

ผนวก ค

การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) = 0.7140		
	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	ค่าความเชื่อมั่นถ้าข้อคำถามนี้ถูกตัดออก
1. บางครั้งฉันรู้สึกว่าคุณกดดันจากหัวหน้าให้ปฏิบัติงาน ที่ฉันเชื่อว่าอาจผิดจริยธรรม	1	1.886	0.7186
2. บางครั้งฉันรู้สึกว่าจำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้ได้รับผลการประเมินงานที่ดีจากหัวหน้า	0.87	2.518	0.7135
3. ฉันรู้สึกกดดันที่ต้องเลือกปฏิบัติงานที่ฉันเชื่อว่าไม่มี ความถูกต้องทางจริยธรรม และการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อองค์กร	0.73	5.422	0.7019
4. บางครั้งฉันรู้สึกกดดันที่ต้องทำผิดจริยธรรม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	1	2.228	0.7049
5. เพื่อความสำเร็จขององค์กรฉันจึงปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ถึงแม้ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม	1	2.762	0.6966
6. ฉันรู้สึกอึดอัดเมื่อหัวหน้างานให้ทำงานที่ขัดต่อระเบียบขององค์กร	0.73	4.382	0.6903
7. ฉันรู้สึกผิดมาก เมื่อถูกสั่งให้ทำในสิ่งที่ผิดจริยธรรม	1	3.161	0.6992
8. ฉันยินดีปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	1	1.168*	0.7301
9. ฉันเข้าใจเหตุผลของหัวหน้างานที่ให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ถูกต้องในบางครั้ง	0.73	0.709*	0.7187

ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) = 0.7140		
	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	ค่าความเชื่อมั่นถ้าข้อคำถามนี้ถูกตัดออก
10. ฉันเข้าใจสถานการณ์ที่ทำให้ทำผิดทางจริยธรรม ฉันจึงปฏิบัติตามคนส่วนใหญ่	0.87	1.861	0.7015
11. ฉันรู้สึกกลัวใจที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ถูกต้อง เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กดดันทางจริยธรรม	0.87	2.819	0.7018
12. ฉันไม่พยายามแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ผิดถึงแม้หัวหน้างานขอให้อำนาจให้ทำ	1	5.400	0.6886
13. ฉันรู้สึกสับสนในการแสดงพฤติกรรมของตนเอง เมื่ออยู่ในภาวะกดดันด้านจริยธรรมจากการทำงาน	1	5.811	0.6752
14. ความกดดันทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีส่วนทำให้ฉันแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน	0.87	1.744*	0.7107
15. ฉันไม่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ผิดจริยธรรมไม่ว่าจะได้รับความกดดันจากการทำงานมากเท่าใด	0.73	0.221*	0.7429
16. ความกดดันทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานไม่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานของฉัน	0.60	1.769	0.7141
17. ฉันลำบากใจในการแสดงพฤติกรรม เมื่ออยู่ในภาวะกดดันทางจริยธรรมจากการทำงาน	0.87	3.748	0.6883
18. ฉันทนต่อภาวะกดดันทางจริยธรรมจากการทำงานได้ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	1	2.307	0.7066
19. ฉันรู้สึกผิดหากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกไปขัดต่อความถูกต้องทางจริยธรรม	0.87	2.741	0.6958
20. ฉันยอมแสดงพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมเป็นบางครั้ง เพื่อให้ได้ผลประโยชน์การปฏิบัติงานที่ดี	0.87	2.905	0.7012
21. ความกดดันทางจริยธรรม ทำให้ฉันแสดงพฤติกรรมที่ไม่ตรงกับความรู้สึก	0.87	3.834	0.6877
22. ความคาดหวังจากองค์กร เป็นเหตุผลที่ทำให้ฉันแสดงพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม	0.87	3.939	0.6939

ข้อคำถามเกี่ยวกับความเชื่อทางศีลธรรม	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) = 0.8152		
ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์	ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.7684		
ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสากล	ค่าความเชื่อรายด้าน = 0.8125		
ข้อคำถาม	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	ค่าความเชื่อมั่นถ้าข้อคำถามนี้ถูกตัดออก
1. บุคคลไม่ควรทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้เป็นเรื่องเล็กน้อย	0.87	3.585	0.8088
2. การทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้สิ่งที่เกิดขึ้นจะเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย ก็ไม่ควรได้รับการยกโทษ	0.87	2.323	0.8156
3. การกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเป็นอันตราย เป็นสิ่งที่ผิดเสมอแม้การกระทำนั้นจะเกิดประโยชน์	0.87	2.358	0.8042
4. ไม่ควรทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งกายและใจ	1	3.630	0.7999
5. ไม่ควรแสดงพฤติกรรม ที่ทำให้ผู้อื่นเสื่อมเสียชื่อเสียงและสูญเสียความสุข ไม่ว่าจะทางทางใดทางหนึ่ง	1	6.898	0.7886
6. ไม่ควรแสดงพฤติกรรม ที่ทำให้ผู้อื่นไม่เกี่ยวข้องเดือดร้อน	1	4.661	0.7939
7. การลงใจว่าจะทำหรือไม่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็ถือว่าผิดศีลธรรม	0.87	0.762*	0.8258
8. สังคมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสุข และการมีชื่อเสียง	1	8.145	0.7925
9. การให้บุคคลอื่นเสียสละเพื่อความสุขของเรา เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	1	2.312	0.8127
10. พฤติกรรมเชิงศีลธรรมเป็นการกระทำที่ใกล้เคียงกับการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง "สมบูรณ์แบบ" ที่สุด	0.73	2.586	0.8104
11. ไม่มีหลักการทางจริยธรรมใดที่มีความสำคัญมากจนต้องบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณ	0.47*	1.035*	0.689
12. จริยธรรมเป็นสิ่งที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และสังคม	1	4.425	0.8107

ข้อคำถามเกี่ยวกับความเชื่อทางศีลธรรม	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) = 0.8152		
ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์	ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = 0.7684		
ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสากล	ค่าความเชื่อรายด้าน = 0.8125		
ข้อคำถาม	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	ค่าความเชื่อมั่นถ้าข้อคำถามนี้ถูกตัดออก
13. มาตรฐานทางศีลธรรม เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล เพราะสิ่งที่คนหนึ่งเห็นว่ามีศีลธรรม อีกคนหนึ่งอาจเห็นว่าเป็นเรื่องผิดศีลธรรม	0.87	5.205	0.8047
14. ความหมายของศีลธรรมที่มากมาย ทำให้บอกไม่ได้ว่าอะไรคือความถูกต้อง	0.47*	0.767*	0.6818
15. เราไม่สามารถสรุปได้ว่าอะไรคือจริยธรรม เพราะศีลธรรมของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน	0.73	4.731	0.8078
16. มาตรฐานทางศีลธรรมก็คือกฎเกณฑ์ ส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่บอกว่าอะไรคือสิ่งที่คนๆ นั้นควรประพฤติ และไม่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกคน	0.87	4.023	0.8063
17. จรรยาบรรณในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนในการพิจารณา เราจึงควรให้โอกาสแต่ละคนได้หล่อหลอมจรรยาบรรณสำหรับตนเอง	0.87	4.023	0.7954
18. ข้อจำกัดทางจริยธรรมที่เคร่งครัดเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างสัมพันธและการปรับตัวระหว่างบุคคล	1	2.586	0.8035
19. ไม่มีกฎกติกาที่แน่นอนเกี่ยวกับการพูดโกหก เพราะการโกหกหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์	1	5.848	0.8166
20. การตัดสินใจว่าการโกหกผิดศีลธรรมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของการกระทำในขณะนั้น	1	5.994	0.8121

ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร		ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) = 0.7791		
ข้อคำถาม	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	ค่าความเชื่อมั่นถ้าข้อคำถามนี้ถูกตัดออก	
1. ฉันบอกคนอื่นว่า ฉันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ด้วยความภาคภูมิใจ	1	3.148	0.7643	
2. ฉันบอกเพื่อนว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีมาก	1	4.660	0.7661	
3. ฉันพบว่าค่านิยมส่วนตัวของฉันกับค่านิยมขององค์กรใกล้เคียงกัน	1	2.558	0.7772	
4. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากที่จะเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน	0.73	1.401*	0.7882	
5. สำหรับฉันแล้วองค์กรแห่งนี้ น่าจะเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงานด้วย	0.87	4.256	0.7629	
6. ฉันใส่ใจในชะตากรรมขององค์กรแห่งนี้	0.87	4.232	0.7696	
7. ฉันยินดีที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	4.416	0.7576	
8. ฉันยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกอย่าง เพื่อจะได้ทำงานกับองค์กรต่อไป	0.87	6.939	0.7587	
9. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงจูงใจให้ฉัน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี	0.87	3.494	0.7677	
10. ฉันสามารถทำงานให้กับองค์กรอื่นได้ ตราบใดที่ยังทำงานในลักษณะเดียวกัน	0.73	1.324*	0.7799	
11. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรแห่งนี้ถือเป็นความผิดพลาด	0.73	0.053*	0.7864	
12. โอกาสที่ฉันจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ น้อยมาก	1	4.562	0.7596	
13. ฉันรู้สึกมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้ น้อยมาก	1	2.692	0.7723	
14. ฉันตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ อย่างไม่มีการกำหนด	0.87	1.729	0.7751	

ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร		ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) = 0.7791		
ข้อความ	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)	ค่าความเชื่อมั่นถ้าข้อความนี้ถูกตัดออก	
15. ฉันภูมิใจมาก ที่ได้รับการคัดเลือกให้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้	1	2.220	0.7725	
16. องค์กรแห่งนี้มีความหมายและมีความสำคัญกับฉัน	0.87	1.978	0.7804	
17. ฉันพอใจ นโยบายและวิธีที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน	0.87	4.187	0.7693	
18. ฉันพร้อมจะไปจากองค์กรเสมอ ถ้าองค์กรแห่งใหม่ให้ข้อเสนอที่ดีกว่า	0.73	1.182*	0.7808	
19. ฉันมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรเสมอ	1	3.792	0.7591	
20. ฉันทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จขององค์กร	1	3.060	0.7695	
21. ปัญหาขององค์กร ก็คือปัญหาของฉัน	1	4.099	0.7629	
22. ฉันเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ	1	2.888	0.7758	

หมายเหตุ ข้อที่มี \* เป็นข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ของค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าที่คำนวณได้น้อยกว่า .49 และค่าอำนาจจำแนกคือค่าที่คำนวณได้น้อยกว่า 1.75