

ผนวก ค.

แสดงค่าความยากง่าย (An Index of Performance) ค่าอำนาจจำแนก (Index of Discrimination) และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบและแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ข้อ	ข้อความ	P	D
1	ลูกจ้างตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 หมายถึง ลูกจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างPart Time แต่ไม่รวมถึง ลูกจ้างทดลองงาน	.33	.39
2	สัญญาจ้างแรงงานที่มีข้อตกลงที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร เป็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรม มีผลบังคับใช้ได้เท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น	.76	.15**
3	ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานที่ระบุว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายเมื่อถูกเลิกจ้างไม่ว่ากรณีใดๆนั้น เป็นข้อตกลงที่เป็นโมฆะ	.55	.15**
4	ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานที่ระบุว่าเงินเดือนพื้นฐานของลูกจ้างได้รวมค่าล่วงเวลาในแต่ละวันไว้แล้ว เป็นข้อตกลงที่ถูกต้องตามกฎหมาย	.57	.46
5	นายจ้าง ไม่มีสิทธิ เรียกเก็บเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ถึงแม้ว่าลูกจ้างนั้นจะมีหน้าที่รับผิดชอบในงานสมุหบัญชี งานติดตามเร่งรัดหนี้สิน งานซื้อขายแลกเปลี่ยน รับฝากทรัพย์สิน รับจ่านอง จำน่า โอนหรือจัดส่งเงิน ก็ตาม	.38	.40
6	ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน หากจะลาออกในวันที่ 30 กันยายน 2550 ลูกจ้างควรยื่นใบลาออกตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2550 หรือก่อนวันดังกล่าว	.80	.15**
7	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อถูกเลิกจ้าง (โดยไม่ได้กระทำความผิดตามที่กฎหมายระบุ) ดังนี้ 1. ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 2. ทำงานครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน 3. ทำงานครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน 4. ทำงานครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน 5. ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป ได้ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน	.81*	.16**
8	ลูกจ้างที่รับงานนอกเข้ามาทำในระหว่างทำงานโดยใช้อุปกรณ์ของนายจ้างนั้น ลูกจ้างทำผิดวินัยจริง แต่นายจ้าง ไม่มีสิทธิ เลิกจ้าง และถ้าจะเลิกจ้างนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง	.37	.23
9	ลูกจ้างที่ไม่มาทำงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเวลา 2 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	.71	.42
10	การบอกเลิกสัญญาของฝ่ายลูกจ้างเรียกว่า “ การลาออก ” ส่วนการบอกเลิกสัญญาของฝ่ายนายจ้างเรียกว่า “ การเลิกจ้าง ไล่ออก ปลดออก หรือ ให้ออก ”	.80	.21

ข้อ	ข้อความ	ค่า P	ค่า D
11	งานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ปริมาณเท่ากัน นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นเป็นชายหรือหญิง	.82*	.15**
12	นายจ้างไม่มีสิทธิหักค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างได้ เว้นแต่หักเพื่อ 1. ชำระภาษีเงินได้ที่ลูกจ้างต้องจ่าย 2. ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน 3. ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ (โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง) 4. เป็นเงินประกันการทำงาน (โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง) 5. เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงกองทุนเงินสะสม	.82*	.19**
13	5ลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างในวันทำงานปกติชั่วโมงละ 30 บาท จะได้ ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ชั่วโมงละ 25 บาท	.52	.56
14	ลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างในวันทำงานปกติชั่วโมงละ 30 บาท จะได้ ค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่า ชั่วโมงละ 90 บาท	.81*	.03**
15	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 45 วันทำงาน	.28	.27
16	ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปีแล้ว มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีละไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน	.90*	.08**
17	การคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างต้องนับวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานรวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย	.80	.03**
18	ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอด ครรภ์ละไม่เกิน 60 วัน	.55	.54
19	ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธ หากต้องทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	.77	.24
20	สิทธิประโยชน์อื่นๆที่นายจ้างจัดหรือจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น เรียกว่า สวัสดิการ	.93*	.08**
21	โบนัส เครื่องแบบชุดทำงาน เงินช่วยเหลือบุตร ถือเป็นสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดหาให้แก่ลูกจ้าง	.29	.38
22	น้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำห้องส้วม อุปกรณ์ปฐมพยาบาล ถือเป็นสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง	.50	.07**
23	กองทุนประกันสังคม คือ กองทุนที่ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างไม่ต้องออกเงินสมทบในกองทุนนี้	.59	.51
24	ลูกจ้างที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมครบตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณี เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือ ตายที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการทำงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ แต่จะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน	.46	.57
25	ลูกจ้างที่เจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน จะได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 30,000 บาท ถ้าเจ็บป่วยรุนแรงจะได้ค่ารักษาพยาบาลเพิ่ม แต่ไม่เกิน 200,000 บาท	.27	.29

* P > .80 (คำถามง่ายเกินไป), ** D < .2

ตารางแสดงการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสถิติตาม
 กฎหมายแรงงานด้วยสูตร Kuder Richardson สูตรที่ 20
 (หลังจากตัดข้อที่ค่า P และ D ไม่เหมาะสมออกไปแล้ว)

ข้อที่	p	q	pq
1	.33	.67	.22
4	.57	.43	.25
5	.38	.62	.24
8	.37	.63	.23
9	.71	.29	.21
10	.80	.20	.16
13	.52	.48	.25
15	.28	.72	.20
18	.55	.45	.25
19	.77	.23	.18
21	.29	.71	.21
23	.59	.41	.24
24	.46	.54	.25
25	.27	.73	.19
รวม			3.08

$$\begin{aligned}
 r_{tt} &= \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S_t^2} \right] \\
 &= \frac{14}{13} \left[1 - \frac{3.08}{7.33} \right] \\
 &= 0.624
 \end{aligned}$$

ผู้วิจัยพิจารณาค่า CITC และค่า Alpha If Item Deleted ร่วมกับค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานที่คำนวณได้จากวิธี Kuder Richardson สูตรที่ 20 ซึ่ง
 ค่า r_{tt} Kuder 20 = 0.624

ข้อคำถาม	CITC	Alpha If Item Deleted
Q1	.2475	.6133
Q4	.2508	.6129
Q5	.3406	.5972
Q8	.1825	.6243*
Q9	.2080	.6195
Q10	.0739	.6354*
Q13	.3688	.5916
Q15	.2100	.6191*
Q18	.3565	.5939
Q19	.0001	.6484*
Q21	.2854	.6071
Q23	.3735	.5907
Q24	.3751	.5905
Q25	.2776	.6085

Alpha = .629, * คือ ข้อคำถามที่ตัดทิ้ง

คำนวณค่าความเชื่อมั่นใหม่ด้วย KR.20 ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 r_{tt} &= \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S_t^2} \right] \\
 &= \frac{10}{9} \left[1 - \frac{2.31}{5.53} \right] \\
 &= 0.647
 \end{aligned}$$

ตารางแสดงค่าเกณฑ์ปกติแบบเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Norm) ของคะแนนความรู้ความเข้าใจ
สถิติตามกฎหมายแรงงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง
สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

N = 622 Mean = 4.59 SD = 2.35

$$P = \frac{cf + (f / 2) * 100}{N}$$

P คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์

cf คือ ความถี่สะสมในชั้นคะแนนที่ต่ำลงมา

f คือ ความถี่ของชั้นคะแนน

N คือ จำนวนพนักงานทั้งหมดที่ทำแบบสอบถาม

คะแนนรวมข้อสอบ	Frequency	cumulative f	relative f	Cumulative %	%ILE
10	8	622	0.01	100.00	99.356
9	22	614	0.04	98.71	96.945
8	47	592	0.08	95.18	91.391
7	61	545	0.10	87.62	82.717
6	81	484	0.13	77.81	71.302
5	99	403	0.16	64.79	56.832
4	103	304	0.17	48.87	40.594
3	65	201	0.10	32.32	27.090
2	74	136	0.12	21.86	15.916
1	38	62	0.06	9.97	6.913
0	24	24	0.04	3.86	1.929
รวม	622	100	1.00		

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Related) ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ทิศทาง	CVR	t-test	ค่าความเชื่อมั่น	
					CITC	Alpha If Item Deleted
ด้านผลตอบแทน		ค่า Alpha 9 ข้อ = .8352				
1	ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบที่ฉันได้รับมอบหมาย	ลบ	0.73	15.588	.5872	.8134
2	ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้นกับฉัน	ลบ	1	12.988	.5906	.8135
3	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถของฉัน	บวก	1	13.957	.5468	.8181
4	ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมคุ้มค่ากับความพยายามและความทุ่มเทที่ฉันมีให้กับการทำงาน	บวก	1	15.255	.5833	.8137
5	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความยุติธรรมเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงานของฉัน	บวก	1	16.399	.6334	.8079
6	ผลตอบแทนที่ฉันได้รับ ไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของฉัน	ลบ	1	15.013	.5937	.8128
7	ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน	ลบ	1	9.529	.5099	.8219
8	ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	ลบ	1	15.488	.5120	.8222
9	ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลในองค์กรอื่นที่มีตำแหน่งหน้าที่คล้ายกันกับฉัน	บวก	1	9.839	.3434	.8394
10	พนักงานทุกคนได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยเสมอภาค	บวก	0.46*	-	-	-
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน		ค่า Alpha 11 ข้อ = .8742				
11	ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณากำหนดผลตอบแทนเช่น เงินเดือน หรือค่าล่วงเวลาต่อองค์กรได้	บวก	1	8.616	.3579	.8814
12	ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ไม่มีบิดเบือน	บวก	1	15.514	.6185	.8606
13	องค์กรแห่งนี้ใช้เกณฑ์ที่ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	บวก	1	18.690	.7199	.8535
14	องค์กรแห่งนี้ใช้เกณฑ์ที่ยุติธรรมในการกำหนดผลตอบแทนของพนักงาน	บวก	1	20.050	.7175	.8541
15	กระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆขององค์กรมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	บวก	1	16.231	.6392	.8591

ข้อ	ข้อความ	ทิศ	CVR	t-test	ค่าความเชื่อมั่น	
					CITC	Alpha If Item Deleted
16	ฉันเชื่อว่าทุกสิ่งทีฉันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ได้ถูกนำมาใช้ตัดสินประกอบการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนของฉัน	บวก	1	15.072	.5709	.8639
17	องค์กร ไม่มี การอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน	ลบ	1	17.926	.5943	.8622
18	หัวหน้างานตัดสินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนด้วยความรู้สึกส่วนตัว	ลบ	0.86	15.093	.5298	.8666
19	หัวหน้างานมักนำเกณฑ์การพิจารณาที่ ไม่เกี่ยวข้อง กับงานมาประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทน	ลบ	0.86	16.374	.5655	.8641
20	องค์กรแห่งนี้ ไม่เปิด โอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรไม่ยุติธรรม	ลบ	0.73	17.522	.6051	.8641
21	ฉัน ไม่ มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้า ด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	ลบ	1	12.126	.5092	.8677
ด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร			ค่า Alpha 9 ข้อ = .8490			
22	หัวหน้างานปฏิบัติต่อฉันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ	บวก	0.73	8.775	.5205	.8378
23	หัวหน้างานพูดคุยสื่อสารกับฉันโดยตรงไปตรงมาและเปิดเผย	บวก	0.86	10.512	.5424	.8358
24	เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาให้ผลตอบแทน หัวหน้ามักบ่ายเบี่ยง ไม่ชี้แจงข้อมูล	ลบ	1	15.734	.5087	.8399
25	บางครั้ง ฉันพบว่าหัวหน้ามักบอกข่าวสารหรือข้อมูลในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ก่อนฉัน	ลบ	1	12.974	.5132	.8398
26	องค์กรและหัวหน้างานได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ฉันอย่างชัดเจน	บวก	1	13.884	.5352	.8364
27	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ฉันได้ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉัน	บวก	1	14.998	.6542	.8249
28	หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉันเสมอ	บวก	1	13.361	.6315	.8273
29	หัวหน้างานรับฟังการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	บวก	0.73	13.496	.6297	.8268
30	หัวหน้างานมีอคติกับฉัน	ลบ	0.46*	-	-	-
31	หัวหน้างานมักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของฉัน	ลบ	0.60	12.886	.5944	.8303

ข้อ	ข้อความ	ทิศ	CVR	t-test	ค่าความเชื่อมั่น	
					CITC	Alpha If Item Deleted
32	เมื่อหัวหน้างานจะตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับงานของฉัน เขาจะคำนึงถึงความเห็นของฉันด้วย	บวก	0.33*	-	-	-
ด้านระบบขององค์การ			ค่า Alpha 11 ข้อ = . 8660			
33	ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์การนำมาใช้กับพนักงานมีความถูกต้องเหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย	บวก	1	15.976	.6000	.8518
34	ผลการตัดสินใจใดๆจากองค์การ ส่งผลต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	บวก	1	12.440	.5148	.8584
35	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโยกย้ายเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม หรือเป็นไปตามการเมืองในองค์การ	ลบ	1	12.857	.5371	.8564
36	ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีความเหมาะสมยุติธรรม	บวก	0.86	11.400	.5353	.8565
37	นโยบาย กฎเกณฑ์ หรือคำสั่งต่างๆที่มีผลต่อพนักงานมีความเหลื่อมล้ำและเลือกปฏิบัติกับบุคคลบางกลุ่มหรือพวกพ้องของตน	ลบ	1	15.077	.6242	.8501
38	ความยุติธรรมคือหนึ่งในเป้าหมายสำคัญในองค์การของฉัน	บวก	0.33*	-	-	-
39	การส่งบุคคลเข้ารับการศึกษาอบรม ทุน หรือศึกษาต่อมีความยุติธรรม	บวก	0.73	11.824	.5360	.8564
40	องค์การให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่พนักงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	บวก	0.86	12.051	.5641	.8545
41	ฉันคิดว่า คำว่า “ ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร ” ใช้ได้กับองค์การแห่งนี้	ลบ	0.6	16.775	.6034	.8516
42	มีพนักงานบางคนในองค์การได้รับอำนาจหรือใช้ประโยชน์จากการมีอำนาจเกินควร	ลบ	0.6	16.867	.6089	.8511
43	องค์การได้กำหนดวิธีการทำงานและขอบเขตการทำงานในตำแหน่งต่างๆไว้อย่างชัดเจน	บวก	0.73	10.304	.3812	.8665
44	โดยภาพรวมแล้ว ฉันคิดว่าระบบต่างๆขององค์การเช่น ระบบบังคับบัญชา ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสื่อสาร มีความยุติธรรม	บวก	1	18.393	.6891	.8455

* คือ ข้อคำถามที่ตัดทิ้ง เนื่องจากมีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ต่ำกว่า 0.49

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Related) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminat Power) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

ข้อ	ข้อความ	ทิศทาง	CVR	t-test
1	ข้อตกลงในสัญญาจ้างงานขององค์กรของท่านมีข้อหนึ่งระบุไว้ว่า ท่านไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชย หรือค่าตอบแทนใดๆ หากองค์กรเลิกจ้างท่าน	ลบ	0.92	10.864
2	องค์กรของท่านคำนวณระยะเวลาการทำงานของพนักงาน โดยนับวันที่พนักงานหยุดและลา รวมเป็นระยะเวลาที่พนักงานมาทำงานด้วย (ไม่หักวันหยุด วันลา)	บวก	1	11.135
3	องค์กรของท่านจัดให้พนักงานมีเวลาพักระหว่างทำงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง	บวก	1	7.569
4	องค์กรของท่านจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง	บวก	1	8.573
5	องค์กรของท่านให้พนักงานที่ทำงานมาครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นจำนวน 6 วันทำงาน หรือมากกว่า และให้พนักงานสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้	บวก	1	11.282
6	องค์กรของท่านกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่พนักงานชายและหญิงเท่าเทียมกัน ถ้างานที่ทำนั้นมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน ปริมาณเท่ากัน	บวก	1	8.776
7	องค์กรของท่านไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานในวันที่ให้พนักงานหยุดพักผ่อนประจำปี	ลบ	0.92	12.861
8	องค์กรของท่านจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานที่ลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ	บวก	0.76	9.166
9	องค์กรของท่านจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง	บวก	1	11.119
10	องค์กรของท่านไม่ให้พนักงานลาเพื่อไปฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ	ลบ	1	11.365
11	ในการเลิกจ้างพนักงานที่ไม่ได้ทุจริตหรือทำผิดร้ายแรง องค์กรของท่านจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้างนั้นตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด	บวก	1	10.694
12	องค์กรของท่านเคยเลิกจ้างพนักงานเพราะเหตุมีครรภ์	ลบ	1	9.251
13	องค์กรของท่านไม่มีห้องรักษาพยาบาล หรืออุปกรณ์ปฐมพยาบาลไว้ในที่ทำงาน	ลบ	1	9.284
14	องค์กรของท่านมีการจัดน้ำดื่มสะอาดไว้ให้พนักงานดื่ม	บวก	1	5.502
15	องค์กรของท่านจัดให้มีห้องน้ำหรือสุขาไว้สำหรับพนักงาน	บวก	1	3.985
16	องค์กรของท่านเคยโยกย้ายตำแหน่งหรือเลิกจ้างลูกจ้างที่กำลังยื่นข้อเรียกร้องต่อองค์กร หรือกำลังเกี่ยวข้องกับการร่วมเจรจาต่อรองกับองค์กร	ลบ	1	7.682

ข้อ	ข้อความ	ทิศทาง ของค่า ถาม	CVR	t-test
17	ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานขององค์กรของท่านมีข้อหนึ่งระบุว่า เงินเดือนของพนักงานนั้นได้รวมค่าล่วงเวลาในแต่ละวันไว้แล้ว	ลบ	1	14.062
18	ในสัญญาจ้างแรงงานขององค์กรของท่าน มีข้อความระบุให้ท่านสละสิทธิในการเรียกร้องค่าชดเชย	ลบ	1	17.346
19	สัญญาจ้างแรงงานขององค์กรของท่านมีข้อความระบุว่าจะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา	ลบ	1	16.330
20	หากองค์กรของท่านเลิกจ้างพนักงาน องค์กรจะระบุเหตุผลที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างด้วย	บวก	0.76	14.306
21	องค์กรของท่านให้สิทธิต่างๆกับพนักงานในเรื่องของประกันสังคมและเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างถูกต้อง	บวก	1	11.550
22	หากพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน องค์กรของท่านจะจัดให้พนักงานได้รับการรักษาพยาบาลทันที	บวก	0.76	14.033
23	องค์กรของท่านมีการจัดประชุมหารือเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้งหรือเมื่อสภาพแรงงานร้องขอ	บวก	0.68	4.493
24	องค์กรของท่าน กำหนดให้ท่านต้องทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	ลบ	1	11.190
25	องค์กรของท่านไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด และค่าจ้างในวันลาให้กับพนักงานที่อยู่ในช่วงทดลองงาน	ลบ	1	7.097

ตารางแสดงการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตาม

กฎหมายแรงงานด้วยสูตร Kuder Richardson สูตรที่ 20

ข้อ	p	q	pq
1	0.4453	0.5547	0.2470
2	0.6543	0.3457	0.2261
3	0.8183	0.1870	0.1530
4	0.6254	0.3746	0.2342
5	0.8167	0.1833	0.1497
6	0.6623	0.3377	0.2236
7	0.7700	0.2300	0.1771
8	0.8070	0.1930	0.1557
9	0.5691	0.4309	0.2452
10	0.5546	0.4454	0.2470
11	0.6270	0.3730	0.2338
12	0.4967	0.5033	0.2499
13	0.8086	0.1914	0.1547
14	0.9340	0.8086	0.7552
15	0.9549	0.0451	0.0430
16	0.3135	0.6865	0.2152
17	0.5160	0.4840	0.2497
18	0.4389	0.5611	0.2467
19	0.5884	0.4116	0.2421
20	0.5514	0.4486	0.2437
21	0.7652	0.2348	0.1796
22	0.5836	0.4164	0.2430
23	0.4598	0.5402	0.2483
24	0.5803	0.4197	0.2435
25	0.4630	0.5370	0.2486
รวม			5.8556

$$\begin{aligned}r_u &= \frac{k}{k-1} [1 - \sum p q] \\ &= \frac{25}{24} [1 - \frac{5.8556}{21.4387}] \\ &= 0.7571\end{aligned}$$