



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชพร ชาวท่าโขลง (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กรกฎ พลพานิช (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชวนชม กิจพันธ์ (2540) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) *พระเกี้ยว คู่มือสำหรับนิสิตตลอดการศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* สำนักงานสารนิเทศ
- ธงชัย สันติวงษ์ (2523) *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ* กรุงเทพมหานคร เจริญพัฒนา
- ธงชัย สันติวงษ์ (2538) *องค์การทฤษฎีและการออกแบบ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธานินทร์ สุทธิบุญขร (2545) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทการบินไทย จำกัด” ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธีระ วีระธรรมสาริต (2533) “ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารระดับหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธีระพร อุวรรณโณ (2528) *การวัดทัศนคติ : ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม* กรุงเทพมหานคร
- นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เชียงใหม่* ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ภัทริกา ศิริเพชร (2541) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนาคาร ผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารทั่วไป สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547) “การรับรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีต่อการเรียนการสอนกระบวนการวิชาจิตวิทยาทั่วไป” คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มนทิดา ช่อดอกกรัก (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- วิไลวรรณ สารีกุล (2549) “ความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก)” ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท การสื่อสารแห่งประเทศไทย โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิศยากร สีนพุล (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์* (ปรับปรุงใหม่) กรุงเทพมหานคร ซีอาร์ฟิล์ม และไซเท็กซ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) *จิตวิทยาสังคม* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- สมยศ นาวิกาน (2526) *ทฤษฎีองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) “แบบสำรวจเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร” *วารสารการบริหารคน* (มีนาคม)
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541) *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สวนีย์ แก้วมณี (2549) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee Engagement)” *วารสาร
การบริหารคน* 27, 3 (มีนาคม) : 11-12
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพิณดา ติวานนท์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์” *วิทยานิพนธ์
วท.บ. กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532) “ความผูกพันต่อองค์การ” *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์* 9, 34 (กันยายน)
: 34-41
- อมร สุวรรณนิมิตร (2541) “ผลของปัจจัยด้านบริหารที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรทางการแพทย์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- อรพินท์ สุขสถาพร (2542) “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร” *ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสน
ศาสตร์*
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance and
normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*.
- Blau, G. J. (1987), “Using a person-environment fit model to predict job involvement and
organizational commitment”, *Journal of Vocational Behavior*. 30, 240-257.
- Bloom, G. A., & Salmela, J. H. (2000), “ Personal characteristics of expert team sport coaches”,
Journal of Sport Pedagogy. 6(2), 56-76.
- Burke Institute. (2007), “ Employee Engagement & Retention Management”. [Online]. Available
<http://www.burke.com/Services/EERM/services.cfm?id=180> (20 October 2007).
- DeCotiis, T. and Summers, T. (1987), “A path analysis of a model of the antecedents and
consequences of organizational commitment”. *Human Relations*, Vol. 40 No. 7,
pp. 445-70.

- Fazzi, Robert A., Ed. D. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivation, performance, and commitment*. Burr Ridge, Illinois and New York : IRWIN Professional Publishing.
- Freund, D. and Hurley, R. (1987) "Managed Care in Medicaid: Selected Issues in Program Origins, Design, and Research." In *Annual Review of Public Health*. Volume 8. Annual Reviews.
- Gallup Organization. (2002). "The Gallup Path." [Online]. Available <http://www.gallupconsulting.com> (22 October 2008).
- Hrebiniak, L. and J.A. Alutto. (1972) "Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*.
- IES institute for employment studies. (2004) "What is Engagement?." [Online]. Available <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=408>
- Kreitzer, M. (1990). *Impact of staff nurse participation in decision-making on job satisfaction and organizational commitment* (Unpublished doctoral dissertation). University of Minnesota, Minneapolis.
- Lee, R., and E.R. Wilbur (1985) "Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis" *Human Relations*. 38 (8), 781-791
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Sixth Edition : McGraw-Hill USA.
- Luthan, F., McCaul, H.S. & Dodd, N.G. (1985) "Organization commitment : A comparative study of United States of America, Japan, and Korean employees." *Academy of Management Journal*. 28(1), 231-249.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment." *Psychological Bulletin*, 108 : 171-194
- Mathieu, J. E. and Farr, J. L. (1991) "Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction." *Journal of Applied Psychology*. 76, 127±133.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and C.A. Smith (1993) "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology*. 78 (4), 538-551.

- Meyer, J.P. and N.J. Allen (1991) "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen (1997). *Commitment in The Workplace*. Thousand Oaks CA : Sage Publications.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and R.M. Steers (1982) "Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Revicev and Reconceptualization of Organizational Commitment". *Academy of Management Review*. 10(3), 465-476.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and L.W. Porter (1979) "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224–247.
- Mowday, R.T., Porter, R.W and Steers, R.M.(1982) "Employee – organization linkages. The Psychology of commitment, Absenteeism and Turnover". *Academic Press*. Newyork, NY.
- Newstrom, J.W. and K. Davis (1993) *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 9th.ed., New York : McGraw-Hill, Inc.
- Northcraft, G.B. and M.A. Neale (1990) *Organizational Behavior, A Management Challenge*. The Dryden Press : USA.
- Oliver, N. (1990) "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development". *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), 19-31.
- O'Reille, C. and Caldwell, D.(1981) "The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification". *Administrative Science Quarterly*. 26, 597-614.
- Porter, L.W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and P.V. Boulian (1974) "Organizational commitment, job satisfaction,and turnover among psychiatric technicians" *Journal of Applied Psychology*. 59, 603–609.
- Steers,R.M., & Porter,L.W.(1979) *Motivation and work behavior* 2nd ed. New York : McGraw - Hill Book.
- Tong,A. (1991) "A Study of organizational and Professional Commitment Among Nurses in Singapore". Unpublished doctoral dissertation. The City University London

Yoder, Dale., (1981) . *Personnel Management and Industrial Relations*. Sixth Edition. New
Delhi. : Prentice Hall of India

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--|---|
| 1.รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช |
| 2.รองศาสตราจารย์ นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม | อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและประมวลผล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช |
| 3.รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์ | อาจารย์ประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสร วงศ์ทองดี | อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย |
| 5. นายเกรียงศักดิ์ บูรณปัทมะ | ผู้ช่วยอธิการบดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่มีความสอดคล้อง (IOC) กับเนื้อหาในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องดังนี้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ($\sum R$)	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.กึ่งพร ทองใบ	รศ.นวลเสนาห์ วงศ์จิตรธรรม	รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์	ผศ.ดร.ศิริกัตติรา วงศ์ทองดี	นายเกรียงศักดิ์ บุรณภัททะ		
ด้านความมีอิสระในการทำงาน							
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	1	1	1	1	1	5	1
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ทันที	1	1	1	1	1	5	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน	1	0	1	1	1	4	0.8
4. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้	1	1	1	1	1	5	1
5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1
ด้านความท้าทายในการทำงาน							
6. ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	1	1	1	1	1	5	1
7. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทายความสามารถ	1	0	1	1	1	4	0.8
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
9. งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1
10. ท่านมีความรู้สึกระตือรือร้นต่องานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	1	1	1	1	1	5	1

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ($\sum R$)	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.ดร.กัณฑ์พร ทองใบ	รศ.นพ.ฉัตรนันทน์ วงศ์เจริญธรรม	รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์	ผศ.ดร.ศิริกัญญา วงศ์ทองดี	นายเกษียรชัยศักดิ์ บูรณนันทิกะ		
ด้านความมีอิสระในการทำงาน							
11. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	1	0	1	1	1	4	0.8
12. ในหน่วยงานของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	1	0	1	1	1	4	0.8
13. ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	0	1	1	1	4	0.8
14. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	0	1	1	1	4	0.8
15. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน							
16. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกครั้งเมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น	1	1	1	1	1	5	1
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ($\sum R$)	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.ดร.กิ่งพร ทองใบ	รศ.นวลเด่น ห่วงศิริธรรม	รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์	ผศ.ดร.ศิริภักดิ์ วงศ์ทองดี	นายเกรียงศักดิ์ บูรณปัทมา		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานเสมอ	1	1	1	1	1	5	1
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่าน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น	1	1	1	1	1	5	1
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ. เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1
25. เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือ กับผู้บังคับบัญชาของท่านได้	1	1	1	1	1	5	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
26. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	1	1	4	0.8
27. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1
28. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1
29. การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ	1	-1	1	1	1	5	1
30. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหา การทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้	1	0	1	1	1	4	0.8

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ($\sum R$)	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	ทศ.รังพร ทองใบ	ทศ.วราภรณ์ ห่วงศิริธรรม	ทศ.อรอนันต์ชัย คงจันทร์	ศศ.ดร.สิริภัสสร วงศ์ทองดี	นายเกรียงศักดิ์ บุรณปัญญะ		
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ							
31. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1
132. ท่านได้รับการพัฒนาเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1
33. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
34. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
35. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ							
36. ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	1	1	1	1	1	5	1
37. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1
38. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	1	1	1	1	1	5	1
39. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	1	1	1	1	1	5	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
41. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ($\sum R$)	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.กึ่งพร ทองใบ	รศ.นวลพรรณ หงศ์จิตร	รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์	ศ.ดร.ศิริภัสสร วงศ์ทองดี	นายเกรียงศักดิ์ บุรณภักดิ์		
42. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	5	1
43. อาคาร สถานที่และบรรยากาศของมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
44. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความ เหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สะดวก	1	1	1	1	1	5	1
45. มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ	1	1	1	1	1	5	1
ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร							
46. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้ ความเป็นอยู่ของท่าน และครอบครัวมั่นคง	1	1	1	1	1	5	1
47. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะให้ความมั่นคงกับท่าน ได้ในอนาคต	1	1	1	1	1	5	1
48. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะ หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1
49. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง	1	1	1	1	1	5	1
50. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพดีแล้ว	1	-1	1	1	1	4	0.8

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ($\sum R$)	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1 ,0, -1)						
	รศ.ดร.กิ่งพร ทองใบ	รศ.นวมลเสน่ห์ วงศ์จิตร	รศ.ดร.อนันต์ชัย กงจันทร์	ผศ.ดร.ศิริกิติสร วงศ์ทองดี	นายเกรียงศักดิ์ บุรณปกรณ์		
ด้านความศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าในองค์กร							
51. เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1
52. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	1	0	1	1	1	4	0.8
53. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกฟังเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	1	0	1	1	1	4	0.8
54. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	1	0	1	1	1	4	0.8
55. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ	1	1	1	1	1	5	1
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร							
56. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า	1	1	1	1	1	5	1
57. ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1
58. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	1	1	1	1	1	5	1
59. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1
60. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ($\sum R$)	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.กึ่งพร ทองใบ	รศ.นวลเด่นห์ วงศ์จิตรธรรม	รศ.ดร.อนันต์ชัย ภูงจันทร์	ผศ.ดร.ศิริกัญญา วงศ์ทองดี	นายเกรียงศักดิ์ บุรณัมภ์มะ		
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร							
61. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	5	1
62. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1
63. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	1	1	1	1	1	5	1
64. ท่านภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน	1	1	1	1	1	5	1
65. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ดี ที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข	1	1	1	1	1	5	1
ด้านความต้องการที่ดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร							
66. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น	1	1	1	1	1	5	1
67. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	1	1	1	1	1	5	1
68. ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป	1	1	1	1	1	5	1
69. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุ	1	1	1	1	1	5	1
70. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	1	1	1	1	1	5	1

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ด้านลักษณะงานของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความมีอิสระในการทำงาน				
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการเป้าหมายและวิธีการ ทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	51.90	72.576	.395	.913
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	51.63	71.826	.521	.910
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน	51.70	70.286	.538	.910
4. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ งานที่รับผิดชอบได้	51.77	73.220	.410	.912
5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอ ความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่ เสมอ	51.80	72.441	.468	.911
ด้านความท้าทายในการทำงาน				
6. ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	51.43	70.392	.622	.907
7. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทาย ความสามารถ	51.60	71.283	.506	.910
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยี ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	51.60	71.628	.564	.909
9. งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานตลอดเวลา	51.80	69.683	.550	.909
10. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่องานเมื่อได้รับ มอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	51.47	71.016	.539	.909

ตารางที่ 2 (ต่อ)

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน				
11. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อ ปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	52.37	68.309	.611	.908
12. ในหน่วยงานของท่านมีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	52.13	69.706	.769	.905
13. ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	52.10	70.783	.558	.909
14. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	52.80	70.855	.526	.910
15. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่าง ชัดเจน	51.90	70.231	.550	.909
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน				
16. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	51.87	69.568	.654	.907
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาทุกครั้งเมื่อท่านได้เสนอความ คิดเห็น	52.03	69.895	.689	.906
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	51.80	70.372	.726	.906
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สำคัญของหน่วยงาน	51.70	71.941	.570	.909
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	52.00	71.586	.538	.909
ค่าความเชื่อมั่นรวม = .913 Cases = 30				

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	73.66	175.520	.617	.936
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเสมอ	73.66	171.591	.643	.936
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น	73.66	170.163	.674	.935
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	73.59	172.108	.687	.935
25. เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้	73.28	178.473	.567	.937
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
26. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	73.28	178.993	.376	.938
27. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	73.41	178.751	.346	.939
28. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	73.34	181.734	.236	.940
29. การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	73.69	178.793	.339	.939
30. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้	73.48	180.116	.299	.939

ตารางที่ 4 (ต่อ)

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ				
31. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	73.79	175.170	.588	.936
32. ท่านได้รับการพัฒนาเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง	73.90	177.167	.561	.937
33. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน	74.14	174.837	.617	.936
34. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	74.03	175.749	.502	.937
35. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	73.86	165.980	.787	.934
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ				
36. ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	74.45	170.685	.663	.935
37. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	74.62	170.601	.697	.936
38. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	74.72	176.850	.432	.938
39. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่าง ๆ	74.41	175.751	.469	.938
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	74.55	172.899	.618	.936

ตารางที่ 5 (ต่อ)

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
41. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ	73.59	173.180	.630	.936
42. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย	73.59	172.108	.740	.935
43. อาคาร สถานที่และบรรยากาศของมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	73.90	173.239	.633	.936
44. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานเช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สะดวก	73.66	174.520	.620	.936
45. มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอ กับความต้องการ	74.14	175.695	.454	.938
ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร				
46. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมั่นคง	74.34	168.734	.742	.934
47. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต	74.24	171.904	.538	.937
48. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะ หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้	74.28	168.635	.719	.935
49. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง	73.45	177.113	.448	.938
50. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	74.07	173.352	.592	.936
ค่าความเชื่อมั่นรวม = .939 Cases = 30				

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ด้านความผูกพันต่อองค์กร

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและ คุณค่าขององค์กร				
51. เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการใน การทำงานของท่าน	58.40	43.214	.541	.794
52. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่า ต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	57.77	42.977	.448	.797
53. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกฟัง เสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงาน ด้วย	58.30	42.079	.368	.802
54. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและ พร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายของมหาวิทยาลัย	58.30	40.562	.557	.789
55. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กร ภายนอกในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะ ประโยชน์เสมอ	58.07	44.064	.335	.803
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อ องค์กร				
56. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า	57.70	44.976	.190	.811
57. ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความ รับผิดชอบ	57.80	44.924	.189	.811
58. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	57.43	45.220	.257	.806
59. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่าง เต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	57.40	44.524	.357	.802
60. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	57.27	44.340	.516	.798

ตารางที่ 7 (ต่อ)

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร				
61. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	57.93	42.271	.508	.793
62. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของ หน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและการ พัฒนาขององค์กร	58.13	42.189	.479	.794
63. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในนามองค์กร เช่น เป็น ตัวแทนการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	58.23	40.323	.599	.786
64. ท่านภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน	57.97	41.826	.496	.793
65. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ดี ที่ท่าน ภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิต ท่านมีความสุข	58.07	41.995	.534	.792
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร				
66. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย แห่งนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น	57.83	44.006	.313	.804
67. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยแห่ง นี้แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูง กว่า	58.90	44.024	.207	.813
68. ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลง อย่างไรท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่ กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป	58.07	44.271	.311	.804
69. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้ยังมี ความสุขจนเกษียณอายุ	58.07	43.720	.236	.811
70. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลัง ที่สองของท่าน	58.00	44.207	.289	.805
ค่าความเชื่อมั่นรวม = .809				

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้มี 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

1. อายุ

1. () ไม่เกิน 30 ปี

2. () 31 - 40 ปี

3. () 41 - 50 ปี

4. () 51 - 60 ปี

2. สถานภาพการสมรส

1. () โสด

2. () สมรส

3. () หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. () ปริญญาตรี

3. () ปริญญาโท

4. () ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. () ต่ำกว่า 5 ปี | 2. () 5 – 10 ปี |
| 3. () 11 – 15 ปี | 4. () 16 – 20 ปี |
| 5. () 21 – 25 ปี | 6. () มากกว่า 25 ปี |

5. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. () ต่ำกว่า 10,000 บาท | 2. () 10,000 – 15,000 บาท |
| 3. () 15,001 -20,000 บาท | 4. () 20,001 – 25,000 บาท |
| 5. () 25,001 – 30,000 บาท | 6. () มากกว่า 30,000 บาท |

คำชี้แจง ในตอนที่ 2 , ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 4 | หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| 3 | หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นมาก |
| 2 | หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
ด้านความมีอิสระในการทำงาน				
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้				
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที				
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
4. ท่านสามารถตัดสินใจการทำงานที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้				
5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
ด้านความท้าทายในการทำงาน				
6. ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลาย ด้านประกอบกัน				
7. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทายความสามารถ				
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน				
9. งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา				
10. ท่านมีความรู้สึกระส่ำระสายหรือร้อนต่องานเมื่อได้รับมอบหมายงาน ที่นอกเหนือจากงานประจำ				
ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน				
11. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือ เพิ่มพูนความรู้				
12. ในหน่วยงานของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ยุติธรรม				
13. ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน				
14. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น				
15. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน				
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน				
16. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน				
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง เมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการทำงาน				
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน				
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน				

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่				
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานเสมอ				
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่าน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น				
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ				
25. เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือ กับผู้บังคับบัญชาของท่านได้				
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
26. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
27. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน				
28. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน				
29. การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
30. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้				
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ				
31. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย				
32. ท่านได้รับการพัฒนา เรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
33. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน				
34. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับการอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน				
35. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน				
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ				
36. ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ				
37. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
38. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี				
39. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ				
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ				
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
41. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ				
42. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
43. อาคาร สถานที่และบรรยากาศของมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน				
44. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความ เหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สะดวก				
45. มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ				
ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร				
46. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้ ความเป็นอยู่ของท่าน และครอบครัวมั่นคง				
47. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต				
48. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะ หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้				
49. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง				
50. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงาน ที่มี ประสิทธิภาพดีแล้ว				

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
ด้านความศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและ คุณค่าในองค์กร				
51. เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้อง กับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน				
52. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพ				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
53. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกฟังเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย				
54. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย				
55. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ				
<u>ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร</u>				
56. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า				
57. ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ				
58. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง				
59. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
60. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง				
<u>ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</u>				
61. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย				
62. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร				
63. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ				
64. ท่านภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน				
65. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ดี ที่ท่านภูมิใจ และมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร				
66. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น				
67. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า				
68. ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป				
69. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุ				
70. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน				

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ	นางสุวรรณณี วิริยะ
วัน เดือน ปีเกิด	7 กันยายน 2522
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิตเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเลขานุการบริหารของอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง	เลขานุการบริหาร

