



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช
จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไป ใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

2. ขอรบกวนตอบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล
3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางคำพัน พะโยโค

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี
 36 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทบุคลากร

- ฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำ
 ฝ่ายลูกจ้างประจำ ฝ่ายพนักงานจ้าง

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี
 11 – 15 ปี 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ข้อ ที่	กระบวนการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์					
1	มีการกำหนดเป้าหมายของแผนงานใช้ ทรัพยากรมนุษย์ในระยะ 3 ปีเพื่อวิเคราะห์ สถานการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์และ งบประมาณที่จะนำไปใช้จ่าย					
2	มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบ อัตรากำลังของหน่วยงานมีโดยพิจารณาความ สอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และเป้าหมาย ของแผนงาน					
3	มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด ทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลังใน ระยะ 3 ปี					
4	มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบสำหรับการ ปฏิบัติงานจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อจัดวาง ทรัพยากรมนุษย์ในปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
5	มีการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการ จัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความ รับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับตามแผนงาน					

ข้อ ที่	กระบวนการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2. ความต้องการของหน่วยงานหลัก					
6	ผู้รับผิดชอบหน่วยงานหลักวิเคราะห์อัตรากำลังตามนโยบายขององค์กร					
7	ความต้องการของหน่วยงานหลักจะเป็นแนวทางประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในองค์กร					
8	หน่วยงานหลักมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการ ไว้อย่างชัดเจน					
9	หน่วยงานหลักมีการกำหนดลักษณะของงานที่รับผิดชอบ					
10	หน่วยงานหลักมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการ					
	3. การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร					
11	ตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์					
12	ตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครเป็นความต้องการของหน่วยงานหลัก					
13	ตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครเป็นความต้องการภาพรวมขององค์กรที่จำเป็น					
14	การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
15	การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากการขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่					

ข้อ ที่	กระบวนการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	4. การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน					
16	มีการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งงานทุกสายงาน					
17	มีการกำหนดคุณสมบัติพิเศษเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งงาน					
18	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่ง					
19	มีการกำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง					
20	มีการกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการของ ตำแหน่ง					
	5. ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร					
21	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรภายในให้บรรจุ ตำแหน่งที่ว่าง					
22	ผู้บริหารมีการเน้นการบรรจุตำแหน่งที่ว่างจาก บุคคลภายนอก					
23	ผู้บริหารจัดอัตรากำลังบุคลากรครบทุกตำแหน่ง ตามสาขาวิชาที่ต้องการ					
24	ผู้บริหารยึดกรอบอัตราค่าตอบแทนเป็นหลักใน การพิจารณา					
25	การวางแผนอัตรากำลังขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารเป็น ผู้ตัดสินใจ					

ข้อ ที่	กระบวนการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	6. การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่ เกี่ยวกับงาน					
26	มีการกำหนดคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง					
27	มีการกำหนดประสบการณ์ในการทำงาน					
28	มีการกำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนของ ตำแหน่งนั้น ๆ					
29	มีการกำหนดความชำนาญพิเศษเฉพาะตำแหน่ง					
30	มีการกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยจากสถาบันที่จบ การศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง					
	7. การกำหนดวิธีการสรรหา					
31	มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรร หาภายในองค์กร					
32	มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรร หาภายในร่วมกับคณะกรรมการภายนอกที่ เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น					
33	มีการกำหนดวิธีการสรรหาโดยฝ่ายบริหารร่วมกับ คณะกรรมการร่วมกันดำเนินการ					
34	มีการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน					
35	มีการกำหนดให้สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงาน กลางทำหน้าที่ผลิตข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ และ ประมวลผลคะแนน					

ข้อ ที่	กระบวนการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	8. การดำเนินการสรรหา					
36	มีการดำเนินการกำหนดหลักสูตรและวิธี สอบแข่งขันในตำแหน่งระดับต่าง ๆ อย่างละเอียด					
37	มีการสำรวจตรวจสอบตำแหน่งและอัตราว่างให้ ถูกต้องก่อนดำเนินการสอบแข่งขัน					
38	มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันโดยปิด ประกาศไว้ในที่เปิดเผย สถานที่รับสมัครสอบ ก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบ ไม่น้อยกว่า 10 วันทำ การและแจ้งให้จังหวัดทุกจังหวัดทราบโดยทั่วกัน					
39	มีการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ วิธีการสอบ แข่งขัน และวิธีดำเนินการที่จำเป็นและไม่ขัดต่อ หลักสูตรแล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อน สอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ					
40	มีการรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต การประกาศ รายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ เกณฑ์การตัดสินผู้สอบ แข่งขันได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และ เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง					
	9. การประเมินผล					
41	มีการประเมินผลของผู้สมัครเป็นรายวันตลอด ระยะเวลาการรับสมัคร					
42	มีการขยายระยะเวลาการรับสมัครหากพบว่ามี เหตุผลและความจำเป็นอย่างน้อย 5 วันทำการ แต่ ไม่เกิน 15 วันทำการ นับตั้งแต่วันถัดจากวัน สุดท้ายของการรับสมัคร					

ข้อ ที่	กระบวนการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	9. การประเมินผล (ต่อ)					
43	มีการรายงานผลกระบวนการสอบแข่งขันให้ ก.อบต.ทราบทุกขั้นตอน					
44	มีการทบทวนหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน การ ดำเนินการสอบแข่งขันให้มีความเหมาะสมถูกต้อง ตามระเบียบฯ					
45	มีการตรวจสอบการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต อันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระหว่าง ดำเนินการสอบแข่งขัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ข้อ ที่	ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	1. หลักความสามารถ					
1	มีการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร โดย พิจารณาจากคุณสมบัติผู้สมัคร					
2	มีการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร โดย พิจารณาจากคุณวุฒิทางการศึกษา					
3	มีการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร โดย พิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน					
4	มีการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีความสามารถ ตรงตามเงื่อนไขการรับสมัคร ได้มาสมัครเข้า ทำงาน โดยผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก หรือ สอบแข่งขันเข้าทำงาน					
5	มีการใช้หลักความสามารถในการพิจารณา ความดีความชอบในการทำงาน โดยการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโยกย้ายและการโอนบุคลากรขององค์การ					
	2. หลักความเสมอภาค					
6	มีการรับสมัครสอบโดยไม่จำกัดการคัดเลือก บุคคลโดยภูมิกำเนิด ถิ่นที่อยู่ เชื้อชาติ ศาสนา ผู้ปกครองและผู้รับรอง					

ข้อ ที่	ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2. หลักความเสมอภาค (ต่อ)					
7	มีการประกาศรับสมัครสอบให้ผู้สนใจทราบอย่างทั่วถึง					
8	มีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์การ โดยอาศัยหลักการที่ว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติ และคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับเท่ากัน จะได้รับพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงานเท่ากัน					
9	การให้สิทธิในการสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการโดยเปิดทั่วไป (Open To All)					
10	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติและมีความรู้ความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ทุกคนมีสิทธิมาสมัครสอบได้					
	3. หลักความมั่นคง					
11	มีการตั้งงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น					
12	มีการตั้งงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนประกันสังคมสำหรับพนักงานจ้าง					
13	มีการตั้งงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี					
14	มีการตั้งงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนรักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และค่าเดินทางไปราชการ					

ข้อ ที่	ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	3. หลักความมั่นคง (ต่อ)					
15	มีการตั้งงบประมาณเป็นทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท					
	4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง					
16	มีการกำหนดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคลากร โดยให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การวางตนเป็นกลางทางการเมือง					
17	มีข้อห้ามกระทำการใด ๆ อันสื่อเจตนาว่าเป็นการนิยม ฝักใฝ่ อุดหนุน สนับสนุน หรือตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของพรรคการเมือง หรือนักการเมือง					
18	มีข้อห้ามไม่ให้กระทำการใด ๆ อันสื่อเจตนาว่าเป็น การทำลาย บิดเบือนข้อเท็จจริงทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือทำให้เสียหายแก่พรรคการเมือง หรือนักการเมือง					
19	มีการส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองประเทศแบบระบอบประชาธิปไตยของบุคลากรในองค์การ					
20	มีการให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบที่บังคับโดยเคร่งครัด ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดการเมืองหนึ่ง หรือเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

1. ด้านหลักความสามารถ

.....
.....
.....
.....

2. ด้านหลักความเสมอภาค

.....
.....
.....

3. ด้านหลักความมั่นคง

.....
.....
.....

4. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1
25	+1	+1	+1	3	1

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	+1	3	1
37	+1	+1	+1	3	1
38	+1	+1	+1	3	1
39	+1	+1	+1	3	1
40	+1	+1	+1	3	1
41	+1	+1	+1	3	1
42	+1	+1	+1	3	1
43	+1	+1	+1	3	1
44	+1	+1	+1	3	1
45	+1	+1	+1	3	1
46	+1	+1	+1	3	1
47	+1	+1	+1	3	1
48	+1	+1	+1	3	1
49	+1	+1	+1	3	1
50	+1	+1	+1	3	1

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
51	+1	+1	+1	3	1
52	+1	+1	+1	3	1
53	+1	+1	+1	3	1
54	+1	+1	+1	3	1
55	+1	+1	+1	3	1
56	+1	+1	+1	3	1
57	+1	+1	+1	3	1
58	+1	+1	+1	3	1
59	+1	+1	+1	3	1
60	+1	+1	+1	3	1
61	+1	+1	+1	3	1
62	+1	+1	+1	3	1
63	+1	+1	+1	3	1
64	+1	+1	+1	3	1
65	+1	+1	+1	3	1



ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	278.325	745.456	0.593	0.977
X2	278.275	747.025	0.631	0.977
X3	278.375	752.548	0.313	0.977
X4	278.425	754.251	0.218	0.978
X5	278.525	740.051	0.683	0.977
X6	278.500	741.128	0.726	0.977
X7	278.475	737.640	0.875	0.976
X8	278.350	742.849	0.542	0.977
X9	278.350	746.387	0.534	0.977
X10	278.300	746.113	0.664	0.977
X11	278.525	737.999	0.834	0.976
X12	278.600	747.067	0.427	0.977
X13	278.575	745.481	0.526	0.977
X14	278.475	743.846	0.681	0.977
X15	278.500	738.974	0.702	0.977
X16	278.475	739.179	0.772	0.976
X17	278.150	744.951	0.492	0.977
X18	278.125	746.574	0.533	0.977
X19	278.075	749.969	0.563	0.977
X20	278.100	748.246	0.563	0.977
X21	278.525	734.204	0.840	0.976
X22	278.500	735.897	0.882	0.976

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X23	278.475	737.640	0.875	0.976
X24	278.450	739.433	0.806	0.976
X25	278.150	744.951	0.492	0.977
X26	278.125	746.574	0.533	0.977
X27	278.075	749.969	0.563	0.977
X28	278.100	748.246	0.563	0.977
X29	278.525	734.204	0.840	0.976
X30	278.500	735.897	0.882	0.976
X31	278.475	737.640	0.875	0.976
X32	278.450	739.433	0.806	0.976
X33	278.325	745.456	0.593	0.977
X34	278.275	747.025	0.631	0.977
X35	278.375	752.548	0.313	0.977
X36	278.525	740.051	0.683	0.977
X37	278.500	741.128	0.726	0.977
X38	278.475	737.640	0.875	0.976
X39	278.350	742.849	0.542	0.977
X40	278.350	746.387	0.534	0.977
X41	278.425	737.174	0.725	0.977
X42	278.575	745.738	0.585	0.977
X43	278.750	748.603	0.468	0.977
X44	278.650	750.028	0.410	0.977

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X45	278.550	761.074	0.087	0.978
Y1	278.525	740.051	0.683	0.977
Y2	278.500	741.128	0.726	0.977
Y3	278.475	737.640	0.875	0.976
Y4	278.350	742.849	0.542	0.977
Y5	278.350	746.387	0.534	0.977
Y6	278.300	746.113	0.664	0.977
Y7	278.525	737.999	0.834	0.976
Y8	278.600	747.067	0.427	0.977
Y9	278.575	745.481	0.526	0.977
Y10	278.500	741.128	0.726	0.977
Y11	278.475	737.640	0.875	0.976
Y12	278.450	739.433	0.806	0.976
Y13	278.150	744.951	0.492	0.977
Y14	278.125	746.574	0.533	0.977
Y15	278.075	749.969	0.563	0.977
Y16	278.100	748.246	0.563	0.977
Y17	278.525	734.204	0.840	0.976
Y18	278.500	735.897	0.882	0.976
Y19	278.475	737.640	0.875	0.976
Y20	278.450	739.433	0.806	0.976

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.00

N of Item = 65

Alpha=

.977

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98