

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ. ๐๕๑๕ ๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์กาญจนาท เรืองวรากร

ด้วย นางสาววัฒนาพร นิเวศน์ รหัสประจำตัว 5212102096 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปีมหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ. ๐๕๑๑ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑา เทียนไทย

ด้วย นางสาววัฒนาพร นิเวศน์ รหัสประจำตัว 5212102096 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปีมหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุรระยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ. ๐๕๑๓ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราโมชน์ รอดจำรัส

ด้วย นางสาววัฒนาพร นิเวศน์ รหัสประจำตัว 5212102096 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันกับ
องค์การของลูกจ้างรายปีมหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรรยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ. ๐๕๑๕ /๒๕๕๔



สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน

ด้วย นางสาววัฒนาพร นิเวศน์ รหัสประจำตัว 5212102096 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปีมหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บ.ศ. ๐๕๑๒ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์ศิริณ

ด้วย นางสาววัฒนาพร นิเวศน์ รหัสประจำตัว 5212102096 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปีมหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนความสอดคล้องของ
ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์
(Internal Objective Congruency--IOC)

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1

รองศาสตราจารย์กาญจนาท เรืองวารากร

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2

รองศาสตราจารย์ ดร. จุฑา เทียนไทย

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราโมชน์ รอดจำรัส

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4

รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน

ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5

อาจารย์ ดร. ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่		
	1	2	3	4	5		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป							
ข้อ 1 เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 2 อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 3 ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 4 สถานภาพสมรส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 5 ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน							
ด้านความพึงพอใจในงาน							
ข้อ 1	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 4	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม							
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ด้านภาวะผู้นำ							
ข้อ 1	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
ข้อ 2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
ข้อ 3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
ข้อ 4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
ข้อ 5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
ด้านภาพลักษณ์องค์กร							
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC
	ท่าน ที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ด้านวัฒนธรรมองค์กร							
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
ส่วนที่ 3 ความผูกพันกับองค์กร							
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (subject matter specialists) จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ถ้อยคำ และความเที่ยงตรงในเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency--IOC) โดยให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

สูตรการคำนวณหาค่า IOC

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น
(Reliability Analysis-Scale: Alpha)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำ ภาพลักษณ์องค์กร และวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กร ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเป็นดังนี้

ด้านความพึงพอใจในงาน

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
A1	26.3000	28.2862	.6227	.7946
A2	26.9000	22.7138	.6960	.7709
A3	26.2333	26.1161	.6305	.7890
A4	27.4667	26.8092	.5648	.8081
A5	25.9000	27.1966	.6205	.7926

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 5

Alpha = .8262

ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม

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
B1	27.9333	27.5816	.8109	.8171
B2	27.5333	29.3609	.7312	.8384
B3	28.0333	30.7230	.6635	.8551
B4	27.7333	34.8920	.6526	.8620
B5	28.1000	29.3345	.6786	.8529

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 5

Alpha = .8730

ด้านภาวะผู้นำ

C1	26.6667	57.9540	.8489	.9496
C2	27.1000	53.7483	.9271	.9362
C3	26.8667	53.9816	.9018	.9408
C4	26.9667	60.1713	.8633	.9487
C5	27.0667	55.3747	.8536	.9494

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 5

Alpha = .9556

ด้านภาพลักษณ์องค์กร

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
D1	29.8667	22.6713	.7270	.8595
D2	30.1000	26.0931	.6445	.8758
D3	29.5000	26.0517	.7297	.8603
D4	29.7333	23.1678	.8026	.8395
D5	29.6000	23.1448	.7272	.8583

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 5

Alpha = .8840

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

E1	27.3000	38.4931	.8657	.9374
E2	27.5000	38.3966	.7984	.9488
E3	27.4667	39.3609	.8416	.9416
E4	27.1667	34.9023	.9224	.9270
E5	26.9667	36.8609	.8876	.9332

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 5

Alpha = .9497

ความผูกพันกับองค์กร

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
F1	46.2333	46.7368	.7504	.7720
F2	46.1667	42.6954	.8003	.7548
F3	47.3667	52.2402	.2287	.8593
F4	46.1667	42.1437	.7910	.7549
F5	47.0000	55.1034	.2667	.8369
F6	45.9000	46.2310	.6882	.7775
F7	46.3667	43.7575	.5639	.7989

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 7

Alpha = .8205

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง”

คำชี้แจง :

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้รับจะปิดเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่าน และการทำงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบ พระคุณมา ณ โอกาสนี้

วัฒนาพร นิเวศน์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 20-30 ปี

3. 31-40 ปี

4. 41-50 ปี

5. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

ข้อคำถาม	คะแนน
1. องค์กรให้ผลตอบแทนต่อ การทำงานทั้งที่เป็นเงิน และ ไม่ใช่เงินอยู่ระดับที่น่าพอใจ
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือ ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง
3. ท่านได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาและความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน
4. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณา
5. งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะงานที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ ความสามารถ

บรรยากาศเชิงจริยธรรม (ethical climate)

ข้อคำถาม	คะแนน
1. องค์กรมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีสำนึกและรับผิดชอบต่อ สังคมส่วนรวม
2. องค์กรมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีสำนึกและรับผิดชอบต่อ ผู้มารับบริการ
3. องค์กรมีโครงการหรือทำกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม
4. องค์กรไว้วางใจให้ท่านทำตามความเชื่อและจริยธรรมของตนเอง
5. บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์กรเป็นผู้ยึดมั่นใน การทำงานตามกฎ ระเบียบข้อบังคับขององค์กร

ภาวะผู้นำ (leadership)

ข้อคำถาม	คะแนน
1. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการวางแผน จัดระบบงาน และกล้าตัดสินใจ
2. ผู้บังคับบัญชามุ่งมั่นแสดงออกถึงความเสียสละแก่ส่วนรวม และองค์การ
3. ผู้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและดำเนินการให้ลูกจ้างได้ พัฒนาทักษะความสามารถอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ภาพลักษณ์องค์การ (organization image)

ข้อคำถาม	คะแนน
1. องค์การมีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอันดีแก่ท่าน
2. องค์การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ท่านมีความสามารถ ด้านวิชาการ และทักษะทางสังคม
3. คุณภาพบัณฑิตเป็นที่ยอมรับและต้องการของตลาดแรงงาน
4. องค์การมีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาเพื่อให้ บัณฑิตมีคุณภาพ
5. องค์การให้บริการแก่ผู้มาติดต่อได้รวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการทำงาน

ความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment)

ข้อความ	คะแนน
1. ท่านมีความพร้อมเพียงใดที่จะปรับปรุงการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านคือส่วนหนึ่งขององค์กร
3. บุคลากรในองค์กรมีความไว้วางใจ ห่วงใย เชื่อถือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว
4. หากมีบุคคลภายนอกพูดถึงองค์กรของท่านในทางลบ ท่านมีความพร้อมเพียงใดที่จะปกป้ององค์กรของท่าน
5. ท่านไม่ต้องการที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น
6. ท่านเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ชื่อเสียง และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ
7. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ

****ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม****

ข้อมูลที่ได้จะใช้ในทางวิชาการเท่านั้น

บรรณานุกรม

- กรกนก วิโรจศรีสกุล. (2546). ภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายตาประชาชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรชัย กาญจนสุนทร. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพิเศษในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชลรัตน์ ชลมารค. (2546). ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ตามการรับรู้ของผู้ปกครอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตีพร ผลพุด. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของสำนักงานคลังจังหวัดนครศรีธรรมราชในทัศนะของข้าราชการ และลูกจ้างศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ตรีชญา อุ่นเรือน. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพย์ หาสน์ศรี. (2546). รายงานการวิจัย เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสมรรถภาพการเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แซทไฟร์ พรินติ้ง.
- นิวัฒน์ กำบรรณารักษ์. (2546). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสาย ข สาย ค และลูกจ้างในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2541). แนวคิดการสร้างองค์การแห่งความรู้. วารสารการจัดการ
ภาครรัฐ และเอกชน, 5(2), 15-19.
- ประพจน์ เข้มทิม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการ
จัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
คุณานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2543). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:
ศูนย์หนังสือส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร
ภาค 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒน-
บริหารศาสตร์.
- พงศ์ธร พันลึกเดช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และ
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พจน์ ใจชายสุขกิจ. (2548). ยุทธวิธีการสร้างภาพลักษณ์ ผู้บริหารด้วยการจัดการสื่อสาร
และประชาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ฐานมีเดีย เน็ตเวิร์ค.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่
6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มนัส ชูเวชการ. (2547). แนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตรา-
จ้างรายชั่วโมง สังกัดวิทยาลัยการอาชีพฝาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2551). วัฒนธรรมองค์การของ
มหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549). กรุงเทพมหานคร:
ผู้แต่ง.

- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2553). สถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2553, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ Diamond in Business World.
- รัตนาวดี ศิริทองถาวร. (2546). การประชาสัมพันธ์ธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์พรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิมลพรรณ อาภาเวท. (2553). หลักการโฆษณาและประชาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอเดียนสโตร์.
- ศรีไพร บุญยะเดช. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารการกอง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองแผนงานของส่วนราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพงษ์ เสภาเกษ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บั๊กพอยท์.
- สมคิด บางโม. (2547). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมหมาย ศรีทรัพย์. (2543). ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง ของข้าราชการสาย ข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุจินต์ สว่างศรี. (2542). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 ไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- สุภชัย เอาะน้อย. (2550). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาวดี ติมินตระ. (2548). *ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุวิทย์ ลิ้มพงษ์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความพึงพอใจของพนักงานสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิทย์ ศรีสุชาติ. (2545). *ความคิดเห็นของข้าราชการต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2546). *สื่อประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ Diamond in Business World.
- อดิยาภรณ์ หวังหลี่. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉราพร แปลงมาลัย. (2552). *ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ลำปางในมุมมองของนักเรียนในเมืองลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อินทิรา ธนียผล. (2545). *การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงระหว่างส่วนกลางกับสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1) 99-118.
- Balmer, J. M. T. (2003). *Revealing the corporation (electronic resource): perspectives on identity, image, reputation, corporate branding, and corporate-level marketing: An anthology selected and interpreted*. New York: Routledge.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership* (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Bergmann, T. J., Lester, S. W., De Meuse, K. P., & Grahn, J. L. (2000). Integrating the three domains of employee commitment: An exploratory study. *Journal of Applied Business Research*, 16, 15-26.
- Best, J. W. (1970). *Research in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1994). *Human resource management*. Burr Ridge, IL: Richard D. Irwin.
- Carr, P. (2003). Revisiting the protestant ethic and the spirit of capitalism: Understanding the relationship between ethics and enterprise. *Journal of Business Ethics*, 47(1), 7-16.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research, 11*(1), 39-64.
- Cullen, J. B., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics, 46*(2), 127-141.
- Deshpande, S. P. (1997). Managers' perception of proper ethical conduct: The effect of sex, age, and level of education. *Journal of Business Ethics, 16*(1), 79-85.
- Fjortoft, N. D. (1993). Factors predicting faculty commitment to the university. *The Annual Forum of the Associational Research, 33*(1), 26-32.
- Goulet, L. R., & Frank, M. L. (2002). An examination of organizational commitment across three sectors: Public, non-profit, and for profit. *Public Personnel Management, 31*(2), 201-210.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Gregory, J. R., & Wiechmann, J. G. (1991). *Marketing corporate image: The company as your number one product*. Lincolnwood, IL: NTC Business.
- Hargens, M. D. (2005). An exploratory study of the impact of the organization on the retention of high school teacher. *Dissertation Abstracts International, 66*(9), 222-231-A. (UMI No. 3190187)

- Harrison, S. (1995). *Public relation*. New York: Routledge.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Huang, M. P., Cheng, B.-S., & Chou, L. F. (2005). Fitting in organizational values: The mediating role of person-organization fit between CEO charismatic leadership and employee outcomes. *International Journal of Manpower*, 26(1), 35-49.
- Jermier, J. M., & Berkes, L. J. (1979). Leader behavior in a police command bureaucracy: A closer look at the quasi-military model. *Administrative Science Quarterly*, 24(1), 1-23.
- Judge, T. A. (1993). Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and turnover?. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 395-401.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 36-51.
- Kacmar, K. M., Carlson, D., & Brymer, R. A. (1999). Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59(2), 976-994.

- Lamb, L. F., & McKee, K. B. (2004). *Applied public relations: Cases in stakeholder management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Routledge.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction or organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, *19*(1), 305-320.
- Martin, J. (1992). *Cultures in organizations*. New York: Oxford University Press.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, *69*(1), 175-194.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand Reinhold.
- McCormick, E. J., & Daniel, J. R. (1987). *Industrial and organizational psychology* (8th ed.). London: Allen & Unwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1993). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(3), 538-551.

- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*(3), 299-326.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. (2008). Effect of ethical climate on turnover intentions: Inking attitudinal and stress theory. *Journal of Business Ethics, 78*(4), 559-574.
- Navran, F. (1997). 12 Steps to building a best-practices ethics program. *Workforce, 76*(9), 117-122.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1994). *Organizational behavior: A management challenge* (2nd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Poppens, B. B. (2001). Perceived and preferred organizational culture types and organizational commitment at Midwestern private nonprofit colleges. *Dissertation Abstracts International, 61*(10), 3919-A. (UMI No. 9991659)
- Putnam, L., & Krone, K. J. (2006). *Organizational communication*. London: Sage.
- Ramdeja, D. J. (2001). *Organizational commitment of Thai university instructors: A study of public and private universities in Bangkok metropolis*. Unpublished doctoral dissertation, The National Institute of Development Administration, Bangkok.

- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology, 132*(3), 277-290.
- Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1997). *Organizational behavior* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior* (8th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Senge, P. M. (1998). *The fifth discipline field book: Strategies and tools for building a learning organization*. London: Nicholas Brealey.
- Sims, R. L., & Keon, T. L. (1997). Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit. *Journal of Business Ethics, 16*(2), 1095-1105.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior* (4th ed.). New York: Harper Collins .
- Sullivan, E. J., & Decker, P. J. (2005). *Effective leadership & management in nursing* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Trevino, L. K., Butterfield, K., & McCabe, D. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly, 8*(3), 447-476.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organization bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly, 33*(1), 101-125.

- Vroom, V. H. (1982). *Management and motivation*. Harmondsworth, England: Penguin.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, *16*(4), 1705-1716.
- Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward and understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, *13*(1), 637-647.
- Wright, P. L. (1990). Teller job satisfaction and organization commitment as they relate to career orientations. *Human Relations*, *43*(4), 369-381.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed). Singapore: Times Printer.
- Zhou, K. Z., Gao, G. Y., Yang, A., & Zhou, N. (2005). Developing strategic orientation in China: Antecedents and consequences of market and innovation orientations. *Journal of Business Research*, *58*(8), 1049-1058.
- Zuehlke, T. J. (1996). Managing public relations using MG00: A model for action planning in community organizations. *Dissertation Abstracts International*, *57*(2), 500-502-A. (UMI No. 4389800)

ประวัติผู้เขียน



ชื่อ ชื่อสกุล นางสาววัฒนาพร นิเวศน์
วัน เดือน ปีเกิด 13 มิถุนายน 2527
สถานที่เกิด จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2546
สำเร็จปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)
จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2549

ตำแหน่งหน้าที่
การทำงานปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา สำนักเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

