

ภาคผนวก

ผนวก ก
ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้อ รายด้านและทั้งฉบับ

ข้อ ที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่า ความ เชื่อมั่น t
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)		ค่า อำนาจ จำแนก t		
				X	SD	X	SD			
	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร									
1.ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)										
1	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเพื่อนร่วมงานของบุคลากรในหน่วยงาน	-	1	4.93	0.26	3.43	0.73	7.246**	0.7820	
2	หัวหน้าปรึกษาหารือกับท่าน รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับท่านเสมอ	-	1	4.93	0.26	3.00	0.38	15.691**	0.7814	
3	หัวหน้าให้ความเสมอภาคในการปกครองและบังคับบัญชา	-	0.87	4.93	0.26	3.07	0.46	13.191**	0.7868	
4	หัวหน้าตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก	+	1	4.57	0.49	1.71	0.45	16.067**	0.7955	
5	ท่านมักไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้า	+	0.46	-	-	-	-	-	-	
6	หัวหน้ามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบเผด็จการ	+	1	3.79	0.56	1.07	0.26	16.485**	0.7763	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (5 ข้อ)									0.7844	
2.การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)										
1	ท่านจะยังไม่ลงมือปฏิบัติ ถ้าไม่มีคำสั่ง หรือแนวทางการทำงานที่ชัดเจน	+	1	4.64	0.48	2.00	0.38	16.098**	0.7853	
2	โรงพยาบาลนี้มีความเข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบมาก	+	0.60	4.43	0.49	2.71	0.45	9.663**	0.7821	
3	งานทุกงานมีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตาม	+	1	4.93	0.26	3.64	0.61	7.288**	0.7869	
4	ท่านมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวจะผิดพลาด	+	0.6	4.93	0.26	3.86	0.35	9.145**	0.7892	
5	ในการทำงาน ท่านสามารถใช้วิจารณญาณทำงานตามความคิดเห็นของตนเอง เพื่อให้งานสำเร็จ	-	0.73	4.93	0.26	3.50	0.63	7.857**	0.7874	

ข้อ ที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่า ความ เชื่อมั่น
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)		ค่า อำนาจ จำแนก t		
				X	SD	X	SD			
6	ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่มีระเบียบปฏิบัติที่ตายตัว	-	0.87	4.93	0.26	3.36	0.72	7.659**	0.7862	
7	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างอิสระ	-	1	4.64	0.48	3.07	0.59	7.734**	0.7821	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (7 ข้อ)									0.7856	
3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)										
1	บุคลากรในหน่วยงานต่างคนต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง	+	1	4.29	0.45	2.00	0.38	14.586**	0.7782	
2	มีการแข่งขันกันในการทำงานระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง	+	1	4.36	0.48	1.50	0.50	15.459**	0.7798	
3	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร	+	1	4.14	0.35	3.71	0.70	16.832**	0.7790	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นปัจเจกนิยม (3 ข้อ)									0.7790	
4. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)										
1	บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	+	1	4.50	0.50	3.07	0.46	7.857**	0.7826	
2	บุคลากรในหน่วยงานทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+	1	4.93	0.26	3.86	0.52	6.903**	0.7814	
3	หากต้องมีการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ท่านมักมีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอ	+	1	4.93	0.26	3.93	0.26	10.204**	0.7803	
4	งานส่วนใหญ่จะสำเร็จลงได้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีม	+	0.6	4.86	0.35	3.71	0.70	5.502**	0.7765	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติความเป็นกลุ่มนิยม (4 ข้อ)									0.7802	
5. ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity)										
1	การตัดสินใจของหัวหน้าขึ้นอยู่กับข้อมูลมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	+	1	4.57	0.49	2.57	0.62	9.479**	0.7836	
2	ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรที่เกิดจากการทำงาน สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้	+	1	4.36	0.48	3.00	0.76	5.667**	0.7820	
3	หัวหน้าได้สร้างหลักการในการทำงานให้ตรงกัน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ยึดถือร่วมกัน	+	1	4.79	0.41	3.43	0.62	6.834**	0.7876	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมิติลักษณะความเป็นชาย (3 ข้อ)									0.7844	

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่า ความ เชื่อมั่น
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)		ค่า อำนาจ จำแนก t		
				X	SD	X	SD			
6. ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity)										
1	บุคลากรในหน่วยงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน	+	0.87	4.43	0.49	2.86	0.99	5.322**	0.7808	
2	บุคลากรในหน่วยงานมีการร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี	+	1	4.57	0.49	3.07	0.88	5.576**	0.7840	
3	บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน	+	1	4.07	0.26	2.36	0.72	8.341**	0.7778	
4	เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ท่านมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม	+	1	4.93	0.26	3.21	0.62	8.958**	0.7834	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะความเป็นหญิง (4 ข้อ)									0.7815	
7. การมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long Term Orientation)										
1	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	+	1	4.36	0.48	3.29	0.59	5.271**	0.7816	
2	ในการตัดสินใจท่านจะคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นสำคัญ	+	0.87	4.43	0.49	2.36	0.48	11.311**	0.7822	
3	เป้าหมายหลักในการทำงานของท่านคือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	+	0.73	4.71	0.45	2.50	0.50	12.278**	0.7834	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีการมุ่งเน้นผลระยะยาว (3 ข้อ)									0.7824	
8. การมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short Term Orientation)										
1	ท่านมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จในชีวิตเป็นสำคัญ	+	1	4.36	0.48	2.64	0.48	9.503**	0.7862	
2	ท่านมักจะตัดสินใจโดยคำนึงถึงสถานการณ์ในปัจจุบันเป็นหลัก โดยไม่นึกถึงอนาคต	+	1	4.64	0.48	1.79	0.56	14.467**	0.7797	
3	ผู้บริหารของโรงพยาบาลใส่ใจและให้ความสำคัญต่อบุคลากรเสมอ	+	0.73	4.29	0.45	2.43	0.62	9.073**	0.7796	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีการมุ่งเน้นผลระยะสั้น (3 ข้อ)									0.7785	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทั้งฉบับ (32ข้อ)									0.7820	

ข้อที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่า ความ เชื่อมั่น
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)		ค่า อำนาจ จำแนก t		
				X	SD	X	SD			
	การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้									
1. ความเป็นเลิศแห่งตน (Personal Mastery)										
1	ท่านกระตือรือร้นสนใจ ใฝ่หาที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	+	1	4.86	0.36	3.38	0.65	7.437**	0.8936	
2	ท่านชอบที่จะเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้กับตนเอง	+	1	4.43	0.51	3.56	0.43	4.888**	0.8862	
3	ท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ	+	1	4.36	0.50	3.12	0.73	5.254**	0.8760	
4	ท่านกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จด้วยตนเอง	+	1	4.57	0.51	2.69	0.36	11.257**	0.8898	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศแห่งตน (4ข้อ)									0.8864	
2. แบบแผนความคิด (Mental Models)										
1	ท่านเชื่อว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นการเรียนรู้และพัฒนาให้ดีขึ้น	+	1	4.79	0.43	3.26	0.85	6.000**	0.8498	
2	ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจในเรื่องใดก็ตาม ท่านจะคิดพิจารณาและทบทวนอย่างรอบคอบอยู่เสมอ	+	0.6	4.07	0.27	3.31	0.65	4.043**	0.8362	
3	บ่อยครั้งที่ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานจนสำเร็จได้ด้วยตนเอง	+	0.87	4.50	0.52	3.44	0.63	4.862**	0.8500	
4	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อและกระบวนการต่างๆให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ	+	1	4.21	0.43	2.98	0.66	5.829**	0.8434	
5	ท่านสามารถปรับความคิด วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาล	+	0.73	4.14	0.36	3.17	0.50	5.879**	0.8596	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิด (5 ข้อ)									0.8478	
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)										
1	ท่านจดจำวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี	+	1	4.14	0.36	2.56	0.47	10.000**	0.8460	
2	ท่านยึดถือวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลเป็นแนวทางในการทำงาน	+	0.73	4.14	0.36	2.97	0.53	6.842**	0.8452	

ข้อ ที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่า ความ เชื่อมั่น
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)		ค่า อำนาจ จำแนก t		
				X	SD	X	SD			
3	ท่านได้มีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล	+	1	4.29	0.47	2.69	0.36	10.127**	0.8520	
4	วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลมักถูกกำหนดจากผู้บริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน	-	0.73	4.93	0.27	3.10	0.47	12.620**	0.8624	
5	หน่วยงานของท่านมีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล	+	1	4.36	0.50	3.18	0.63	5.488**	0.8594	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (5ข้อ)									0.8530	
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)										
1	บ่อยครั้งที่ท่านได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	+	1	4.43	0.51	3.10	0.47	7.189**	0.8700	
2	การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมั่นใจในการทำงานมากขึ้น	+	0.6	4.64	0.50	3.31	0.65	6.073**	0.8649	
3	การทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	+	1	4.93	0.27	3.38	0.65	8.245**	0.8660	
4	หัวหน้าสนับสนุนให้ท่านและเพื่อนร่วมงานวางแผนการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	+	1	4.29	0.47	2.75	0.27	10.621**	0.8658	
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ จากการเรียนรู้หรือปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	+	1	4.71	0.47	3.43	0.50	6.995**	0.8793	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (5ข้อ)									0.8692	
5. ความคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)										
1	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยการเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างชัดเจน	+	0.73	4.79	0.43	3.23	0.51	8.764**	0.8682	
2	ท่านมีการวางแผนงานก่อนจะปฏิบัติงานเสมอ	+	1	4.64	0.50	3.25	0.76	5.720**	0.8658	
3	ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	+	1	4.36	0.50	3.18	0.63	5.488**	0.8710	
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ	+	1	4.64	0.50	2.88	0.27	11.579**	0.8684	
5	ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ เป็นการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด	-	0.73	2.64	0.74	1.02	0.27	7.678**	0.8432	
6	ท่านคิดว่าการทำงานอย่างเป็นระบบ หรือตามขั้นตอน ทำให้ท่านเสียเวลามากขึ้น	-	1	3.50	0.65	1.02	0.27	13.191**	0.8590	
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ (6 ข้อ)									0.8626	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งฉบับ(25 ข้อ)									0.8638	

ข้อ ที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ					
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)		ค่าอำนาจ จำแนก t	ค่า ความ เชื่อ มั่น
				X	SD	X	SD		
	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร								
1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)									
1	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากโรงพยาบาลมีความยุติธรรม	+	1	4.07	0.27	2.00	0.88	8.415**	0.7898
2	เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	-	0.87	4.36	0.50	1.79	0.43	14.602**	0.8100
3	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากโรงพยาบาล ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้พยายามและทุ่มเทในการทำงาน	-	0.87	4.36	0.50	1.79	0.43	14.602**	0.7982
4	ท่านรู้สึกว่าโรงพยาบาลพิจารณาผลตอบแทนแก่บุคลากร โดยคำนึงถึงอายุการทำงานมากกว่าผลการปฏิบัติงาน	-	1	4.43	0.51	2.21	0.89	8.102**	0.8028
5	เงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทักษะ ประสบการณ์และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	+	0.87	4.07	0.27	2.36	0.74	8.104**	0.7440
6	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากโรงพยาบาลทำให้ท่านรู้สึกที่จะอยู่กับโรงพยาบาลนี้ต่อไป	+	1	4.71	0.47	2.36	0.93	8.453**	0.8102
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน (6 ข้อ)									0.7925
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice)									
1	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลตอบแทนตามความเป็นจริงและอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้อง	+	1	4.07	0.27	2.64	0.74	6.777**	0.8102
2	ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาผลตอบแทนอื่นๆจากหัวหน้า	+	0.73	4.29	0.47	2.64	0.63	7.857**	0.8353
3	เกณฑ์หรือกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในโรงพยาบาลมีความยุติธรรม	+	1	4.14	0.36	2.86	0.63	7.485**	0.8209
4	ท่านคิดว่าหัวหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาผลตอบแทน โดยใช้ความรู้สึกส่วนตัว	-	1	4.71	0.47	2.07	0.27	18.207**	0.8736
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ (4 ข้อ)									0.8350

ข้อ ที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				ค่าอำนาจ จำแนก t	ค่าความ เชื่อ มั่น
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)			
				X	SD	X	SD		
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice)									
1	หัวหน้าปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติ	+	1	4.57	0.51	3.07	0.92	5.338**	0.8004
2	หัวหน้ามักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นใดๆของท่าน	-	1	4.07	0.27	1.21	0.43	21.029**	0.7984
3	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำจากหัวหน้าได้	+	1	4.43	0.51	2.43	1.22	5.666**	0.7713
4	ท่านไม่ค่อยได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายและข้อมูลต่างๆภายในโรงพยาบาลจากหัวหน้า	-	1	3.93	0.27	1.79	0.43	15.735**	0.7598
5	หัวหน้าของท่านแสดงความห่วงใยบุคลากรในหน่วยงานเท่าเทียมกันทุกคน	+	1	4.64	0.50	2.14	1.03	8.170**	0.9461
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (5 ข้อ)									0.8152
4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice)									
1	ในโรงพยาบาลมีการนำระเบียบกฎเกณฑ์มาใช้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	+	1	4.36	0.50	2.93	0.27	9.408**	0.7425
2	โรงพยาบาลมักจะมีการปรับเปลี่ยนนโยบายต่างๆ เพื่อให้สามารถปรับกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงได้	+	0.47	-	-	-	-	-	-
3	นโยบายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆภายในโรงพยาบาลมีความเหลื่อมล้ำ และเลือกปฏิบัติเฉพาะกับกลุ่มบุคคล บุคคลหนึ่งเท่านั้น	-	1	4.07	0.27	2.21	0.43	13.676**	0.7538
4	ในการกำหนดนโยบายต่างๆของโรงพยาบาล มักจะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นสำคัญ	+	0.87	4.21	0.43	2.93	0.27	9.412**	0.8032
ค่าความเชื่อมั่นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ (3 ข้อ)									0.7665
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งฉบับ (18 ข้อ)									0.8023

ข้อ ที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						ค่าความ เชื่อมั่น
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)		ค่า อำนาจ จำแนก t		
				X	SD	X	SD			
	การประเมินผลการปฏิบัติงาน									
1	ปริมาณงาน - ปริมาณงานที่ทำออกมาได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด	+	1	4.07	0.27	2.79	0.43	9.142**	0.9454	
2	คุณภาพงาน - พิจารณาถึงความถูกต้องและเรียบร้อย เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด	+	1	4.29	0.47	2.79	0.43	8.824**	0.9416	
3	ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน - มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานของตน	+	1	4.36	0.50	3.07	0.27	8.487**	0.9429	
4	การปฏิบัติตามคำสั่ง - เชื่อและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	+	1	4.07	0.27	2.86	0.36	10.083**	0.9433	
5	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนเอง	+	1	4.57	0.51	2.43	0.51	11.088**	0.9381	
6	ความรับผิดชอบ - ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+	1	4.64	0.50	2.79	0.43	10.511**	0.9383	
7	ความขยันหมั่นเพียร - มีความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำงาน	+	1	4.36	0.50	2.86	0.36	9.091**	0.9433	
8	การประสานงานและการให้ความร่วมมือ - มีการประสานงานและให้ความร่วมมือที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	+	1	4.57	0.51	2.86	0.36	10.240**	0.9444	
9	การวางแผนและการจัดระบบงาน - มีการวางแผนและจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม	+	1	4.50	0.52	2.79	0.43	9.500**	0.9402	
10	มนุษยสัมพันธ์ - มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ	+	1	4.29	0.47	2.93	0.27	9.379**	0.9452	

ข้อ ที่	ข้อความ	ทิศทาง	ค่า CVR (N=15)	การวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่ม ต่ำ				ค่าอำนาจ จำแนก t	ค่าความ เชื่อมั่น
				กลุ่มสูง (n=14)		กลุ่มต่ำ (n=14)			
				X	SD	X	SD		
11	ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ - สามารถวิเคราะห์ปัญหาและมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ	+	1	4.36	0.50	2.93	0.27	9.408**	0.9431
12	การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง - สามารถปรับตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันถ่วงที	+	1	4.14	0.36	2.86	0.36	9.412**	0.9431
13	การตัดสินใจ - สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบได้	+	1	4.43	0.51	2.71	0.47	9.297**	0.9435
14	การพัฒนาตนเอง - รู้จักฝึกฝนหาความรู้ ความชำนาญในงานของตน	+	1	4.64	0.50	2.71	0.47	10.546**	0.9441
15	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร - มีทัศนคติและแสดงความคิดเห็นแก่องค์การในทางสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์	+	1	4.07	0.27	2.57	0.51	9.740**	0.9408
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งฉบับ (15 ข้อ)									0.9457

หมายเหตุ

** p < .01