

ภาคผนวก

ผนวก ก

สถิติต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยใช้สูตรของลอร์ซี (Lawshe, 1975, pp. 563-575)

$$CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$$

- โดย
- CVR = อัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
- $N_e$  = จำนวนผู้ประเมิน (Rater) ที่เห็นสอดคล้อง
- N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อความรายข้อ เพื่อการหาค่าอำนาจจำแนก โดยทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตร (รัตนา ศิริพานิช, น. 158-159)

$$t = \frac{X_H - X_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

- เมื่อ
- t = ค่าสถิติที
- $X_H$  = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
- $X_L$  = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
- $S_H^2$  = ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
- $S_L^2$  = ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
- N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้สูตร (รัตนา ศิริพานิช, น. 182-183)

$$\alpha = \left| \frac{k - 1}{k} \right| \frac{\sum S_j^2}{S_t^2}$$

เมื่อ

$\alpha$  = ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

$k$  = จำนวนข้อของแบบทดสอบ

$S_j^2$  = ความแปรปรวนในข้อคำถามข้อหนึ่งๆ

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของข้อคะแนนทั้งหมด

4. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient Correlation)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

เมื่อ

$r_{xy}$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

$\sum x, \sum y$  = ผลรวมที่วัดได้จาก X และ Y ตามลำดับ

$\sum xy$  = ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

$\sum x^2, \sum y^2$  = ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจาก X และ Y

$n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผนวก ข

ตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา  
และจำนวนผู้ประเมิน

ลอว์ชี (Lawshe) เป็นผู้เสนอวิธีการคำนวณค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) และได้จัดทำตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามจำนวน ผู้ประเมิน (Number of Panelists) ดังนี้

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
16	0.42
17	0.37
18	0.33
19	0.31
20	0.29

แสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่าอำนาจจำแนก (t-test)
<b>แบบสอบวัดเชาวน์อารมณ์</b>	<b>ค่า Alpha (ทั้งฉบับ) = .9172</b>	
<b>1. แบบสอบวัดเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง</b>	<b>ค่า Alpha ( 6 ข้อ) = .8166</b>	
1. ฉันมักจะมีอาการกลัวและความกังวลใจอยู่ลึกๆ เสมอ	.40*	-
2. ฉันมักจะมีเรื่องจำใจที่จะต้องทำงานหรือหน้าที่ของตนเสมอ	.60	2.46
3. ฉันมักจะท้อแท้ สิ้นหวัง และหมดกำลังใจบ่อยๆ	.40*	-
4. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าโลกช่างไม่ยุติธรรมสำหรับฉันเลย	.60	2.53
5. เมื่อใครทำให้ฉันผิดหวัง ฉันจะไม่พูด แต่รู้สึกโกรธอยู่ลึกๆ	.73	2.84
6. ฉันรู้จักตัวเองเป็นอย่างดี และรู้ถึงเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตที่เกิดขึ้นในโลกนี้	1.00	3.95
<b>2. การจัดการระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation)</b>	<b>ค่า Alpha (15 ข้อ) = .8521</b>	
1. ฉันสามารถแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมา	1.00	3.16
2. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธ แต่จะเก็บกดความโกรธไว้ แล้วัดแปลงความรู้สึกนั้นให้เป็นคำพูดที่สวยหรูก่อนพูดออกมา	.73	2.74
3. ฉันมักจะเขินอายเมื่อต้องแสดงความรู้สึกของฉันออกมา แม้จะเป็นความรู้สึกที่ดี	.60	2.27
4. ฉันสามารถบริหารอารมณ์หรือความรู้สึกของฉันได้อย่างเหมาะสมตามความเป็นจริง	1.00	2.93
5. ฉันบอกตัวเองได้ว่าในแต่ละวัน ฉันมีความรู้สึกอะไรบ้าง	.60	4.33
6. เมื่อฉันโกรธหรือผิดหวัง ฉันมักจะคิดว่าตัวฉันเองเป็นต้นเหตุที่ทำให้เรื่องอย่างนี้เกิดขึ้น	.20*	-
7. บ่อยครั้งที่ฉันโกรธหรือไม่พอใจอย่างไม่รู้สาเหตุ	.60	2.60
8. ฉันคิดว่า เมื่อใครทำให้ฉันโกรธ แล้วฉันจะจำไม่มีวันลืม สิบปีแก็แค้นยังไม่หาย	.60	3.00

9. ฉันมักจะรู้สึกลำบากใจเมื่อต้องแวดล้อมด้วยคนจำนวนมาก	.33*	-
<b>ข้อคำถาม</b>  101	<b>ค่า</b> CVR	<b>ค่า</b> อำนาจ จำแนก (t-test)
10. เมื่อฉันโกรธ ฉันมักจะมีสติแล้วแสดงความโกรธได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ	1.00	3.49
11. ฉันชอบพูดคุปมาอุมัย หรือ ประชดประชัดเมื่อเกิดความไม่พอใจขึ้น	.73	2.91
12. เมื่อมีอะไรทำให้ฉันไม่สบายใจ ฉันมักจะคิดวนเวียนถึงเรื่องนั้นเรื่อยๆ วางเฉยไม่ได้เสียที	.73	2.30
13. ฉันมักตรวจสอบหาสาเหตุที่เป็นเหตุให้ฉันเกิดอารมณ์หรือความรู้สึกที่ไม่ดีขึ้นมาเสมอ	1.00	3.04
14. เมื่อใครทำให้ฉันโกรธฉันมักจะระงับความโกรธด้วยความคิดว่า “คนเราไม่เหมือนกัน เขาก็คือเขา เราก็คือเรา”	1.00	3.34
15. เมื่อใครทำให้ฉันโกรธหรือไม่พอใจ ฉันมักจะมีสติและหยุดคิดเรื่องนั้นได้	1.00	4.17
<b>3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation)</b>	<b>ค่า Alpha (8 ข้อ)</b> = .8416	
1. ฉันรู้สึกเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง	.47*	-
2. ฉันเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และไม่ย่อท้ออะไรง่าย ๆ	1.00	4.62
3. ฉันเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น	.73	2.27
4. ฉันพร้อมที่จะเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นเสมอ	1.00	3.53
5. เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในชีวิต ฉันสามารถให้กำลังใจตนเองและเตือนสติหรือสั่งสอนตนเองได้	1.00	3.16
6. ฉันเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และมีชีวิตชีวาในอารมณ์เสมอ	.60	2.69
7. ฉันสามารถรอคอยถึงผลงานหรือผลความสำเร็จที่ตนเองได้ลงทุนทำไปแล้วด้วยความใจเย็น	1.00	4.43
8. ฉันคิดว่า ฉันเป็นคนที่ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ มีความยืดหยุ่นกับตัวเองและผู้อื่นเสมอ	1.00	5.09
<b>4. การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)</b>	<b>ค่า Alpha (5 ข้อ)</b> = .8708	
1. แค่อุสึหน้าเพื่อน ฉันก็พอจะรู้ว่าเพื่อนรู้สึกอย่างไร	1.00	6.09
2. ฉันให้ความสนใจความรู้สึกของคนอื่นเสมอ	1.00	3.57
3. ฉันชอบวิเคราะห์คนอื่น เมื่อมีใครแสดงความรู้สึกอะไรออกมา	.60	3.22
4. ฉันมักจะสนใจข้อเท็จจริงของความคิดเห็นมากกว่าความรู้สึกที่แสดงออกมา	.73	5.35

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่า อำนาจ จำแนก (t-test)
5. เมื่อฉันต้องเป็นผู้ฟัง ฉันสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูด และจับประเด็นเรื่องราวต่างๆ ได้ดี	1.00	4.43
<b>5. ทักษะทางสังคม (Social Skill)</b>	<b>ค่า Alpha (6 ข้อ) = .8510</b>	
1. ฉันพร้อมที่จะเปิดใจและเจรจากับผู้อื่น เมื่อพบความขัดแย้งต่อกัน	1.00	2.51
2. เมื่ออยู่ในทีม ฉันพร้อมที่จะพูดคำว่า “ฉันขอขอบคุณ ขอแรงหน่อย คุณเห็นว้ายังไง คุณทำดีจังเลย ฉันผิดเอง” เสมอ	1.00	3.32
3. เวลาที่ฉันพูด คนอื่นมักจะสนใจฟัง	1.00	2.82
4. ฉันสามารถสื่อสารโน้มน้าวใจให้คนคล้อยตามในสิ่งที่ฉันต้องการได้	1.00	4.36
5. ฉันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1.00	3.85
6. เมื่อต้องแบ่งกลุ่มกันทำงาน เพื่อนๆ มักจะให้ความช่วยเหลือฉันอย่างเต็มที่	1.00	3.15
<b>การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร</b>	<b>ค่า Alpha (ทั้ง ฉบับ) = .8370</b>	
<b>1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน</b>	<b>ค่า Alpha (20 ข้อ) = .8034</b>	
1. เมื่อต้องตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ท่านพอใจ	1.00	2.89
2. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม	1.00	2.54
3. ผู้บังคับบัญชา จะบอกท่านเสมอว่า คาดหวังผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร	1.00	2.44
4. องค์กรไม่ได้อธิบายกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน	1.00	2.28
5. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาก่อนที่ท่านทำอะไรให้กับองค์กรบ้าง ก่อนจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	1.00	4.36
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับ ไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	.60	2.53
7. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้อุทิศทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	.73	2.86
8. ท่านเชื่อว่า ทุกๆ สิ่งที่ท่านปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ได้ถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	1.00	3.15
9. ท่านมักจะหลบเลี่ยงที่จะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่าน	.33*	-
10. ท่านไม่ค่อยจะได้รับการยอมรับในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	.33*	-

11. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของท่าน	.73	3.85
<b>ข้อคำถาม</b>	<b>ค่า CVR</b>	<b>ค่า อำนาจ จำแนก (t-test)</b>
12. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา	1.00	2.86
13. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้จากการฝึกอบรมที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น	1.00	2.27
14. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมา ใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าท่านสมควรจะได้รับ	.73	4.36
15. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	1.00	2.68
16. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการปฏิบัติงาน	1.00	2.15
17. ท่านได้รับการพิจารณาเงินโบนัสในครั้งที่ผ่านมา ในอัตราใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าท่านสมควรจะได้รับ	.47*	-
18. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน	1.00	2.39
19. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน	.73	2.54
20. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเครียดที่ท่านได้รับจากการทำงาน	.73	2.25
<b>2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ</b>	<b>ค่า Alpha (11 ข้อ) = .8210</b>	
1. ท่านไม่ได้รับทราบข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	.60	2.74
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน แสดงให้เห็นว่า มีความตั้งใจที่จะสร้างความยุติธรรมขึ้นในกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงาน	1.00	3.52
3. ท่านมักได้รับทราบผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทน โดยไม่ได้รับการอธิบายถึงกระบวนการพิจารณาที่เกิดขึ้น	1.00	3.10
4. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะนำเกณฑ์การพิจารณาที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	.73	2.98
5. ท่านเชื่อว่า ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	1.00	3.21

ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่า อำนาจ จำแนก (t-test)
6. ท่านมั่นใจว่า ผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กร มาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส	1.00	3.30
7. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ไม่เปิดโอกาสให้ท่านซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	.60	2.16
8. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของท่าน ตัดสินผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว	.60	2.05
9. ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง และไม่มีการบิดเบือน	1.00	2.46
10. กระบวนการตัดสินใจ หรือ วิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กร มีความยุติธรรม	1.00	3.26
11. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานขอท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ	1.00	2.53
<b>3. การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน</b>	ค่า Alpha ( 10 ข้อ) = .8178	
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยความสุภาพอ่อนโยนเสมอ	1.00	3.24
2. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ	1.00	2.52
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	1.00	2.84
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา	1.00	4.46
5. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติด้วยความไม่ตั้งใจ	.33*	-
6. ในการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะหารือเกี่ยวกับการตัดสินใจกับท่านด้วย	1.00	2.05
7. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของท่านด้วย	1.00	2.44
8. ผู้บังคับบัญชา มักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่าน	.60	3.00
9. ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถอธิบายผลการตัดสินใจในงานของท่านได้อย่างชัดเจน	.47*	-
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีข้อมูลที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล ที่จะอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในงานของท่าน	1.00	2.12
<b>4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ</b>	ค่า Alpha (15 ข้อ)	

	= .8114	
ข้อความถาม	ค่า CVR	ค่า อำนาจ จำแนก (t-test)
1. ในองค์การของท่าน มีการนำกฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม	1.00	2.27
2. ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์การว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญ อย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน	1.00	5.25
3. ในองค์การของท่าน การตัดสินใจใดๆ เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ	.47*	-
4. องค์การไม่ได้อธิบายกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน	1.00	2.74
5. ในองค์การของท่าน สิ่งที่พนักงานกังวลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จะได้รับการเอา ใจใส่จากองค์การ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจใดๆ	1.00	3.16
6. ในองค์การของท่าน พนักงานได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นโต้แย้งการ ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้	1.00	2.20
7. ในองค์การของท่าน พนักงานสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่อง งานได้	1.00	2.46
8. ในองค์การของท่าน การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จะมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูล	1.00	1.73**
9. ความยุติธรรม เป็นเป้าหมายสำคัญในองค์การของท่าน	1.00	1.68**
10. ผลของการตัดสินใจใดๆ ในองค์การของท่าน จะส่งผลต่อพนักงานทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน	1.00	2.02
11. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนในองค์การมีความยุติธรรม	1.00	2.33
12. องค์การของท่าน มักจะปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับกับ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้	1.00	3.00
13. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ภายในองค์การของท่านมี ความยุติธรรม	1.00	1.61**
14. ในองค์การของท่าน การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจะมีพื้นฐานบนข้อมูลที่ ครบถ้วน สมบูรณ์	1.00	1.69**
15. กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่องค์การของท่านกำหนดขึ้น มักไม่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง	.47*	-
<b>พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</b>	ค่า Alpha ( ทั้ง ฉบับ) = .8933	
<b>1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ</b>	ค่า Alpha (12 ข้อ) = .8193	
1. ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	1.00	3.96
2. ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัว ด้วยความ	1.00	3.88

ปรารภนาดี และเต็มใจ		
ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่า อำนาจ จำแนก (t-test)
3. แม้ในเวลาพัก ยังคงปฏิบัติงานในความรับผิดชอบต่อไป	1.00	4.03
4. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ	1.00	4.95
5. ไม่ให้ข้อมูลส่วนตัวที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	1.00	2.02
6. อาสาสมัครทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	1.00	4.11
7. ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าจะไม่ใช่งานในหน้าที่ โดยไม่ต้องร้องขอ	1.00	2.30
8. แบ่งปันของใช้ของตนเองแก่เพื่อนร่วมงาน	.33*	-
9. พยายามทำเหมือนว่างานยุ่ง แต่จริงๆ แล้วไม่ใช่ เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม	1.00	4.06
10. ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	1.00	3.25
11. เป็นผู้ไกล่เกลี่ย เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1.00	2.32
12. อาสาจะช่วยเหลืองานที่ช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ	1.00	3.05
<b>2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น</b>	<b>ค่า Alpha ( 9 ข้อ) = .8436</b>	
1. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	1.00	4.32
2. รักษาทรัพย์สินขององค์กร เสมือนทรัพย์สินของตน	.33*	-
3. คำนึงถึงการกระทำของตนเอง ที่อาจกระทบกับเพื่อนร่วมงาน	1.00	3.02
4. พยายามสร้างระบบการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	1.00	2.52
5. มักเป็นผู้เริ่มโต้เถียงกับผู้อื่น	.20*	-
6. ชอบส่งเสียงดังในที่ทำงานรบกวนผู้อื่น	.73	2.69
7. เมื่อหิบบของส่วนรวมไป และใช้เสร็จแล้ว ทำวางไว้ที่เดิม	1.00	2.02
8. ใช้คำพูดโดยไม่คิด ซึ่งคำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเดือนร้อน	.60	3.33
9. เมื่อมีการนัดหมายที่ต้องทำงานร่วมกัน มักจะมาช้ากว่าที่นัดหมาย	.73	3.54
<b>3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>	<b>ค่า Alpha ( 6 ข้อ) = .8751</b>	
1. พยายามหลีกเลี่ยงที่จะเป็นผู้สร้างปัญหาในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	1.00	3.05
2. ชอบทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่	.47*	-
3. อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร	1.00	2.98
4. ไม่ค่อยพอใจ เมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น	.60	2.92
5. เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่	1.00	4.41

แสดงอาการข้อแท้		
ข้อคำถาม	ค่า CVR	ค่า อำนาจ จำแนก (t-test)
6. มีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์	1.00	3.65
<b>4. พฤติกรรมพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)</b>	<b>ค่า Alpha ( 6 ข้อ) = .8230</b>	
1. ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	1.00	2.94
2. เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่องค์กร จะเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ	1.00	3.00
3. เมื่อมีการประชุม มักจะเข้าประชุมช้า หรือขาดการประชุม	.73	3.16
4. อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กรโดยไม่ต้องร้องขอ	1.00	1.74**
5. มีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร	1.00	2.08
<b>5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>	<b>ค่า Alpha ( 8 ข้อ) = .8720</b>	
1. คุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาทำงาน	.20*	-
2. พยายามศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น	.73	2.85
3. ทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า ก่อนเวลาเริ่มงาน และกลับบ้านช้ากว่าเวลาเลิกงาน	.20*	-
4. หากงานไม่เสร็จ มักจะทำงานเลยเวลาพัก หรือเวลาเลิก หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ	.47*	-
5. แสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่ง หรือมอบหมายงาน	.60	2.97
6. เป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน ทั้งตอนเช้า และหลังพักกลางวัน	1.00	3.56
7. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	1.00	3.33
8. หากสามารถแจ้งล่วงหน้าได้ จะแจ้งเสมอ เมื่อไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	1.00	2.46

#### หมายเหตุ

\* คือ ข้อคำถามที่ตัดทิ้ง เนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio ต่ำกว่า 0.49)

\*\* คือ ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ผ่านเกณฑ์ (t - test ต่ำกว่า 1.75)

ผนวก ง

แบบสอบถามฉบับจริง

หมายเลขแบบสอบถาม.....

โครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์การ สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวมาร์ชฌวีร์ ลิมาภรณ์วิชัย นักศึกษาปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กำลังศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวงกตอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Relationship between Emotional Quotient, the Perception of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior) เพื่อใช้ประกอบการศึกษา และเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบประเมินเขาวงกตอารมณ์

ส่วนที่ 3 แบบประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งคาดว่าจะใช้เวลาประมาณ 20 นาที และท่านไม่ต้องระบุชื่อ นามสกุล ของท่านลงในแบบสอบถาม **คำตอบที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ และผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น** ส่วนหมายเลขกำกับแบบสอบถามผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อติดตามแบบสอบถามคืนเท่านั้น ดังนั้น จึงขอให้ท่านมีความสบายใจในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด อนึ่ง **ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่าน ไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวมาร์ชชชีวี ลิมาภรณ์วัฒน์)

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง  
และ พฤติกรรม

109

ารรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ  
โกที่ดีขององค์การ

**ชุดที่ 1 สำหรับพนักงาน**

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล**

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุงาน (ตั้งแต่เริ่มทดลองงานจนถึงปัจจุบัน).....ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี/เทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สายงาน

สายงานหลัก

สายงานสนับสนุน

**หมายเหตุ :**

**สายงานหลัก**

ได้แก่ ฝ่ายที่ปรึกษาการลงทุน, ฝ่ายจัดการกองทุน, ฝ่ายวาณิชธนกิจ, ฝ่ายตราสารหนี้ และ ฝ่ายลูกค้าสถาบัน

**สายงานสนับสนุน**

ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายบัญชี, ฝ่ายการเงิน, ฝ่ายตรวจสอบ, ฝ่ายปฏิบัติการ  
หลักทรัพย์, ฝ่ายธุรการ, ฝ่ายประชาสัมพันธ์, ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ, ฝ่ายวิเคราะห์หลักทรัพย์, ฝ่ายคอมพิวเตอร์  
และ ฝ่ายจัดการความเสี่ยง

## ส่วนที่ 2 : แบบสอบวัดเชาวน์

110

**คำชี้แจง** 1. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกขย  
 2. ขอให้ท่านพิจารณาลักษณะพฤติกรรม / อารมณ์ ที่ตรงกับตัวท่าน หรือ เป็นความสามารถของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

**ใช่** หมายถึง ท่านคิดว่าลักษณะพฤติกรรม / อารมณ์ นั้นตรงกับตัวท่าน หรือ เป็นความสามารถของท่าน

**ไม่แน่ใจ** หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่า ลักษณะพฤติกรรม / อารมณ์ นั้นตรงกับตัวท่าน หรือ เป็นความสามารถของท่าน

**ไม่ใช่** หมายถึง ท่านคิดว่าลักษณะพฤติกรรม / อารมณ์ นั้น ไม่ตรงกับตัวท่าน หรือ เป็นความสามารถของท่าน

ข้อ	ลักษณะพฤติกรรม / อารมณ์	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่
1	ฉันมักจะรู้สึกจำใจที่จะต้องทำงานหรือหน้าที่ของตนเสมอ			
2	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าโลกช่างไม่ยุติธรรมสำหรับฉันเลย			
3	เมื่อใครทำให้ฉันผิดหวัง ฉันจะไม่พูด แต่รู้สึกโกรธอยู่ลึกๆ			
4	ฉันรู้จักตัวเองเป็นอย่างดี และรู้ถึงเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตที่เกิดขึ้นในโลกนี้			
5	ฉันสามารถแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมา			
6	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธ แต่จะเก็บกดความโกรธไว้ แล้วตัดแปลงความรู้สึกนั้นให้เป็นคำพูดที่สวยหรูก่อนพูดออกมา			
7	ฉันมักจะเขินอายเมื่อต้องแสดงความรู้สึกของฉันออกมา แม้จะเป็นความรู้สึกที่ดี			
8	ฉันสามารถบริหารอารมณ์หรือความรู้สึกของฉันได้อย่างเหมาะสมตามความเป็นจริง			
9	ฉันบอกตัวเองได้ว่าในแต่ละวัน ฉันมีความรู้สึกอะไรบ้าง			
10	บ่อยครั้งที่ฉันโกรธหรือไม่พอใจอย่างไม่มีสาเหตุ			
11	ฉันคิดว่า เมื่อใครทำให้ฉันโกรธ แล้วฉันจะจำไม่มีวันลืม สิบปีแก็แค้นยังไม่หาย			
12	เมื่อฉันโกรธ ฉันมักจะมีสติ แล้วแสดงความโกรธได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ			
13	ฉันชอบพูดอุปกุณมัย หรือ ประชดประชันเมื่อเกิดความไม่พอใจขึ้น			

14	เมื่อมีอะไรทำให้ฉันไม่สบายใจ ฉันมักจะคิดวนเวียนถึงเรื่องนั้นเรื่อยๆ วางเฉยไม่ได้			
ข้อ	ลักษณะพฤติกรรม / อารมณ์	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่
	111			
15	ฉันมักตรวจสอบหาสาเหตุที่เป็นเหตุเสมอ			
	ความรู้สึกที่ไม่ดีขึ้นมา			
16	เมื่อใครทำให้ฉันโกรธฉันมักจะระงับความโกรธด้วยความคิดที่ว่า “คนเราไม่เหมือนกัน เขาก็คือเขา เราก็คือเรา”			
17	เมื่อใครทำให้ฉันโกรธหรือไม่พอใจ ฉันมักจะมีสติและหยุดคิดเรื่องนั้นได้			
18	ฉันเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และไม่ย่อท้ออะไรง่าย ๆ			
19	ฉันเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น			
20	ฉันพร้อมที่จะเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นเสมอ			
21	เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในชีวิต ฉันสามารถให้กำลังใจตนเองและเตือนสติ หรือสั่งสอนตนเองได้			
22	ฉันเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และมีชีวิตชีวาในอารมณ์เสมอ			
23	ฉันสามารถรอคอยถึง ผลงานหรือผลความสำเร็จที่ตนเองได้ลงทุนทำไปแล้ว ด้วยความใจเย็น			
24	ฉันคิดว่า ฉันเป็นคนที่ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ มีความยืดหยุ่นกับตัวเองและผู้อื่นเสมอ			
25	แค่ดูสีหน้าเพื่อน ฉันก็พอจะรู้ว่าเพื่อนรู้สึกอย่างไร			
26	ฉันให้ความสนใจความรู้สึกของคนอื่นเสมอ			
27	ฉันชอบวิเคราะห์คนอื่น เมื่อมีใครแสดงความรู้สึกอะไรออกมา			
28	ฉันมักจะสนใจข้อเท็จจริงของความคิดเห็นมากกว่าความรู้สึกที่แสดงออกมา			
29	เมื่อฉันต้องเป็นผู้ฟัง ฉันสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูด และจับประเด็นเรื่องราวต่างๆ ได้ดี			
30	ฉันพร้อมที่จะเปิดใจและเจรจากับผู้อื่น เมื่อพบความขัดแย้งต่อกัน			
31	เมื่ออยู่ในทีม ฉันพร้อมที่จะพูดคำว่า “ฉันขอบคุณ” “ขอแรงหน่อย” “คุณเห็นว่ายอย่างไร?” “คุณทำดีจังเลย” “ขอโทษนะ ฉันผิดเอง” เสมอ			
32	เวลาที่ฉันพูด คนอื่นมักจะสนใจฟัง			
33	ฉันสามารถสื่อสารโน้มน้าวใจให้คนคล้อยตามในสิ่งที่ฉันต้องการได้			
34	ฉันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี			
35	เมื่อต้องแบ่งกลุ่มกันทำงาน เพื่อนๆ มักจะให้ความช่วยเหลือฉันอย่างเต็มที่			

**ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ**

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เมื่อต้องตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน หัวหน้างานจะให้คำแนะนำที่ท่านพอใจ					
2	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์การมีความยุติธรรม					
3	หัวหน้างาน จะบอกท่านเสมอว่า คาดหวังผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร					
4	ในองค์การของท่าน มีการนำกฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม					
5	ท่านเชื่อว่าหัวหน้างานของท่านจะพิจารณาก่อนที่ท่านทำสิ่งใดให้กับองค์การบ้าง ก่อนจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
6	เงินเดือนที่ท่านได้รับ ไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
7	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์การ ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้อุทิศทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
8	ท่านเชื่อว่า ทุกๆ สิ่งที่ท่านปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ได้ถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน					
9	ท่านได้รับการปลุกฝังจากองค์การว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน					
10	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของท่าน					
11	เมื่อหัวหน้างานของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา					
12	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้จากการฝึกอบรมที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น					
13	องค์การไม่ได้อธิบายกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน					
14	ท่านไม่ได้รับทราบข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่านจากหัวหน้างาน					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	หัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยความสุภาพ อ่อนโยนเสมอ					
16	ท่านได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้างานอย่างให้เกียรติ					
17	ในองค์การของท่าน สิ่งที่พนักงานกังวลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จะได้รับการเอาใจใส่จากองค์การ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจใดๆ					
18	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมา ใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าท่านสมควรจะได้รับ					
19	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน					
20	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย					
21	ในองค์การของท่าน พนักงานได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นได้แม้การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้					
22	หัวหน้างานของท่าน แสดงให้เห็นว่า มีความตั้งใจที่จะสร้างความยุติธรรมขึ้นในกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงาน					
23	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการปฏิบัติงาน					
24	ท่านมักได้รับทราบผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทน โดยไม่ได้รับการอธิบายถึงกระบวนการพิจารณาที่เกิดขึ้น					
25	ในองค์การของท่าน พนักงานสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงานได้					
26	ท่านคิดว่า หัวหน้างานของท่าน มักจะนำเกณฑ์การพิจารณาที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน					
27	ในองค์การของท่าน การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน จะมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ					
28	ท่านเชื่อว่า หัวหน้างานมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน					
29	ความยุติธรรม เป็นเป้าหมายสำคัญในองค์การของท่าน					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ท่านมั่นใจว่า ผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กร มาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส					
31	หัวหน้างานของท่าน ไม่เปิดโอกาสให้ท่านซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
32	หัวหน้างานของท่าน ปฏิบัติต่อท่านโดยตรงไปตรงมา					
33	ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน					
34	ท่านคิดว่าหัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ					
35	ผลของการตัดสินใจใดๆ ในองค์กรของท่าน จะส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
36	เมื่อหัวหน้างานของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะคำนึงถึงสิทธิของท่านในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่ง					
37	ท่านคิดว่า หัวหน้างานของท่าน ตัดสินผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว					
38	ในการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน หัวหน้างานจะหารือเกี่ยวกับการตัดสินใจกับท่านด้วย					
39	ระบบการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรมีความยุติธรรม					
40	ท่านได้รับคำตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน					
41	ท่านได้รับคำตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเครียดที่ท่านได้รับจากการทำงาน					
42	เมื่อหัวหน้างานของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของท่านด้วย					
43	หัวหน้างาน มักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่าน					
44	องค์กรของท่าน มักจะปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้					
45	ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง และไม่มีการบิดเบือน					
46	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					

	ภายในองค์กรของท่านมีความยุติธรรม					
ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47	กระบวนการตัดสินใจ หรือ วิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กร มีความยุติธรรม					
48	หัวหน้างานของท่านมีข้อมูลที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล ที่จะอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในงานของท่าน					
49	ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน จะมีพื้นฐานข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

หมายเลขแบบสอบถาม.....

โครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์การ สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้บริหาร

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวมาร์ชชีวีร์ ลิมาภรณ์วัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กำลังศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Relationship among Emotional Quotient, the Perception of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior) เพื่อใช้ประกอบการศึกษา และเป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับให้พนักงานในฝ่าย / ส่วน ของท่านเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2	แบบประเมินเชาวน์อารมณ์
ส่วนที่ 3	แบบประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับท่านตอบ เพื่อประเมินพนักงานที่ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 ซึ่งเป็นพนักงานที่อยู่ในสายบังคับบัญชาของท่าน

ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งคาดว่าจะ จะใช้เวลาประมาณ 20 นาที และท่านไม่ต้องระบุชื่อ นามสกุลของท่านลงในแบบสอบถาม **คำตอบที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ และผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น** ส่วนหมายเลขกำกับแบบสอบถามนั้นผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อติดตามแบบสอบถามคืนเท่านั้น อนึ่ง ขอความกรุณาท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวมาร์ชชีวีร์ ลิมาภรณ์วัฒน์)

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง 117  
และ พฤติกร

ามยุติธรรมในองค์การ  
องค์การ

**ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้างานประเมินพฤติกรรมพนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1**

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุงาน (ตั้งแต่เริ่มทดลองงานจนถึงปัจจุบัน).....ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี/เทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สายงาน

สายงานหลัก

สายงานสนับสนุน

**หมายเหตุ :**

สายงานหลัก

ได้แก่ ฝ่ายที่ปรึกษาการลงทุน, ฝ่ายจัดการกองทุน, ฝ่ายวาณิชธนกิจ, ฝ่ายตราสารหนี้ และ ฝ่ายลูกค้าสถาบัน

สายงานสนับสนุน

ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายบัญชี, ฝ่ายการเงิน, ฝ่ายตรวจสอบ, ฝ่ายปฏิบัติการ

หลักทรัพย์, ฝ่ายธุรการ, ฝ่ายประชาสัมพันธ์, ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ, ฝ่ายวิเคราะห์หลักทรัพย์, ฝ่ายคอมพิวเตอร์ และ ฝ่ายจัดการความเสี่ยง

**ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

118

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการแสดงพฤติกรรม” ตามลักษณะพฤติกรรมของพนักงานในสังกัดของท่านที่ถูกประเมินในครั้งนี ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
1	พยายามหลีกเลี่ยงที่จะเป็นผู้สร้างปัญหาในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
2	ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน					
3	ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดี และเต็มใจ					
4	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ					
5	ไม่ให้ข้อมูลส่วนตัวที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
6	พยายามศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น					
7	อาสาสมัครทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ					
8	ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
9	ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าจะไม่ใช่งานในหน้าที่ โดยไม่ต้องร้องขอ					
10	แบ่งปันของใช้ของตนเองแก่เพื่อนร่วมงาน					
11	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
12	คำนึงถึงการกระทำของตนเอง ที่อาจกระทบกับเพื่อนร่วมงาน					
13	ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน					
14	อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร					
15	แสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่ง หรือมอบหมายงาน					

16	พยายามสร้างระบบการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น					
ลำดับ	ข้อความ	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
17	เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่องค์กร จะเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ					
18	ไม่ค่อยพอใจ เมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น					
19	ทำงานด้วยความตั้งใจ และเกือบจะไม่ผิดพลาดเลย					
20	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
21	ชอบส่งเสียงดังในที่ทำงานรบกวนผู้อื่น					
22	เมื่อหยิบของส่วนรวมไป และใช้เสร็จแล้ว ทำวางไว้ที่เดิม					
23	เมื่อมีการประชุม มักจะเข้าประชุมช้า หรือขาดการประชุม					
24	อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กรโดยไม่ต้องร้องขอ					
25	ใช้คำพูดโดยไม่คิด ซึ่งคำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเดือนร้อน					
26	เป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน ทั้งตอนเช้า และหลังพักกลางวัน					
27	มีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์					
28	ปฏิบัติตามกฎและระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
29	เมื่อมีการนัดหมายที่ต้องทำงานร่วมกัน มักจะมาช้ากว่าที่นัดหมาย					
30	หากสามารถแจ้งล่วงหน้าได้ จะแจ้งเสมอ หากไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้					
31	อาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ					
32	มีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ผนวก จ

แสดงค่าเฉลี่ยระดับเขาวนอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ  
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.
<b>แบบสอวัตเขาวนอารมณ์</b>		
<b>1. แบบสอวัตเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง</b>		
1. ฉันมักจะรู้สึกจำใจที่จะต้องทำงานหรือหน้าที่ของตนเสมอ	2.10	.82
2. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าโลกช่างไม่ยุติธรรมสำหรับฉันเลย	2.27	.69
3. เมื่อใครทำให้ฉันผิดหวัง ฉันจะไม่พูด แต่รู้สึกโกรธอยู่ลึกๆ	2.23	.78
4. ฉันรู้จักตัวเองเป็นอย่างดี และรู้ถึงเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตที่เกิดมาในโลกนี้	2.44	.68
<b>2. การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง</b>		
1. ฉันสามารถแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมา	2.17	.75
2. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธ แต่จะเก็บกดความโกรธไว้ แล้วัดแปลงความรู้สึกนั้นให้เป็นคำพูดที่สยงหรือก่อนพูดออกมา	2.11	.75
3. ฉันมักจะเขินอายเมื่อต้องแสดงความรู้สึกของฉันออกมา แม้จะเป็นความรู้สึกที่ดี	2.03	.74
4. ฉันสามารถบริหารอารมณ์หรือความรู้สึกของฉันได้อย่างเหมาะสมตามความเป็นจริง	2.24	.72
5. ฉันบอกตัวเองได้ว่าในแต่ละวัน ฉันมีความรู้สึกอะไรบ้าง	2.75	.46
6. บ่อยครั้งที่ฉันโกรธหรือไม่พอใจอย่างไม่รู้สาเหตุ	2.37	.68
7. ฉันคิดว่า เมื่อใครทำให้ฉันโกรธ แล้วฉันจะจำไม่มีวันลืม สิบปีแก็แค้นยังไม่สยง	2.46	.69
8. เมื่อฉันโกรธ ฉันมักจะมีสติแล้วแสดงความโกรธได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ	2.62	.58
9. ฉันชอบพูดอุปมาอุมัย หรือ ประชดประชัดเมื่อเกิดความไม่พอใจขึ้น	2.37	.60
10. เมื่อมีอะไรทำให้ฉันไม่สบายใจ ฉันมักจะคิดวนเวียนถึงเรื่องนั้นเรื่อยๆ วางเฉยไม่ได้เสีย ที่	2.43	.67
11. ฉันมักตรวจสอบหาสาเหตุที่เป็นเหตุให้ฉันเกิดอารมณ์หรือความรู้สึกที่ไม่ดีขึ้นมาเสมอ	2.38	.80
12. เมื่อใครทำให้ฉันโกรธฉันมักจะระงับความโกรธด้วยความคิดที่ว่า “คนเราไม่เหมือนกัน เขาก็คือเขา เราก็คือเรา”	2.40	.86
13. เมื่อใครทำให้ฉันโกรธหรือไม่พอใจ ฉันมักจะมีสติและหยุดคิดเรื่องนั้นได้	2.56	.58
<b>3. เขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง</b>		
1. ฉันเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และไม่ย่อท้ออะไรง่าย ๆ	2.06	.77
2. ฉันเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น	2.69	.48

3. ฉันพร้อมที่จะเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นเสมอ	2.31	.81
<b>ข้อ ๔</b>	<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>S.D.</b>
4. เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในชีวิต ฉันสามารถหาสาเหตุและเตือนสติ หรือสั่งสอนตนเองได้	121	.47
5. ฉันเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และมีชีวิตชีวาในอารมณ์เสมอ	2.22	.78
6. ฉันสามารถรอคอยถึงผลงานหรือผลความสำเร็จที่ตนเองได้ลงทุนทำไปแล้วด้วยความใจเย็น	2.34	.65
7. ฉันคิดว่า ฉันเป็นคนที่ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ มีความยืดหยุ่นกับตัวเองและผู้อื่นเสมอ	2.48	.59
<b>4. การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น</b>		
1. แค่อุสึหน้าเพื่อน ฉันก็พอจะรู้ว่าเพื่อนรู้สึกอย่างไร	2.51	.60
2. ฉันให้ความสนใจความรู้สึกของคนอื่นเสมอ	2.61	.56
3. ฉันชอบวิเคราะห์คนอื่น เมื่อมีใครแสดงความรู้สึกอะไรออกมา	2.27	.74
4. ฉันมักจะสนใจข้อเท็จจริงของความคิดเห็นมากกว่าความรู้สึกที่แสดงออกมา	2.50	.67
5. เมื่อฉันต้องเป็นผู้ฟัง ฉันสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูด และจับประเด็นเรื่องราวต่างๆ ได้ดี	2.62	.55
<b>5. ทักษะทางสังคม (Social Skill)</b>		
1. ฉันพร้อมที่จะเปิดใจและเจรจากับผู้อื่น เมื่อพบความขัดแย้งต่อกัน	2.44	.63
2. เมื่ออยู่ในทีม ฉันพร้อมที่จะพูดคำว่า "ฉันขอบคุณ ขอแรงหน่อย คุณเห็นว่ายังไง คุณทำดีจังเลย ฉันผิดเอง" เสมอ	2.69	.51
3. เวลาที่ฉันพูด คนอื่นมักจะสนใจฟัง	2.17	.72
4. ฉันสามารถสื่อสารโน้มน้าวใจให้คนอื่นคล้อยตามในสิ่งที่ฉันต้องการได้	2.41	.65
5. ฉันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	2.69	.57
6. เมื่อต้องแบ่งกลุ่มกันทำงาน เพื่อนๆ มักจะให้ความช่วยเหลือฉันอย่างเต็มที่	2.61	.58
<b>การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร</b>		
<b>1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน</b>	<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>S.D.</b>
1. เมื่อต้องตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำที่ท่านพอใจ	2.38	.79
2. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม	2.25	.71
3. ผู้บังคับบัญชา จะบอกท่านเสมอว่า คาดหวังผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร	1.94	.60
4. องค์กรไม่ได้อธิบายกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน	2.35	.60
5. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาก่อนว่าท่านทำอะไรให้กับองค์กรบ้าง ก่อนจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.47	.91
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับ ไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.18	.64
7. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้อุทิศทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	2.35	.82
8. ท่านเชื่อว่า ทุกๆ สิ่งที่ท่านปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ได้ถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.93	.84
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของท่าน	2.39	.67

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.
10. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา	2.19	.84
11. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้จากการฝึกอบรมที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น	2.56	1.04
12. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมา ใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าท่านสมควรจะได้รับ	3.19	1.14
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	2.93	1.14
14. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการปฏิบัติงาน	2.66	.86
15. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน	3.00	1.01
16. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน	2.91	.99
17. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความเครียดที่ท่านได้รับจากการทำงาน	2.96	.95
<b>2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ</b>		
1. ท่านไม่ได้รับทราบข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	3.08	.95
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน แสดงให้เห็นว่า มีความตั้งใจที่จะสร้างความยุติธรรมขึ้นในกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงาน	2.99	.73
3. ท่านมักได้รับทราบผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทน โดยไม่ได้รับการอธิบายถึงกระบวนการพิจารณาที่เกิดขึ้น	4.02	.79
4. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะนำเกณฑ์การพิจารณาที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.70	1.00
5. ท่านเชื่อว่า ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.00	.84
6. ท่านมั่นใจว่า ผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กร มาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส	3.03	.90
7. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ไม่เปิดโอกาสให้ท่านซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.97	.97
8. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของท่าน ตัดสินผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว	3.41	1.04
9. ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง และไม่มีกำบังปิดเป็นอัน	2.88	1.02
10. กระบวนการตัดสินใจ หรือ วิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กร มีความยุติธรรม	3.00	1.01
11. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ	3.28	.98

3. การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน		
ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยความสุภาพอ่อนโยนเสมอ	2.88	1.02
2. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ	3.00	1.01
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.28	.98
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา	3.01	.99
5. ในการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะหารือเกี่ยวกับการตัดสินใจกับท่านด้วย	3.67	.97
6. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของท่านด้วย	2.82	.94
7. ผู้บังคับบัญชา มักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่าน	2.71	.86
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีข้อมูลที่ต้อง สมเหตุสมผล ที่จะอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในงานของท่าน	2.40	.85
4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ		
1. ในองค์การของท่าน มีการนำกฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม	4.04	.77
2. ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์การว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน	4.00	.76
3. องค์การไม่ได้อธิบายกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน	3.24	.96
4. ในองค์การของท่าน สิ่งที่พนักงานกังวลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จะได้รับการเอาใจใส่จากองค์การ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจใดๆ	3.07	.82
5. ในองค์การของท่าน พนักงานได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นโต้แย้งการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้	3.56	.91
6. ในองค์การของท่าน พนักงานสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงานได้	3.08	.99
7. ผลของการตัดสินใจใดๆ ในองค์การของท่าน จะส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.22	.73
8. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนในองค์การมีความยุติธรรม	4.18	.69
9. องค์การของท่าน มักจะปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้	3.72	.87
พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ		
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
1. ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	2.80	.85
2. ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ	3.11	.71
3. แม้ในเวลาพัก ยังคงปฏิบัติงานในความรับผิดชอบต่อไป	2.67	.80
4. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ	3.31	.66
5. ไม่ให้ข้อมูลส่วนตัวที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.05	.82

6. อาสาสมัครทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	2.89	.55
<b>ข้อคำถาม</b>	<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>S.D.</b>
<b>1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ</b>	<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>S.D.</b>
7. ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าจะไม่ใช่ช่างในหน้าที่ โดยไม่ต้องร้องขอ	3.22	.67
8. พยายามทำเหมือนว่างานยุ่ง แต่จริงๆ แล้วไม่ใช่ เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม	3.21	.69
9. เป็นผู้ไกลเกลี่ย เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.51	.74
10. อาสาจะช่วยเหลืองานที่ช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์การ โดยไม่ต้องร้องขอ	2.89	.86
<b>2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น</b>		
1. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	2.90	.90
2. คำนึงถึงการกระทำของตนเอง ที่อาจกระทบกับเพื่อนร่วมงาน	2.65	.96
3. พยายามสร้างระบบการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่ผู้อื่น	2.09	.84
4. ชอบส่งเสียงดังในที่ทำงานรบกวนผู้อื่น	3.00	.83
5. เมื่อหยิบของส่วนรวมไป และใช้เสร็จแล้ว จะวางไว้ที่เดิม	2.98	.79
6. ใช้คำพูดโดยไม่คิด ซึ่งคำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเดือนร้อน	3.05	.68
7. เมื่อมีการนัดหมายที่ต้องทำงานร่วมกัน มักจะมาช้ากว่าที่นัดหมาย	2.80	.81
<b>3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>		
1. พยายามหลีกเลี่ยงที่จะเป็นผู้สร้างปัญหาในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.33	.65
2. อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร	2.84	.81
3. ไม่ค่อยพอใจ เมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น	2.85	.82
4. เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้	2.90	.76
5. มีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์	2.79	.84
<b>4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ</b>		
1. ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	2.60	.78
2. เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่องค์การ จะเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ	2.54	.70
3. เมื่อมีการประชุม มักจะเข้าประชุมช้า หรือขาดการประชุม	2.79	.75
4. มีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร	2.96	.66
<b>5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>		
1. พยายามศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น	2.39	.89
2. แสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่ง หรือมอบหมายงาน	3.18	.60
3. เป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงาน ทั้งตอนเช้า และหลังพักกลางวัน	2.69	.70
4. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	2.63	.78
5. หากสามารถแจ้งล่วงหน้าได้ จะแจ้งเสมอ เมื่อไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	2.83	.79

ผนวก ฉ

ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถามย่อย

1. แสดงค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถามย่อยของตัวแปรเซวรณ์อารมณ์และตัวแปรการรับรู้  
ความยุติธรรมในองค์การ

เซวรณ์อารมณ์	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	
	ข้อที่ 32	ข้อที่ 4
ข้อที่ 25	.112	
ข้อที่ 22		-.002

ข้อคำถามเซวรณ์อารมณ์ ข้อที่ 25 :

แค่ดูสีหน้าเพื่อน ฉันก็พอจะรู้ว่าเพื่อนรู้สึกอย่างไร (เซวรณ์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น)

ข้อคำถามเซวรณ์อารมณ์ ข้อที่ 22 :

ฉันเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และมีชีวิตชีวาในอารมณ์เสมอ (เซวรณ์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง)

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ข้อที่ 32 :

หัวหน้างานของท่าน ปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา (การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา)

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ข้อที่ 4 :

ในองค์การของท่าน มีการนำกฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ)

2. แสดงค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถามย่อยของตัวแปรเซวรณ์อารมณ์และตัวแปรการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เซวรณ์อารมณ์	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	
	ข้อที่ 6	ข้อที่ 8
ข้อที่ 18	.423*	
ข้อที่ 9		.131*

\* p < .05

**ข้อคำถามเซวาร์นอารมณ์ ข้อที่ : 18**

ฉันเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และไม่ย่อท้อ 126 เวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง)

**ข้อคำถามเซวาร์นอารมณ์ ข้อที่ : 9**

ฉันบอกตัวเองได้ว่าในแต่ละวัน ฉันมีความรู้สึกอะไรบ้าง (เซวาร์นอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง)

**ข้อคำถามพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ข้อที่ : 6**

พยายามศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น (พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่)

**ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ข้อที่ : 8**

ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน (พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ)

**3. แสดงค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถามย่อยของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและตัวแปรการมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
	ข้อที่ 3	ข้อที่ 11
ข้อที่ 19	.436*	
ข้อที่ 7		.128*

\*  $p < .05$

**ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ข้อที่ : 19**

ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา)

**ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ข้อที่ : 7**

ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กร ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้อุทิศทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านผลตอบแทน)

**ข้อคำถามพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ข้อที่ : 3**

ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดี และเต็มใจ (พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ)

**ข้อคำถามพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ข้อที่ : 11**

รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ (พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น)