

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discriminant power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planned behavior; TpB)

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
<p>2.1 ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavioral belief) คือ ความเชื่อว่าช่วงเวลาในการโยกย้ายผู้บังคับบัญชานั้น ก่อให้เกิดพฤติกรรมหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้าย กิจกรรมการต้อนรับและอำลา เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการทำงาน และส่งผลต่ออนาคตในการทำงาน</p>		
1. ท่านคิดว่าการพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในช่วงเวลาที่กำลังจะมีการโยกย้าย (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	-11.631	คงไว้
2. ท่านคิดว่าการจัดกิจกรรมการอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นสิ่งที่สมควรต้องจัดให้มีขึ้นในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	-5.128	คงไว้
3. ท่านคิดว่าการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของท่านในทางที่... (ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมาก / ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมาก)	-7.071	คงไว้
4. ท่านคิดว่าการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านต้องคำนึงถึงอนาคตในการทำงานของท่าน ในแง่...(ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานอื่น / ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เดิม)	-9.094	คงไว้
5. ท่านคิดว่าการชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่.... (สามารถปฏิบัติได้ / ไม่สมควรปฏิบัติอย่างยิ่ง)	-5.879	คงไว้
6. ความต้องการย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่อง... (สามารถเกิดขึ้นได้ / ไม่เคยเกิดขึ้นเลย)	-3.149	คงไว้
<p>2.2 การประเมินคุณค่าของผลของการกระทำ (evaluation of outcome) คือ การประเมินคุณค่าของผลที่เกิดจากการหาข้อมูลข่าวสาร การจัดกิจกรรมการเลี้ยงต้อนรับและอำลา การแสดงพฤติกรรมการทำงาน และการคิดคำนึงถึงอนาคตในการทำงาน</p>		

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
1. การพยายามหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่... (ควรทำ / ไม่ควรทำ)	-14.242	คงไว้
2. กิจกรรมการอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นสิ่งที่... (ควรจัด / ไม่ควรจัด)	-5.255	คงไว้
3. พฤติกรรมการทำงานของท่านในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นผลให้ท่าน... (เพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ / ลดความก้าวหน้าในอาชีพ)	-6.587	คงไว้
4. การคำนึงถึงอนาคตในการทำงานของตนเอง ในช่วงระหว่างการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่... (ต้องคำนึงถึง / ไม่ต้องคำนึงถึง)	-4.728	คงไว้
5. หากท่านชะลอการตัดสินใจต่างๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จะทำให้ท่าน... (ได้รับผลกระทบในแง่บวก / ได้รับผลกระทบในแง่ลบ)	7.276	คงไว้
6. การย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานภายหลังจากมีการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชา ทำให้... (รู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้น / รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน)	-5.000	คงไว้
2.3 ทศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (attitude toward behavior) คือ คุณค่าของพฤติกรรมที่แสดงออกในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ทั้งการหาข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การต้อนรับ - การอำลา การปฏิบัติงาน และการทำงานในอนาคต		
1. ท่านคิดว่าทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่...		
รู้สึกสบายใจ / น่าดีใจ	.294	ตัดออก
น่าเบื่อ / น่าตื่นเต้น	2.290	คงไว้
ทำให้รู้สึกมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น / ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในงาน	2.136	คงไว้
รู้สึกผ่อนคลาย / ทำให้ท่านวิตกกังวล	1.473	ตัดออก
2.4 ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (normative belief) คือ ความเข้าใจว่ากลุ่มอ้างอิงมีความเชื่อ ความเห็น อย่างไรเกี่ยวกับการหาข้อมูลการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา กิจกรรมการต้อนรับ - อำลา การปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว และความคิดเกี่ยวกับการทำงานในอนาคต		
1. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่... (ควรจะทำ / ไม่ควรจะทำ)	-8.847	คงไว้
2. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่ากิจกรรมการอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นสิ่งที่.... (ควรจะทำ / ไม่ควรจะทำ)	-4.297	คงไว้

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
ทำ / ไม่ควรจะทำ)		
3. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ควรจะ... (ตั้งใจทำงานให้เพิ่มมากขึ้น / ชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน)	.000	ตัดออก
4. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าการคำนึงถึงสถานภาพในการทำงานในอนาคตของท่าน เป็นสิ่งที่... (ควรจะทำ / ไม่ควรจะทำ)	-3.411	คงไว้
5. ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านต่างก็คิดว่า... (ควรชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงานไว้ก่อน / ควรปฏิบัติตามปกติ)	-7.500	คงไว้
6. ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านต่างมีความเห็นว่า... (ต้องการย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน / ต้องการปฏิบัติงานเหมือนเดิม)	-9.215	คงไว้
2.5 แรงจูงใจที่จะคล้อยตาม (motivation to comply) คือ ความเข้าใจว่ากลุ่มอ้างอิงการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมหาข้อมูลการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา กิจกรรมการต้อนรับ – อำลา การปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว และความคิดเกี่ยวกับการทำงานในอนาคต		
1. โดยปกติ ท่านจะแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาต่อเมื่อผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานมีท่าทีสนับสนุน (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	-7.397	คงไว้
2. ตามธรรมเนียมแล้ว ท่านจะจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมการอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ต่อเมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วย (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	-3.751	คงไว้
3. โดยทั่วไป พฤติกรรมการทำงานของท่านในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น หรือลดลง มักจะเป็นไปในแนวทางเดียวกับที่เพื่อนร่วมงานแสดงออก (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	-6.327	คงไว้
4. โดยส่วนใหญ่ ท่านคิดคำนึงเกี่ยวกับสถานภาพในการทำงานในอนาคตของท่านเพราะเพื่อนร่วมงานของท่านก็กระทำเช่นเดียวกัน (เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	-5.433	คงไว้
5. ท่านจะชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ในระหว่างช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาหรือไม่ นั่น โดยมากท่านจะ... (สังเกตจากพฤติกรรมของเพื่อน	-7.168	คงไว้

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
ร่วมงาน / ตัดสินใจเอง)		
6. หากท่านจะตัดสินใจย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เหตุผลโดยส่วนใหญ่เนื่องจาก (เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เห็นด้วย / ตัดสินใจเอง)	-4.835	คงไว้
2.6 บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง (subjective norm) คือ แรงผลักดันจากกลุ่มอ้างอิงที่สามารถรับรู้ได้ว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่พึงกระทำหรือไม่พึงกระทำ เกี่ยวกับการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การต้อนรับ - การอำลา การปฏิบัติงาน และการทำงานในอนาคต		
1. หากท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บุคคลที่ท่านสนิทสนมหรือนับถือ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะ... (สนับสนุน / ไม่สนับสนุน)	-6.200	คงไว้
2. กิจกรรม หรืองานเลี้ยงอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เป็นสิ่งที่เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของท่าน... (เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย)	-2.845	คงไว้
3. หากท่านชะลอการตัดสินใจ หรือดำเนินการต่างๆ ไว้ก่อน ในช่วงที่กำลังจะมีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานของท่านจะ... (เห็นด้วย และกระทำเช่นนั้นเหมือนกัน / ไม่เห็นด้วย และไม่มีใครกระทำเช่นนั้นเลย)	-7.918	คงไว้
4. หากท่านปรึกษากับเพื่อนร่วมงานว่าต้องการย้ายตามผู้บังคับบัญชาคนเก่า เพื่อนร่วมงานของท่านจะ... (เห็นด้วย และต้องการย้ายเช่นกัน / ไม่เห็นด้วย และต้องการปฏิบัติงานเดิมต่อไป)	-9.308	คงไว้
5. หากท่านชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านจะ... (เห็นด้วย และชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงานเหมือนกัน / ไม่เห็นด้วย ต้องการให้ท่านทำงานตามปกติ)	-10.949	คงไว้
6. ถ้าท่านต้องการย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานหลังจากที่มีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านจะ... (แนะนำให้ท่านดำเนินการขอย้าย / ไม่เห็นด้วย)	-8.733	คงไว้
2.7 ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรม (control belief) คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม การแสวงหาข้อมูลการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การต้อนรับ อำลา การทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว และการคำนึงถึงอนาคตในการทำงาน ว่าตนสามารถกระทำได้มากน้อยเพียงใด		
1. ในช่วงเวลาที่จะมีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร	-21.096	คงไว้

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)		
2. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านจัดกิจกรรมอำลาผู้บังคับบัญชาคนเก่า และต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนเก่า บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	-7.437	คงไว้
3. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และตัดสินใจเกี่ยวกับงานอย่างไม่ลังเล บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	2.066	คงไว้
4. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านคำนึงถึงสถานภาพ และการทำงานภายหลังการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	-9.528	คงไว้
5. ท่านไม่ตัดสินใจ หรือไม่ปฏิบัติงานบางอย่าง ในช่วงที่มีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	-10.125	คงไว้
6. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านพยายามหาช่องทางในการย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน บ่อยเพียงใด (บ่อยมากที่สุด / น้อยที่สุด)	-13.070	คงไว้
2.8 อิทธิพลของปัจจัยควบคุมพฤติกรรม (power of control factor) คือ ความสามารถ หรือโอกาสที่จะกระทำพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การจัดกิจกรรมต้อนรับ – อำลา การแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต		
1. โอกาสที่ท่านจะทราบข่าว หรือแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	-6.794	คงไว้
2. ท่านมีโอกาสที่จะจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมการอำลา และต้อนรับผู้บังคับบัญชา (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	-5.939	คงไว้
3. ท่านมีโอกาสที่จะตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงาน ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	-7.956	คงไว้
4. ภายหลังจากมีการโยกย้ายผู้บังคับแล้ว โอกาสที่บทบาท และสถานภาพในการทำงานของท่านจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นสิ่งที่ (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	-6.577	คงไว้
5. ในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถที่จะชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงานไว้ก่อน (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	-12.085	คงไว้
6. ท่านมีโอกาสที่จะย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานตามที่ท่านต้องการ หลังจากมีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (เป็นไปได้มาก / เป็นไปไม่ได้เลย)	-12.196	คงไว้

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
2.9 การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม (perceived behavioral control) คือ การรับรู้ความสามารถของตนในอันที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ในช่วงการโยกย้าย ผู้บังคับบัญชา ในด้านการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การ ต้อนรับ - การอำลา การปฏิบัติงาน และการทำงานในอนาคต		
1. ท่านสามารถทราบ และหาข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตัวท่านเองก่อนการโยกย้าย (เป็นเช่นนั้นเสมอ / ไม่เคยทราบข้อมูลเหล่านี้ล่วงหน้าเลย)	-13.472	คงไว้
2. ท่านสามารถจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมการอำลา และการต้อนรับผู้บังคับบัญชา (เป็นเช่นนั้นเสมอ / ไม่สามารถทำได้เลย)	-6.693	คงไว้
3. พฤติกรรมทำงานของท่านในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ... (ตัวท่านเอง / สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่นๆ)	-4.011	คงไว้
4. บทบาท และสถานภาพการทำงานของท่านภายหลังการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ถูกกำหนดโดย... (ตัวท่านเอง / สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่นๆ)	-4.798	คงไว้
5. ท่านจะชะลอการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน เพราะ... (ตัวท่านเอง / สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่นๆ)	-7.605	คงไว้
6. ถ้าต้องการย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน เป็นเพราะ... (ตัวท่านเอง / สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่นๆ)	-6.509	คงไว้
2.10 เจตนาในการกระทำ (intention) คือ ความพร้อม ความตั้งใจ ที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา อัน ได้แก่ การแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา การต้อนรับ - การ อำลา การปฏิบัติงาน และการทำงานในอนาคต		
1. ท่านตั้งใจ และวางแผนที่แสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (มากที่สุด / น้อยที่สุด)	-15.320	คงไว้
2. ท่านตั้งใจ และวางแผนที่จะจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการอำลา และต้อนรับผู้บังคับบัญชา (มากที่สุด / น้อยที่สุด)	-8.709	คงไว้
3. ท่านตั้งใจ และวางแผนที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาให้เหมือนกับช่วงเวลาปกติ (มากที่สุด / น้อยที่สุด)	3.554	คงไว้
4. ท่านตั้งใจ และวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานภายหลังจากการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา (มากที่สุด / น้อยที่สุด)	-12.296	คงไว้

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
3.1 พฤติกรรมแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา		
คือ พฤติกรรมของข้าราชการในการหาข้อมูล ติดตามข่าวสาร พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่นว่าผู้บังคับบัญชาคนเก่าจะไปรับตำแหน่งที่ไหน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่จะมารับตำแหน่งใหม่		
1. ท่านพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งใหม่ที่ผู้บังคับบัญชาคนเก่าของท่านจะไปรับตำแหน่ง	-12.120	คงไว้
2. ท่านพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ว่าจะเป็นคนใด และมีแนวทางการทำงานอย่างไร	-14.486	คงไว้
3. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชาคนเก่า	-11.847	คงไว้
4. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ที่จะมารับตำแหน่ง	-13.008	คงไว้
5. ท่านโทรศัพท์พูดคุยหรือได้พบกับผู้บังคับบัญชาคนเก่านอกสถานที่ทำงานก่อนที่จะมีการโยกย้าย	-11.930	คงไว้
6. ท่านโทรศัพท์พูดคุยหรือได้พบกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ นอกสถานที่ทำงานก่อนที่จะเข้ามารับตำแหน่ง	-14.657	คงไว้
7. ท่านโทรศัพท์พูดคุยหรือได้พบกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ นอกสถานที่ทำงานหลังจากผู้บังคับบัญชาคนใหม่เข้ามารับตำแหน่งแล้ว	-16.263	คงไว้
8. ท่านสอบถามผู้ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการโยกย้ายที่จะเกิดขึ้น	-12.184	คงไว้
9. เพื่อนร่วมงานเล่าให้ท่านฟังเกี่ยวกับการโยกย้ายของผู้บังคับบัญชาของท่าน	-12.433	คงไว้
10. ท่านทราบข่าวการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาของท่านก่อนที่จะมีการโยกย้ายจริง	-13.341	คงไว้
3.2 พฤติกรรมการต้อนรับ และการอำลา		
คือ พฤติกรรมการเลี้ยงส่ง การเลี้ยงต้อนรับ การมอบของที่ระลึก การไปส่งผู้บังคับบัญชาคนเก่าที่ทำงานแห่งใหม่ เพื่อเป็นการแสดงการต้อนรับ และการอำลาแล้วแต่กรณี		
1. ท่านไปร่วมงานเลี้ยงส่งผู้บังคับบัญชาคนเก่า	-7.338	คงไว้
2. ท่านไปร่วมงานเลี้ยงต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่	-7.964	คงไว้
3. ท่านมอบของที่ระลึกให้แก่ผู้บังคับบัญชาคนเก่า	-12.455	คงไว้

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
4. ท่านมอบของขวัญให้แก่ผู้บังคับบัญชาคนใหม่เพื่อเป็นการต้อนรับ	-13.295	คงไว้
5. ท่านเดินทางไปส่งผู้บังคับบัญชาคนเก่าถึงสถานที่ทำงานแห่งใหม่	-11.248	คงไว้
6. ท่านไปต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่ในวันที่เข้ารับตำแหน่ง	-11.152	คงไว้
7. ท่านไปส่งผู้บังคับบัญชาคนใหม่ที่รถ ในเวลาหลังเลิกงาน	-16.611	คงไว้
8. ท่านดูแลจัดความเรียบร้อยในที่ทำงานเพื่อต้อนรับผู้บังคับบัญชาคนใหม่	-12.636	คงไว้
9. ท่านช่วยผู้บังคับบัญชาคนเก่าเก็บของใช้ต่างๆ ก่อนการโยกย้าย	-9.671	คงไว้
10. ท่านเตรียมการสำหรับงานเลี้ยงส่งและเลี้ยงต้อนรับ	-11.466	คงไว้
3.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน		
คือ พฤติกรรมที่ข้าราชการกระทำอันแสดงออกเกี่ยวกับงาน ในช่วงที่มีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา เช่น การชะลอการทำงาน การรอฟังนโยบายของผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ความตั้งใจ ในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน		
1. ในช่วงที่กำลังจะมีการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ท่านชะลอการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานไว้	-16.379	คงไว้
2. ท่านอธิบาย สรุป หรือชี้แจงงานของท่านให้ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ทราบ	7.535	คงไว้
3. ท่านชะลอการทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาคนเก่าลง เพื่อดูแนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชาคนใหม่ก่อน	-12.469	คงไว้
4. ท่านลดบทบาทการทำงานของตัวเองลง เนื่องจากไม่แน่ใจว่าจะทำงานได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ต้องการหรือไม่	-14.281	คงไว้
5. ท่านพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแสดงให้ผู้บังคับบัญชาคนใหม่เห็นถึงความสามารถของท่าน	4.299	คงไว้
6. ท่านสังเกตแนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชาคนใหม่	-7.023	คงไว้
7. ท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาคนใหม่มารับตำแหน่ง	9.755	คงไว้
8. ท่านไม่ริเริ่มงานใหม่ๆ ในช่วงที่ทราบข่าวการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	-9.732	คงไว้
9. ท่านเร่งส่งผลงานที่มีให้เสร็จก่อนที่ผู้บังคับบัญชาคนเก่าจะย้าย	-3.997	คงไว้
10. ท่านมีแนวคิดใหม่ๆ ที่จะนำเสนอผู้บังคับบัญชาใหม่ทันทีที่เข้ารับตำแหน่ง	7.274	คงไว้
3.4 พฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต		
คือ พฤติกรรมที่ข้าราชการแสดงให้เห็นถึงความคิดคำนึง การคาดเดา ความวิตกกังวลในบทบาทสถานะหน้าที่ของตน อันจะส่งผลต่ออนาคตการทำงาน และการพยายามหาตำแหน่งงานใหม่ เพื่อโยกย้ายต่อไป		

ข้อความ	ค่า t	หมายเหตุ
1. ท่านต้องการย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน	-9.248	คงไว้
2. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับอนาคตการทำงานของท่าน	-8.061	คงไว้
3. ท่านวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานะ หรือตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	-11.143	คงไว้
4. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาคนใหม่มารับตำแหน่ง	6.996	คงไว้
5. ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค	-10.401	คงไว้
6. ท่านพยายามหาหนทางย้ายไปอยู่ที่เดียวกับผู้บังคับบัญชาคนเก่า	-16.737	คงไว้
7. ท่านวางแผนสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่	7.363	คงไว้
8. ท่านไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่	-9.488	คงไว้
9. ท่านไม่ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น หรือสถานที่อื่น	2.987	คงไว้
10. ท่านแสดงเจตจำนงที่จะย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น	-8.443	คงไว้