
37	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน	0.87	8.035
38	ผู้บังคับบัญชาไม่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	0.33*	-
39	ปัญหาการเมืองในหน่วยงาน	0.33*	-
40	การขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.73	5.783
8	ช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	1.00	6.314
9	แบ่งปันของใช้ของตนเองแก่เพื่อนร่วมงาน	0.33*	-
10	แม้ในเวลาพัก ยังคงปฏิบัติงานในความรับผิดชอบต่อไป	0.20*	-
11	อาสาจะช่วยเหลืองานที่ช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ	0.60	4.226
12	ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	0.33*	-
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น		ค่า Alpha (4 ข้อ) = .7664	
13	พยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	0.87	5.058

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
14	คำนึงถึงการกระทำของตนเอง ที่อาจจะกระทบกับ เพื่อนร่วมงาน	1.00	4.690
15	ล้อเลียน หรือวิจารณ์เพื่อร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด	0.33*	-
16	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	1.00	4.012
17	ชอบส่งเสียงดังในที่ทำงานรบกวนผู้อื่น	0.60	1.010**
18	เมื่อมีการนัดหมายที่ต้องทำงานร่วมกัน มักจะมา ช้ากว่ากำหนดนัดหมาย	0.33*	-
19	มักเป็นผู้เริ่มโต้เถียงกับผู้อื่น	0.33*	-
20	ใช้คำพูด โดยไม่คิด ซึ่งคำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่น เดือดร้อน	0.60	0.835**
21	เมื่อหิบบของส่วนรวมไป และใช้เสร็จแล้ว จะวาง ไว้ที่เดิม	0.60	1.819
22	รักษาทรัพย์สินขององค์การ เสมือนทรัพย์สิน ของตน	0.33*	-
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7715	
23	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะ นำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้	1.00	3.154
24	อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆที่ เกิดขึ้นในองค์การ	1.00	3.188
25	ชอบทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่	0.33*	-
26	มักจะพูดว่าอยากลาออกจากงาน	0.20*	-
27	มีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงการทำงาน มากกว่า ที่จะวิจารณ์	1.00	6.521
28	ชอบจับผิดในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานกระทำ	0.33*	-

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
29	ชอบร้องเรียน หรือวิจารณ์ในเรื่องไร้สาระ ไม่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน	0.20*	-
30	เป็นคนที่มีอารมณ์แปรปรวน	0.33*	-
31	ถ้าได้รับการขอร้องจากเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ทำได้ ก็จะทำให้	0.73	4.219
32	เมื่อได้รับการขอร้องให้ช่วยทำงาน ขณะที่กำลัง พักผ่อน มักไม่ค่อยพอใจ หรือปฏิเสธเสีย	0.33*	-
33	ไม่ค่อยพอใจเมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น	0.60	2.567
34	พยายามหลีกเลี่ยงที่จะเป็นผู้สร้างปัญหาในกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน	0.73	2.67
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .0805	
35	ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน	1.00	6.811
36	เมื่อมีการประชุมมักจะเข้าประชุมช้า หรือขาดการ ประชุม	0.73	0.161**
37	มีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กร	1.00	3.582
38	ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร	0.20*	-
39	เมื่อมีการให้เสนอความคิดเห็น มักเป็นผู้ฟังมากกว่า ผู้เสนอความคิดเห็น	0.73	1.926
40	อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ	1.00	5.49
41	สามารถรักษาความลับของส่วนงานได้ดี	0.73	3.833
42	เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่องค์กร จะเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ	1.00	5.474

ข้อ	ข้อความของคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจ จำแนก (t-test)
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่		ค่า Alpha (7 ข้อ) = .0.9233	
43	เป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน ทั้งตอนเช้า และหลังพักกลางวัน	1.00	5.610
44	ปฏิบัติตามกฎ และระเบียบขององค์การโดย เคร่งครัด	1.00	4.231
45	ทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มปฏิบัติตั้งแต่เช้า ก่อนเวลา เริ่มงาน และกลับบ้านช้ากว่าเวลาเลิกงาน	1.00	10.583
46	คุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาทำงาน	0.33*	-
47	ใช้อุปกรณ์ และทรัพย์สินขององค์การ ด้วยความ ระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า	0.73	6.287
48	มักคุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน	0.33*	-
49	แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย งาน	0.33*	-
50	หากงานไม่เสร็จ มักจะทำงานเลยเวลาพัก หรือเวลา เลิก หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ	0.87	6.152
51	นำงานส่วนตัวมาทำในเวลางาน	0.20*	-
52	หากสามารถแจ้งล่วงหน้าได้ จะแจ้งล่วงหน้าเสมอ เมื่อไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	1.00	3.756
53	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การเสมอ แม้ว่าจะไม่มีผู้ใดเห็น หรือมีหลักฐานที่จะล่วงรู้ได้	1.00	5.14
54	ทำงานด้วยความตั้งใจ และเกือบจะไม่ผิดพลาด พยายามศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น	1.00	5.159

หมายเหตุ * คือ ข้อคำถามที่ตัดทิ้งเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา
(Content Validity Ratio) มีค่าต่ำกว่า 0.49

** คือ ข้อคำถามที่ตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant
Power) มีค่าน้อยกว่า 1.75