

ภาคผนวก ข

**ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**  
**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม**  
**เรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง**  
**สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	5	0	0	1.00	ผ่าน
2. ตำแหน่ง (ระบุตามการปฏิบัติงานจริง)	5	0	0	1.00	ผ่าน
3. อายุ .....ปี (ระบุอายุจริง)	5	0	0	1.00	ผ่าน
4. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน .....ปี (ระบุตามจริง)	5	0	0	1.00	ผ่าน
5. ระดับการศึกษา	5	0	0	1.00	ผ่าน
6. รายได้ (ระบุ).....บาท/เดือน	4	1	0	0.80	ผ่าน
7. สังกัด	5	0	0	1.00	ผ่าน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>วัฒนธรรมองค์การ</b>					
<b>วัฒนธรรมเชื่อผู้ใหญ่ (Zeus)</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามักใช้อำนาจบางส่วนตัว เช่น ความมีพรรคพวก ความสนิทสนมกับผู้ใหญ่ เพื่อผลักดันการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้	3	2	0	0.6	ผ่าน
3. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผลงานในภาพรวมมากกว่ารายละเอียดปลีกย่อย	3	2	0	0.6	ผ่าน
4. ภายในหน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพส่วนตัวระหว่างบุคคลเพื่อช่วยให้การติดต่อประสานงานมีความคล่องตัว	4	1	0	0.8	ผ่าน
5. หน่วยงานมักใช้เรื่องการมีส่วนร่วม เพื่อกระตุ้นใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>วัฒนธรรมราชการ (Apollo)</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามักใช้อำนาจสั่งการตามกฎระเบียบ รวมถึงมีการติดตามผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจตามระเบียบแบบแผน และธรรมเนียมปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของผลงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	5	0	0	1	ผ่าน
4. ภายในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการใช้บันทึก หนังสือสั่งการที่เป็นหลักฐานลายลักษณ์อักษรในการติดต่อประสานงาน	5	0	0	1	ผ่าน
5. หน่วยงานมักใช้วิธีการมอบอำนาจ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อกระตุ้นใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	3	2	0	0.6	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>วัฒนธรรมทีมงาน (Athena)</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามักใช้ความเป็นเหตุเป็นผลในการคิดวิเคราะห์ รวมถึงให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
2. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเดิมมากกว่าปีที่ผ่านมา	5	0	0	1	ผ่าน
4. ภายในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ในทีมงานเดียวกัน	5	0	0	1	ผ่าน
5. หน่วยงานมักใช้วิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อกระตุ้นจิตใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>วัฒนธรรมมืออาชีพ (Dionysus)</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามักใช้ทักษะในการประสาน เพื่ออำนวยความสะดวก และผลักดันให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมักให้ความสำคัญความเป็นอิสระกับการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผลงานแบบมืออาชีพ	4	1	0	0.8	ผ่าน
4. ภายในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการติดต่อกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4	1	0	0.8	ผ่าน
5. หน่วยงานมักใช้วิธีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การยอมรับนับถือ เพื่อกระตุ้นจิตใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	4	1	0	0.8	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>ลักษณะขององค์กร</b>					
<b>องค์กรแบบเครื่องจักร (Organizations as Machines)</b>					
1. หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น คู่มือการใช้อาวุธปืนสั้น ขั้นตอนการเบิกจ่ายพัสดุ	3	2	0	0.6	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการกำหนดภารกิจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละฝ่ายเป็นระเบียบ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างชัดเจน	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการมอบอำนาจการตัดสินใจเป็นเรื่องๆ ตามภารกิจที่มอบหมาย ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการควบคุมการติดตามผลปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	5	0	0	1	ผ่าน
<b>องค์กรแบบสิ่งมีชีวิต (Organizations as Organisms)</b>					
1. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มากกว่าการปรับปรุงกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสัมฤทธิ์สูงสุด	5	0	0	1	ผ่าน
<b>องค์กรแบบสมอง (Organizations as Brains)</b>					
1. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในแต่ละ ภารกิจ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสร้างและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>องค์การแบบวัฒนธรรม (Organizations as Cultures)</b>					
1. หน่วยงานได้สนับสนุนให้จัดทำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมค่านิยมร่วมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประกวดผลงานยอดเยี่ยม รางวัลตำรวจดีเด่น	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เช่น การปลูกฝังอุดมการณ์ตำรวจ	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานได้กำหนดแนวคิด ความเชื่อ และสัญลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การ เช่น เครื่องหมาย คำขวัญ คติพจน์ ไว้อย่างชัดเจน	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับภารกิจ เช่น การตรวจสอบความปลอดภัย การให้บริการที่ดี	3	2	0	0.6	ผ่าน
<b>ทรัพยากรการบริหาร</b>					
<b>การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์</b>					
1. เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้งานปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกทักษะด้านการติดต่อประสานงาน	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น โครงการข้าราชการตำรวจดีเด่น Top Cop ประจำปีรอบ 3,6,9 และ 12 เดือน	3	2	0	0.6	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น การพัฒนาทีมปฏิบัติการ การวางแผนปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์การให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน การแข่งขันกีฬา	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>การบริหารงบประมาณ</b>					
1. หน่วยงานมีการวางแผนควบคุมการใช้จ่ายเงินได้ตามแผนที่กำหนด เช่น การกำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการบริหารจัดการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีเงินงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	3	2	0	0.6	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน โครงการตามระยะเวลาที่กำหนด	3	2	0	0.6	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>การบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>					
1. หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เช่น อาวุธปืน เสื้อเกราะกันกระสุน เครื่องมือพิเศษ ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือ/สอนแนะเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้งานได้อย่างถูกต้องวิธี	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานมีกำหนดระยะเวลาในการบำรุงรักษา และการทำความสะอาด วัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการจัดทำบัญชีหรือทะเบียนเพื่อควบคุมวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ	5	0	0	1	ผ่าน
<b>การบริหารจัดการ</b>					
1. หน่วยงานมีการออกแบบ/ปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับ ลักษณะงาน/ภารกิจ	3	2	0	0.6	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>					
1. หน่วยงานมีการจัดทำระบบสารสนเทศ เช่น โครงการพัฒนาฐานข้อมูล Offline, Online, Internet Router และ Wifi เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	4	1	0	0.8	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ใช้เวลา น้อยลงเมื่อดำเนินงานเรื่องเดิม เช่น การค้นหาข้อมูล การขออนุมัติ	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยี เช่น การรับส่งข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อ ช่วยให้การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เช่น ฐานข้อมูลคดี ระบบการส่ง ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ภายในหน่วยงาน เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีข้อมูลที่ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4	1	0	0.8	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>การบริหารการตลาดภาครัฐ</b>					
1. หน่วยงานมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรภายนอก เช่น หนังสือเชิญเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ การบูรณาการแผนการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมเครือข่ายหน่วยงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ	4	1	0	0.8	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการสื่อสารที่ช่วยนำเสนอข้อมูลข่าวสาร การทำงานของหน่วยงานออกสู่สาธารณะชน เช่น ทางเว็บไซต์ การจัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ผลงาน รายงานประจำปี	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการให้บริการให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การลดระยะเวลารับแจ้งความ การติดตามผลคดีได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น	4	1	0	0.8	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น กองปราบพบประชาชน โครงการแจ้งเตือนภัยและเบาะแสอาชญากรรมผ่าน Smart Phone CSD Application โครงการสมุดพกตำรวจบ้าน	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>หลักธรรมาภิบาล</b>					
<b>หลักประสิทธิผล</b>					
1. หน่วยงานมีการจัดทำวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการประเมินผลสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปี เช่น ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการประเมินผลสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนบริหารกำลังพล เช่น สมรรถภาพทางร่างกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทักษะด้านยุทธวิธีตำรวจ	5	0	0	1	ผ่าน
4. การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ เช่น โครงการพัฒนาฐานข้อมูล Offline, Online, Internet Router และ Wifi ได้ช่วยให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสะดวก คล่องตัวเพิ่มมากขึ้น	4	1	0	0.8	ผ่าน



ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>หลักประสิทธิภาพ</b>					
1. หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานและคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน	3	2	0	0.6	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการจัดทำฐานข้อมูล เช่น โครงการพัฒนาฐานข้อมูล Offline, Online, Internet Router และ Wifi เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานมีระบบการประเมินผลการดำเนินงานที่เชื่อถือได้ เช่น ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นไปได้จริง คณะกรรมการประเมินที่มีความเชี่ยวชาญ	5	0	0	1	ผ่าน
<b>หลักการตอบสนอง</b>					
1. หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อโครงการกิจกรรมที่จัดทำขึ้น	4	1	0	0.8	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการนำผลการสำรวจฯ มาใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการจัดทำระบบรับข้อร้องเรียนของประชาชน	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น โครงการฝึกอบรมความรู้ทักษะด้านการสืบสวน สอบสวน โครงการฝึกอบรมศิลปะการพูดต่อที่ชุมชนและทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์มวลชน	5	0	0	1	ผ่าน
<b>หลักการรับผิดชอบ</b>					
1. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายสู่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการจัดทำระบบที่แสดงให้เห็นถึงความสำนึกรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้น เช่น ขั้นตอนการแจ้งเรื่องขอรับความเป็นธรรมในคดีที่มีการจับผู้ต้องหาผิดตัว การชดเชย และเยียวยาให้แก่ผู้เสียหายอันเกิดจากการดำเนินการที่ผิดพลาดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเมื่อเกิดเหตุไม่คาดฝันขึ้น เช่น ผู้รับผิดชอบงานโดนโยกย้ายออกจากหน้าที่เดิม	3	2	0	0.6	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการดำเนินงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การป้องกันการก่อความไม่สงบของผู้ชุมนุมประท้วง	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>หลักความโปร่งใส</b>					
1. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน เช่น โครงการเผยแพร่ข้อมูล/กิจกรรม/ผลงานผ่านเว็บไซต์ โครงการประชาสัมพันธ์ ผลงานผ่านเครือข่ายชุมชนสามยอด โครงการนิทรรศการ	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการจัดทำช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น เว็บไซต์ เครือข่ายชุมชนสามยอด ตำรวจมวลชนสัมพันธ์ รายงานประจำปี	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานการตรวจสอบภายใน เช่น กำหนดรับตรวจงาน กำหนดการส่งหลักฐานเพื่อตรวจสอบ	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อป้องกันและปราบปราม รวมถึงการกำหนดบทลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด	5	0	0	1	ผ่าน
<b>หลักการมีส่วนร่วม</b>					
1. หน่วยงานมีการจัดทำช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นจากประชาชน เช่น ตู้รับฟังความคิดเห็น เว็บบอร์ด	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการจัดทำระเบียบเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การร่วมประชุมพิจารณาโครงการ การเป็นคณะกรรมการประเมินผลงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการจัดตั้งคณะทำงานภาคประชาชน เครือข่ายภาคประชาชน เพื่อเข้าร่วมการดำเนินงานในภารกิจต่างๆ	4	1	0	0.8	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการกำหนดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น โครงการสถิติอาชญากรรมภาคประชาชน โครงการสมุดพกตำรวจบ้าน	5	0	0	1	ผ่าน
<b>หลักการกระจายอำนาจ</b>					
1. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นคำสั่งตามกฎหมายอย่างชัดเจน	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการทบทวน/ปรับปรุงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นคำสั่งตามกฎหมายอย่างชัดเจน	3	2	0	0.6	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการจัดทำระเบียบเพื่อสนับสนุนการกระจายและมอบอำนาจ เช่น การมอบอำนาจรักษาราชการแทน การเบิกจ่ายงบประมาณ	4	1	0	0.8	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการกำหนดกิจกรรมเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานจากการมอบอำนาจ เช่น แบบรายงาน การถอดบทเรียน	4	1	0	0.8	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>หลักนิติธรรม</b>					
1. หน่วยงานมีการกำหนดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาความรู้ กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับให้แก่ประชาชน เช่น จัดทำแผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ คู่มือการให้บริการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์	3	2	0	0.6	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คุณพินิจในการปฏิบัติงานต่อทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ การใช้เอกสารเพื่อประกอบการแจ้งความ	3	2	0	0.6	ผ่าน
3. หน่วยงานมีกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้อำนาจตามกฎหมายให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม เช่น โครงการฝึกอบรมความรู้ทักษะด้านการสืบสวนสอบสวน	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางการใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างชัดเจน เช่น วิธีการให้บริการต่อประชาชน ขั้นตอนการรับแจ้งความร้องทุกข์	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>หลักความเสมอภาค</b>					
1. หน่วยงานมีการพัฒนาความเสมอภาคในการให้บริการแก่ประชาชน เช่น การจัดทำป้ายขั้นตอนการให้บริการ	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สอดคล้องกับ การให้บริการอย่างเสมอภาค	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานความเสมอภาคในการให้บริการ เช่น ขั้นตอนตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการรับแจ้งความ	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนด้านการสร้างความเสมอภาคภายในหน่วยงาน เช่น หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกัน	3	2	0	0.6	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>					
<b>การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น รับผิดชอบในคำพูด รับผิดชอบผลงานในกรณี ที่เกิดความผิดพลาด	5	0	0	1	ผ่าน
2. ผู้บังคับบัญชามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้จริงในการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น คิดใช้เหตุผลก่อนลงมือทำ มีศีลธรรม ซื่อสัตย์ในการทำงาน	5	0	0	1	ผ่าน
4. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการสื่อสารที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน เช่น การอธิบายความ การจูงใจผู้ฟัง	5	0	0	1	ผ่าน
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>	4	1	0	0.8	
1. ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น การนำทีม การช่วยแก้ไขปัญหา การให้คำแนะนำ					
2. ผู้บังคับบัญชามักกระตุ้นจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน เช่น การพูดปลุกใจในที่ประชุม การให้กำลังใจ	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. ผู้บังคับบัญชาได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ลงมือปฏิบัติงานที่มีการมอบหมายให้อย่างเป็นทางการ เช่น การประสานงานหัวหน้าส่วนราชการ ให้เข้าร่วมกิจกรรม	4	1	0	0.8	ผ่าน
4. ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เป็นไปตามแนวทาง อุดมการณ์ของหน่วยงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>การกระตุ้นชาวปัญญา</b>	4	1	0	0.8	
1. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจใช้เหตุผล ข้อมูล ข้อเท็จจริง สำหรับการแก้ไขปัญหา					ผ่าน
2. ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเตรียมความพร้อม โดยการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	4	1	0	0.8	ผ่าน
3. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น ๆ	5	0	0	1	ผ่าน
4. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ใช้ความรู้จากหลายๆ ฝ่าย มาช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือดูแล เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	1	0	0.8	ผ่าน
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความแตกต่างของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคน	5	0	0	1	ผ่าน
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายภารกิจได้สอดคล้องกับทักษะ และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเหมาะสม	3	2	0	0.6	ผ่าน
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อเข้ารับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1	ผ่าน

### ตอนที่ 3 ระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม

ระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</b>					
<b>1. การพัฒนาเครือข่าย</b>					
1.1 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ	4	1	0	0.8	ผ่าน
1.2 หน่วยงานมีการส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ	5	0	0	1	ผ่าน
<b>2. การพัฒนาองค์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ</b>					
2.1 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ	5	0	0	1	ผ่าน
2.2 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	5	0	0	1	ผ่าน
2.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร ในภารกิจของตำรวจ	5	0	0	1	ผ่าน

ระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>ความเป็นมืออาชีพ</b>					
<b>1. การพัฒนาเครื่องมือการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 หน่วยงานมีการพัฒนาฐานข้อมูลบุคคลเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
1.2 หน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีด้านการสืบสวนที่สอดคล้องกับภารกิจที่มอบหมาย	4	1	0	0.8	ผ่าน
1.3 หน่วยงานมีการพัฒนาฐานข้อมูลที่สำคัญได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	5	0	0	1	ผ่าน
<b>2. การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ</b>					
2.1 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
2.2 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นประจำทุกปีงบประมาณ	5	0	0	1	ผ่าน
2.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะการพูดของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อที่ชุมชนเพื่อสร้างงานมวลชนสัมพันธ์	4	1	0	0.8	ผ่าน
2.4 หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	5	0	0	1	ผ่าน
2.5 หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมการ VIP บุคคลสำคัญ และภารกิจถวายความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>ตำรวจผู้รับใช้ชุมชน</b>					
<b>1. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน</b>					
1.1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมเฝ้าระวังเพื่อความปลอดภัยในชุมชน	4	1	0	0.8	ผ่าน
1.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมแจ้งเตือนภัยและเบาะแสอาชญากรรมผ่านมือถือ และ Internet	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>2. การเผยแพร่ข่าวสารให้แก่ประชาชน</b>					
2.1 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูล/กิจกรรม/ผลงานสู่ประชาชน	4	1	0	0.8	ผ่าน
2.2 หน่วยงานมีการเผยแพร่แนวคิดตำรวจผู้รับใช้ชุมชนตามช่องทางต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1	ผ่าน

ระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>3. การปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน</b>					
3.1 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้สร้างเครือข่าย เฝ้าระวังภัยในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าเยี่ยมในชุมชน/พื้นที่ เฝ้าระวัง	4	1	0	0.8	ผ่าน
3.3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินกิจกรรมเพื่อ สร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนในชุมชนด้วยการให้ความรู้ในการป้องกัน ตัวเองจากอาชญากรรม	5	0	0	1	ผ่าน
<b>ความเข้มแข็งในการบริหารงาน</b>					
<b>1. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 หน่วยงานมีการจัดทำ/ปรับปรุงสถิติอาชญากรรมให้เป็นปัจจุบัน เพื่อ ประกอบการวางแผนปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
1.2 หน่วยงานมีการจัดทำองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เกี่ยวข้องกับ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>2. การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ</b>					
2.1 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ตำรวจดีเด่น	5	0	0	1	ผ่าน
2.2 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน	5	0	0	1	ผ่าน
2.3 หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการสำหรับครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	5	0	0	1	ผ่าน
2.4 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพและทันตกรรมประจำปี	4	1	0	0.8	ผ่าน
2.5 หน่วยงานมีการพัฒนามาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การลด ขั้นตอน การปรับปรุงกฎระเบียบ การลดการใช้เอกสารที่ไม่สำคัญเพื่อ ประกอบการดำเนินงาน	3	2	0	0.6	ผ่าน

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
OC1	207.4333	1170.5979	.5884	.9710
OC2	207.4667	1169.5678	.5866	.9710
OC3	207.2667	1163.7195	.7062	.9708
OC4	207.4333	1169.8402	.7175	.9708
OC5	207.7000	1174.5621	.6943	.9709
OC6	207.5667	1182.1851	.5187	.9711
OC7	207.5333	1176.6713	.6234	.9709
OC8	207.4667	1180.5333	.6029	.9710
OC9	207.4667	1161.2230	.6969	.9708
OC10	207.5000	1179.5000	.5437	.9711
OC11	207.4333	1163.3575	.7155	.9708
OC12	207.5333	1173.9716	.5933	.9710
OC13	207.6333	1168.6540	.6353	.9709
OC14	207.5333	1170.3264	.7099	.9708
OC15	207.3000	1168.4241	.7026	.9708
OC16	207.7000	1180.1483	.5217	.9711
OC17	207.3333	1169.6092	.6473	.9709
OC18	207.5000	1180.7414	.4809	.9711
OC19	207.6000	1182.9379	.4444	.9712
OC20	207.4667	1170.3954	.6350	.9709
OT1	207.5000	1162.6034	.7170	.9708
OT2	207.4333	1164.1161	.7022	.9708
OT3	207.3667	1168.3092	.5609	.9711
OT4	207.4667	1171.9716	.6431	.9709
OT5	207.4333	1163.3575	.7155	.9708
OT6	207.5333	1173.9716	.5933	.9710

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
OT7	207.3000	1158.8379	.7970	.9707
OT8	207.6000	1168.6621	.6528	.9709
OT9	207.5667	1171.7713	.6146	.9710
OT10	207.4667	1168.9471	.7033	.9708
OT11	207.3333	1159.8851	.7494	.9707
OT12	207.2667	1177.5126	.6521	.9709
OT13	207.5000	1176.8793	.6003	.9710
OT14	207.5333	1170.1885	.6674	.9709
OT15	207.4667	1169.1540	.6583	.9709
OT16	207.5667	1175.4264	.6223	.9709
RM1	207.5333	1164.3954	.7809	.9707
RM2	207.5000	1165.2241	.6412	.9709
RM3	207.5333	1170.3264	.7099	.9708
RM4	207.3000	1168.4241	.7026	.9708
RM5	207.7000	1180.1483	.5217	.9711
RM6	207.3333	1169.6092	.6473	.9709
RM7	207.5000	1180.7414	.4809	.9711
RM8	207.7000	1176.0793	.6592	.9709
RM9	207.5333	1171.7747	.6364	.9709
RM11	207.3000	1174.4931	.6239	.9709
RM12	207.4000	1161.2138	.7816	.9707
RM13	207.7667	1191.5644	.3099	.9713
RM14	207.4667	1161.2230	.6969	.9708
RM15	207.5000	1179.5000	.5437	.9711
RM16	207.5667	1175.4264	.6223	.9709
RM17	207.3333	1165.8161	.6808	.9709



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
RM18	207.5667	1171.7713	.6146	.9710
RM19	207.4667	1168.9471	.7033	.9708
RM20	207.3333	1159.8851	.7494	.9707
RM21	207.2667	1177.5126	.6521	.9709
RM22	207.5000	1176.8793	.6003	.9710
GG1	207.5333	1170.1885	.6674	.9709
GG2	207.4667	1169.1540	.6583	.9709
GG3	207.5667	1175.4264	.6223	.9709
GG4	207.2667	1163.7195	.7062	.9708
GG5	207.4333	1169.8402	.7175	.9708
GG6	207.7000	1174.5621	.6943	.9709
GG7	207.5667	1182.1851	.5187	.9711
GG8	207.5333	1176.6713	.6234	.9709
GG9	207.4667	1180.5333	.6029	.9708
GG10	207.4667	1161.2230	.6969	.9708
GG11	207.5667	1171.7713	.6146	.9710
GG12	207.4667	1168.9471	.7033	.9708
GG13	207.3333	1159.8851	.7494	.9707
GG14	207.2667	1177.5126	.6521	.9709
GG15	207.5000	1176.8793	.6003	.9710
GG16	207.5333	1170.1885	.6674	.9709
GG17	207.4667	1169.1540	.6583	.9709
GG18	207.5667	1175.4264	.6223	.9709
GG19	207.2667	1163.7195	.7062	.9708
GG20	207.4333	1169.8402	.7175	.9708
GG21	207.7000	1174.5621	.6943	.9709
GG22	207.5667	1182.1851	.5187	.9711
GG23	207.5333	1176.6713	.6234	.9709
GG24	207.4667	1180.5333	.6029	.9708
GG25	207.4667	1161.2230	.6969	.9708
GG26	207.5333	1173.9716	.5933	.9710
GG27	207.5000	1162.6034	.7170	.9708

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
GG28	207.3000	1155.5966	.7809	.9707
GG29	207.4000	1175.2828	.6928	.9709
GG30	207.4667	1170.3264	.6363	.9709
GG31	207.4000	1169.2138	.6727	.9709
GG32	207.4333	1170.5979	.5884	.9710
GG33	207.5667	1175.4264	.6223	.9709
GG34	207.5333	1164.3954	.7809	.9707
GG35	207.5000	1165.2241	.6412	.9709
GG36	207.3667	1156.3092	.7221	.9708
LT1	207.3000	1167.8034	.6395	.9709
LT2	207.6000	1182.9379	.4444	.9712
LT3	207.4667	1170.3954	.6350	.9709
LT4	207.5000	1162.6034	.7170	.9708
LT5	207.4333	1164.1161	.7022	.9708
LT6	207.3667	1168.3092	.5609	.9711
LT7	207.3000	1155.5966	.7809	.9707
LT8	207.4000	1175.2828	.6928	.9709
LT9	207.4667	1170.3264	.6363	.9709
LT10	207.4000	1169.2138	.6727	.9709
LT11	207.4333	1170.5979	.5884	.9710
LT12	207.5667	1175.4264	.6223	.9709
LT13	207.5333	1164.3954	.7809	.9707
LT14	207.5000	1165.2241	.6412	.9709
LT15	207.3667	1156.3092	.7221	.9708
LT16	207.3000	1167.8034	.6395	.9709

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
RBM1	207.7000	1174.5621	.6943	.9709
RBM2	207.5667	1182.1851	.5187	.9711
RBM3	207.5333	1176.6713	.6234	.9709
RBM4	207.4667	1180.5333	.6029	.9710
RBM5	207.4667	1161.2230	.6969	.9708
RBM6	207.4333	1163.3575	.7155	.9708
RBM7	207.5333	1173.9716	.5933	.9710
RBM8	207.5333	1170.3264	.7099	.9708
RBM9	207.3000	1168.4241	.7026	.9708
RBM10	207.7000	1180.1483	.5217	.9711
RBM11	207.3333	1169.6092	.6473	.9709
RBM12	207.5000	1180.7414	.4809	.9711
RBM13	207.6000	1182.9379	.4444	.9712
RBM14	207.4667	1170.3954	.6350	.9709

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
RBM15	207.3333	1159.8851	.7494	.9707
RBM16	207.2667	1177.5126	.6521	.9709
RBM17	207.5000	1176.8793	.6003	.9710
RBM18	207.5333	1170.1885	.6674	.9709
RBM19	207.4667	1169.1540	.6583	.9709
RBM20	207.5333	1164.3954	.7809	.9707
RBM21	207.5000	1165.2241	.6412	.9709
RBM22	207.3000	1168.4241	.7026	.9708
RBM23	207.7000	1180.1483	.5217	.9711
RBM24	207.3333	1169.6092	.6473	.9709
RBM25	207.5000	1180.7414	.4809	.9711
RBM26	207.7000	1176.0793	.6592	.9709
RBM27	207.5333	1171.7747	.6364	.9709

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 137 Alpha = .975