



การพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT SCALE TO SUPPORT STAFF
AT SUKHOTHAI THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY

กุลนิตี กฤติมาธมนต์

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT SCALE
TO SUPPORT STAFF AT SUKHOTHAI THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF EDUCATION (Research & Development on Human Potentials)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ของ

กุลนิติ กฤติมารมณฑ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนต์ฤทัย คลังพหล)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พนิดา ศกุนตนาค)

(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้วิจัย	กุลนิตี กฤติมาธมนต์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรัชย์ มีชาญ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 3) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 459 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้วยวิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อำนาจจำแนก ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเชื่อมั่น และสร้างเกณฑ์ปกติด้วยวิธีการแปลงคะแนนดิบเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนน T ปกติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการให้รายบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งหมด 70 ข้อ 2) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24 – 0.77 แบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ค่าไคสแควร์ = 0.38, $df = 1$, $p = 0.54$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.00$) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 3) เกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ตั้งแต่ 0.11 – 99.78 มีคะแนน T ปกติ ตั้งแต่ 19 – 79

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรสายสนับสนุน, คุณภาพของแบบวัด, เกณฑ์ปกติ

Title	DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT SCALE TO SUPPORT STAFF AT SUKHOThai THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY
Author	KULNITI KITTIMATAMON
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Assistant Professor Surachai Meechan

The main purposes of this research were as follows: (1) to construct an Organizational Engagement Scale to support the staff at Sukhothai Thammathirat Open University; (2) to identify the quality of the Organizational Engagement Scale to support staff at Sukhothai Thammathirat Open University; (3) to construct the norm criteria of the Organizational Engagement Scale for support staff at Sukhothai Thammathirat Open University. The sample group used in the research included university support personnel at Sukhothai Thammathirat. For the 2018 fiscal year, there were a total of four hundred and fifty-nine people. The scale used in the research were Organizational Engagement Scale for the support staff at Sukhothai Thammathirat Open University. It had a five level evaluation scale. The quality inspection was measured by means of content validity, discriminant index, construct validity, and reliability, as well as constructing a norm criteria by means of converting raw scores into percentile and normal T scores.

The results of the research were as follows: (1) the results of the construction of an Organizational Engagement Scale for support staff at Sukhothai Thammathirat Open University. It consisted of four aspects as follows: Basic needs, individual, teamwork and growth of work in a total of seventy items; (2) an Organizational Engagement Scale to support staff at Sukhothai Thammathirat Open University. The content validity of the IOC index from 0.67-1.00, the discriminant index from 0.24 - 0.77, The Construct Validity from (values of the chi-square = 0.38, df = 1, p = 0.54, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.00), and the reliability value is 0.97; (3) The norm criteria of the Organizational Engagement Scale for support staff at Sukhothai Thammathirat Open University. with percentile scores from 0.11 - 99.78 with normal T scores from 19 - 79

Keyword : Organizational Engagement/ Supporting Staffs/ Quality of Scale/ Norm

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความเอาใจใส่ และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีของ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ และ อาจารย์ ดร.พนิดา ศกุนตนาค ซึ่งกรุณาเป็นที่ปรึกษา พร้อมให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำ ปริญญาานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดทุกท่านที่พร้อมให้ คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพแบบวัดในงานวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ สืบคำ อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ และ รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและวัดผล ที่ได้อนุญาต ให้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลากรุณาตอบ แบบวัดในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา จั๋ยม่วงศรี ที่คอยให้คำปรึกษาและ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญาานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เพื่อน ๆ และ น้อง ๆ ในสาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ กระตุ้นเตือน และเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้

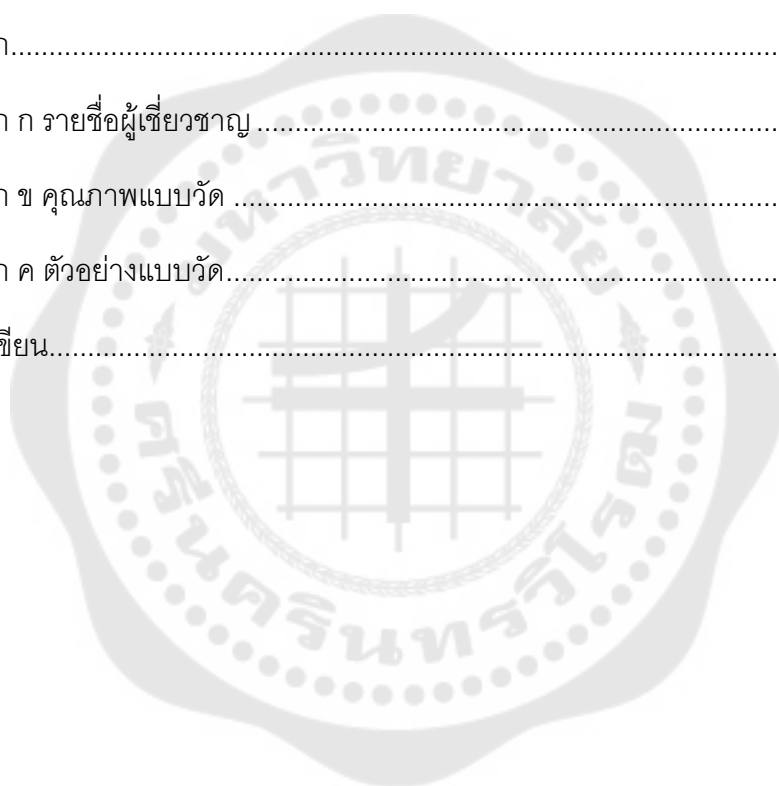
สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา คุณน้า และคุณพี่ ที่คอยเป็นขวัญและกำลังใจ อีกทั้งสนับสนุนปัจจัยในด้านต่าง ๆ รวมทั้งอำนวยความสะดวกทุกอย่างในการเรียนของผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ร่วมงานที่ฝ่ายจัดสอบ สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่เป็นขวัญและกำลังใจ และคอยช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็น อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร.....	11
1.1 ความหมาย และนิยามของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	11
1.2 องค์ประกอบของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร.....	15
1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	16
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบวัด และการสร้าง เกณฑ์ปกติ..	18
2.1 การสร้างแบบวัด	18
2.2 การตรวจสอบคุณภาพแบบวัด	20

2.3 การสร้างเกณฑ์ปกติ	23
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร.....	28
3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบวัด	31
3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างเกณฑ์ปกติ	34
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
2. การสร้างแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3. ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ปกติ	47
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
1. ผลการสร้างแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	53
2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	54
3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	65
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	65

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	65
ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบวัดและการสร้างเกณฑ์ปกติ.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผลการวิจัย	68
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	70
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	76
ภาคผนวก ข คุณภาพแบบวัด	78
ภาคผนวก ค ตัวอย่างแบบวัด.....	87
ประวัติผู้เขียน.....	93



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตารางเปรียบเทียบคะแนน T ปกติ กับ Percentile Rank	27
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรแยกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงาน.....	37
ตาราง 3 แสดงจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้แบบวัด	38
ตาราง 4 แสดงจำนวนตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพแบบวัด	40
ตาราง 5 แสดงจำนวนตัวอย่างที่เก็บเพิ่มเติม.....	41
ตาราง 6 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนจากค่าดัชนีความกลมกลืนที่นิยมใช้	50
ตาราง 7 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	54
ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกรายด้านและรวมทั้งฉบับ.....	55
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 องค์ประกอบ.....	56
ตาราง 10 ตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรทั้ง 4 ตัว.....	58
ตาราง 11 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (n=350).....	59
ตาราง 12 เกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในรูปเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนน T ปกติ มีคะแนนเต็ม 350 คะแนน (n=459).....	59

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนในการสร้างแบบวัด	42
ภาพประกอบ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 ด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	57



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันจะพบปัญหาการแข่งขันในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น ด้านบริการ ด้านแรงงานที่มีฝีมือ ด้านการศึกษา ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทำงานได้มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหล่านี้มีความต้องการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นความต้องการด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน หรือต้องการความท้าทายในงาน บุคลากรก็สามารถเปลี่ยนงานไปตามองค์กรที่ให้ผลตอบแทนสูงหรือให้สิ่งที่บุคลากรเหล่านั้นต้องการได้ง่าย จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้มีอัตราการเข้า-ออกจากงานสูงตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัว ปรับกลยุทธ์ในการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นจุดสำคัญที่แต่ละองค์กรต้องปรับและกำหนดกลยุทธ์ เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร และสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงก็คือทำอย่างไรให้บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด และจะทำอย่างไรให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการจะสร้างผลงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร เกิดความจงรักภักดีซึ่งแสดงออกมาในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลาอุทิศตนเพื่องานและองค์กรโดยไม่มีใครบังคับ (สุวรรณณี วิริยะ, 2553) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้นองค์กรจะทำอย่างไรที่จะบริหารจัดการบุคคลภายในองค์กรให้พร้อมที่จะทุ่มเท ตั้งใจ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป ซึ่งสิ่งที่จะทำให้บุคลากรอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน คือ ความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร หากบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงก็ย่อมมีพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ตนมีเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามเป้าหมาย ในทางตรงข้ามหากบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันน้อยหรือไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเลยบุคลากรก็จะไม่สนใจ ไม่เอาใจใส่กับงานที่ตนได้รับมอบหมายจนองค์กรได้รับผลกระทบหรือสูญเสียโอกาสบางอย่างไป ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์พร้อมสร้าง ความยึดมั่นผูกพันให้เกิดกับบุคลากร เพื่อบริหารจัดการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และเพื่อลดอัตราการลาออกหรือป้องกันการซื้อตัวบุคลากร

จากองค์กรอื่นด้วย (ภัทริน อธิษฐานวรรณศิลป์, 2547) ซึ่งการที่จะให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากทำงานให้องค์กรตลอดไป องค์กรจะต้องคำนึงถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่บุคลากรต้องได้รับ ผู้บริหารสนใจใส่ใจ ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีโอกาสก้าวหน้าในงาน รู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของตนเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหลายหน่วยงานประกอบกันมีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับองค์กรต่าง ๆ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเป็นมหาวิทยาลัยเปิดที่มีแนวคิดที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่ประชาชนให้มากที่สุด ดำเนินการสอนโดยใช้ระบบการสอนทางไกลเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่นักศึกษา ใช้สื่อการสอนทางไปรษณีย์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ สื่อออนไลน์ หรือวิธีการอื่นที่ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียนตามปกติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชสถาปนาขึ้นในวันที่ 5 กันยายน ปีพุทธศักราช 2521 มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 สายงาน คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งหน่วยงานในสายวิชาการประกอบด้วยสาขาวิชาทั้งหมด 12 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ หน่วยงานในสายสนับสนุนวิชาการประกอบด้วย 11 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักทะเบียนและวัดผล สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักบริการการศึกษา สำนักวิชาการ สำนักบรรณสารสนเทศ สำนักพิมพ์ สำนักการศึกษาต่อเนื่อง สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักบัณฑิตศึกษา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2561a, 2-13)

จากโครงสร้างองค์กรจะเห็นว่ามีการบริหารที่ชัดเจนคือในสายวิชาการก็จะเป็นคณาจารย์ประจำที่มีภารกิจในการสอน การผลิตสื่อการเรียนการสอน การทำวิจัย เป็นต้น ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการก็มิได้อยู่ในทุกหน่วยงานโดยจำแนกตามประเภทบุคลากรทำหน้าที่สนับสนุนด้านวิชาการตามแต่ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจำนวนบุคลากรทั้งหมด คือ 1,654 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 363 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 1,291 คน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2562) จะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนมากกว่าบุคลากรสายวิชาการ ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนจึงมีความสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร และเพื่อจะรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถ องค์กรจะต้องสร้าง

ให้บุคลากรนั้น ๆ มีความคิดที่อยากปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างตั้งใจ เต็มใจ อุทิศทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความยึดมั่นผูกพัน และลดความคิดที่จะลาออก และสิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องทำคือการสำรวจว่าบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเพียงใดเพราะสิ่งนี้จะแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่ออุทิศตนให้กับองค์กรที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชพบปัญหาจำนวนนักศึกษาที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งคณะกรรมการปฏิรูปมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชขึ้นเมื่อเดือนเมษายน 2561 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่มหาวิทยาลัยเผชิญและจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูบูรณะ โดยทำการวิจัยและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างกว้างขวาง จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิรูปมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุความเป็นเลิศในสูนามหาวิทยาลัยเปิดที่ใช้ระบบการศึกษาทางไกล การปฏิรูปมหาวิทยาลัยในการนี้เพื่อแก้วิกฤตจำนวนนักศึกษาที่ลดลงพร้อมหาแนวทางเพิ่มจำนวนนักศึกษาโดยเน้นที่วัยทำงานและวัยสูงอายุ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างประชากรของประเทศ เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาทางไกลให้ทันสมัย สะดวก เรียนอย่างมีความสุข มีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรให้เข้าใจ เข้าถึง และร่วมพัฒนาระบบการศึกษาทางไกลพร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้และเพื่อพัฒนาอุทยานการศึกษาราชมังคลาภิเษกตามแผนที่ได้ดำเนินการไว้แล้วให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อเป็นการเฉลิมฉลองในโอกาส 40 ปี มสธ. และยังเป็นอุทยานแห่งการศึกษาเพื่อประชาชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2561b) จากที่มหาวิทยาลัยเผชิญปัญหาด้านจำนวนนักศึกษาที่ลดลงนี้ทุกหน่วยงานภายในรับทราบเป็นอย่างดีอยู่แล้ว แต่ยังไม่มีการทำอะไรเพื่อกระตุ้นยอดนักศึกษาให้เพิ่มขึ้นได้ จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนส่วนหนึ่งเกิดความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานจึงมีความคิดที่ต้องการโอนย้ายหรือลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ผู้วิจัยจึงศึกษาข้อมูลจากข้อมูลการลาออกย้อนหลัง 5 ปี ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 มีจำนวน 11 คน ปีงบประมาณ 2558 มีจำนวน 29 คน ปีงบประมาณ 2559 มีจำนวน 17 คน ปีงบประมาณ 2560 มีจำนวน 18 คน และปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 31 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2561) จะเห็นว่าปีงบประมาณ 2661 มีบุคลากรลาออก/โอนย้ายสูงขึ้น และในระยะเวลา 5 ปี มีแนวโน้มที่อัตราการลาออก/โอนย้ายมากขึ้นทุกปี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งแบบวัด

ที่สร้างขึ้นจะต้องมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้สามารถนำไปวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากการสร้างแบบวัดนี้ไปใช้วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในด้านความเที่ยงตรง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้วัดความยึดมั่นผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรได้ดี อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้มีการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดเพื่อเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนที่ได้ สารสนเทศที่ได้จากแบบวัดนี้จึงสามารถนำไปใช้ประกอบเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเข้มแข็งยิ่งขึ้นได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวนทั้งหมด 1,291 คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 431 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 308 คน ลูกจ้างประจำประมาณแผ่นดิน จำนวน 52 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 408 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 92 คน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้แบบวัดเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้านอำนาจจำแนก คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 100 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 26 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 48 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 24 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 2 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้แบบวัดเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่น คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 350 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 5 เท่าของจำนวนข้อคำถามตามแนวคิดของ (Hair, 2010) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ตามหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 111 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 99 คน ลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 14 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 95 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 31 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 459 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดิม 350 คน และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 109 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 36 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 31 คน ลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 4 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 28 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 10 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เพียงพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ในงานวิจัยนี้มีบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตามประเภทบุคลากร ประกอบด้วย

- 1) ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน
- 2) พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
- 3) ลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดิน หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

4) ลูกจ้างประจำเงินรายได้ หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

5) ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษ โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยที่บุคลากรแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมาที่สามารถขยับเข้าไปสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งแกลล์พ ออร์กาไนเซชัน (Gallup Organization, 2016) ได้แบ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการให้รายบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในงาน

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs. “What do I get?”) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับจากองค์กร หรือที่เรียกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน ความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งต้องการความคุ้มครองปกป้อง

2. ด้านการให้รายบุคคล (Individual. “What do I give?”) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรให้กลับไปยังองค์กร ซึ่งบุคลากรจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อแสดงความสามารถและศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ องค์กรให้บุคลากรทำงานในสิ่งที่แต่ละคนถนัด ให้มีอิสระในการทำงาน เพราะจะทำให้บุคลากรรู้สึกท้าทายที่จะใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างทุ่มเท มีความยินดี เต็มใจอยากช่วยสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรเต็มที่ รวมทั้งหากได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน ได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในงานและทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า อีกทั้งช่วยเพิ่มกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork. “Do I belong here?”) หมายถึง บุคลากรร่วมกันทำงานให้ได้ผลงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การปฏิบัติงานในแต่ละงานจะต้องมีบุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อให้งานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย หรือได้ผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งการทำงานร่วมกันบุคลากรต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือและเอาใจใส่ในการทำงาน มีความจริงใจไม่เอาเปรียบกันภายในทีม มีความรู้สึกที่ตนเองเหมาะกับทีม และเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อนร่วมงานจะต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างภายในทีมให้เป็นที่แน่นอนแน่นอน

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth. “How can I grow?”) หมายถึง บุคลากรต้องมีความเชื่อว่างานที่ทำสามารถที่จะมีโอกาสก้าวหน้าหรือสามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ คือ การที่บุคลากรทำงานได้เป็นผลสำเร็จแล้วผลงานออกมาดี ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งทราบเกณฑ์การประเมินความดีความชอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นที่ชัดเจน และหากองค์กรมีข้อมูลป้อนกลับหรือคำแนะนำให้กับบุคลากรในเรื่องของผลการปฏิบัติงานครั้งที่ผ่านมาก็จะช่วยให้บุคลากรได้พิจารณาไตร่ตรองปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น มีหัวหน้างานที่คอยสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน และหากองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเอง มีการเปิดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน สนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ก็จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนางานได้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของแกลล์พ ออร์กาโนเซชัน โดยแบบวัดมีข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

คุณภาพของแบบวัด หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดประกอบด้วย

1. **ความเที่ยงตรง (Validity)** หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะหรือจุดประสงค์ที่ต้องการจะวัด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดว่าจะสามารถวัดได้ถูกต้องหรือไม่ โดยผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรง ดังนี้

1) **ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)** เป็นความเที่ยงตรงที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ตรวจสอบเนื้อหาของแบบวัดว่า เนื้อหาของข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาตรวจสอบโดยการพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะ หรือพฤติกรรมบ่งชี้ควบคู่กับข้อคำถามว่าแบบวัดนั้นมีความครบถ้วนสมบูรณ์ครอบคลุมเนื้อเรื่องทั้งหมดหรือไม่ สำหรับในงานวิจัยนี้เชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษากำหนดจำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน ให้พิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามที่คุณวิจัยได้นิยามไว้หรือไม่ แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยข้อคำถามที่ดีจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะมีการปรับปรุงหรือคัดออก

2) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง ค่าที่สะท้อนว่าแบบวัดวัดได้ตรงกับโครงสร้างภายในของคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือวัดได้สอดคล้องกับโครงสร้างทางทฤษฎีที่มุ่งวัด วิธีในการตรวจสอบคุณภาพเพื่อเป็นหลักฐานสนับสนุนคุณภาพแบบวัดเชิงโครงสร้างคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยงานวิจัยนี้จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ใช้สำหรับการสร้างแบบวัดที่มีทฤษฎีสนับสนุนที่มากเพียงพอ

2. อำนาจจำแนก หมายถึง ความสามารถของข้อคำถามในการจำแนกบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกับบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำออกจากกันได้อย่างชัดเจน การหาค่าอำนาจจำแนกกรณีที่เป็นมาตรวัดคุณลักษณะทางจิตที่มีภาวะให้คะแนนแบบหลายค่าในครั้งนี้ออกใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อกับคะแนนรวมโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกในระดับ .20 ขึ้นไปจะเป็นข้อที่เหมาะสมที่จะคัดเลือกใช้ในแบบวัด

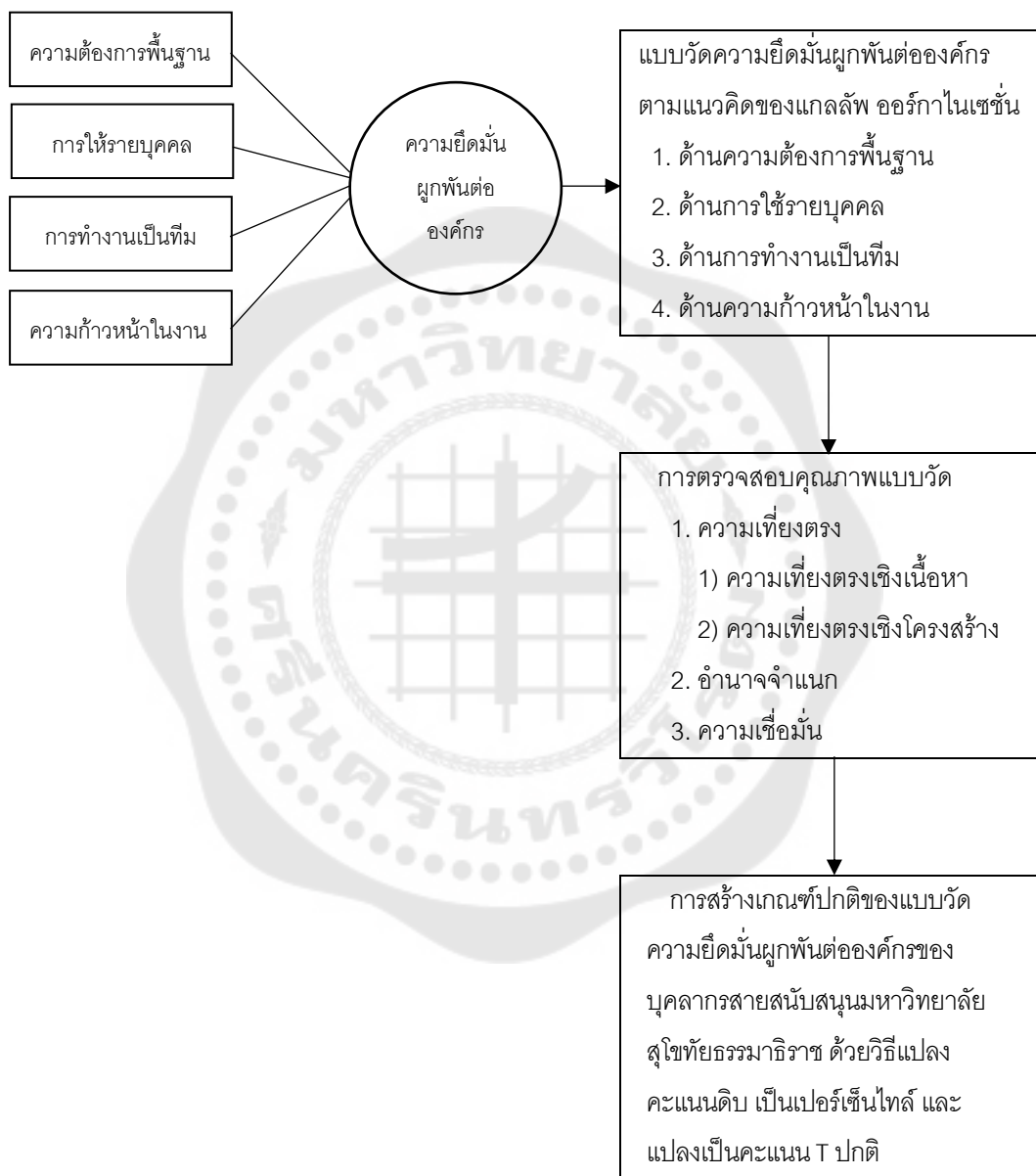
3. ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงที่ของคะแนนที่ได้จากผู้ตอบคนเดียวกันที่ตอบคำถามหลายครั้งในแบบวัดชุดเดิม ถ้าได้คะแนนเท่ากันหมายความว่าแบบวัดชุดนั้นมีความเชื่อมั่นได้สูง ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณมีหลายวิธีในงานวิจัยนี้หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

4. เกณฑ์ปกติ (Norms) หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดีแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่จะบอกระดับความสามารถของผู้ตอบว่าอยู่ระดับใดของกลุ่ม งานวิจัยนี้สร้างเกณฑ์ปกติจากการแปลงคะแนนดิบเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และนำตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่คำนวณได้ไปเทียบเป็นคะแนน T ปกติ ซึ่งคะแนน T ปกตินี้เป็นการแปลงรูปที่ยึดพื้นที่ใต้โค้งปกติเป็นหลัก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามแนวคิดของแกลล์พ ออร์กานไนเซชัน (Gallup Organization, 2016) ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการให้รายบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในงาน และเพื่อให้แบบวัดที่สร้างขึ้นมีคุณภาพจึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทั้งด้านความเที่ยงตรงอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น เพื่อให้สารสนเทศที่ได้จากการวัดมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

และเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการสร้างแบบวัด การตรวจสอบคุณภาพแบบวัด และการสร้างเกณฑ์ปกติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดโดยได้มุ่งศึกษา ความหมาย นิยาม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร วิธีการสร้างแบบวัด วิธีตรวจสอบคุณภาพแบบวัด และวิธีสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนำแบบวัดที่ได้คุณภาพนำไปศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากแบบวัดสามารถนำไปวิเคราะห์ว่าองค์กรนั้น ๆ จะทำอย่างไรเพื่อรักษาบุคลากรที่เก่งให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานขึ้น ดังนั้น จึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมาย และนิยามของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบวัด และการสร้างเกณฑ์ปกติ
 - 2.1 การสร้างแบบวัด
 - 2.2 การตรวจสอบคุณภาพแบบวัด
 - 2.3 การสร้างเกณฑ์ปกติ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัด
 - 3.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเกณฑ์ปกติ
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมาย และนิยามของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายและนิยามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

สตีเยอร์ (Steers, 1977, 46) ให้ความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1.1.1 ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร

1.1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.1.3 ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร มาวเดย์, พอตเทอร์ และสตีเยอร์ (Mowday, Porter, และ Steers, 1982) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ออกเป็น 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1.1.1 มีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร
1.1.2 ความเต็มใจ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้
คาห์น (Kahn, 1990) ได้นิยามความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรในลักษณะของการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional) ความรู้สึก (Affective) และทางร่างกาย (Physical)

เมย์และคณะ (May, Gilson, และ Harter, 2004) ได้แบ่งองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1.1 ความมีคุณค่า (Meaningfulness) คือ ความรู้สึกที่ได้รับการตอบแทนกลับมาจากการทำงานของตน

1.1.2 ความมั่นคง (Safety) คือ ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้นไม่มีความกลัว ไม่มีความคิดเชิงลบต่อสภาพลักษณะ สถานะ อาชีพของตนเอง

1.1.3 ความพร้อมใช้งาน (Availability) คือ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน

เอออน เฮวิท (Aon Hewitt, 2015) กำหนดความหมายว่าความยึดมั่นผูกพันเกิดจากสภาพจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกที่นำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ทำให้เกิด Say Stay Strive ดังนี้

1.1.1 Say คือ บุคลากรพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร เช่น บุคลากรจะต้องพูดถึงองค์กรในแง่ดี เวลาที่มีคนมาต่อว่า หรือบอกว่าองค์กรไม่ดีอย่างนั้นไม่ใช่นี้นี้ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะไม่ร่วมนินทา แต่จะพยายามพูดถึงสิ่งที่ดีขององค์กรให้คนอื่นเห็นว่าองค์กรเราไม่ได้เป็นอย่างที่คนอื่นเขาพูดกัน ยิ่งไปกว่านั้น บุคลากรจะเป็นคนไปโฆษณาองค์กรเราเองในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นภายนอกได้ทราบด้วย

1.1.2 Stay คือ มีความรู้สึกที่เหมือนการเป็นเจ้าของกิจการและความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือ ยังอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปเรื่อย ๆ ไม่มีความคิดที่จะย้าย หรือเปลี่ยนงานไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะถูกทาบทาม และถูกเสนอค่าตอบแทนให้อย่างสูงกว่าเดิม

1.1.3 Strive คือ มุ่งมั่นที่และมีแรงบันดาลใจ ความพยายามออกแรงไปสู่ความสำเร็จในงานของตนและขององค์กร ซึ่งบุคลากรก็จะพยายามสร้างผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าผลงานขององค์กรก็ย่อมจะดีขึ้นไปด้วย

ภรณ์ มหานนท์ (2529, 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1.1.1 บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

1.1.2 บุคลากรซึ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

1.1.3 โดยเหตุที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

1.1.4 จากความหมายของคำว่า ความผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, 34-41) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงานสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ณัฐรพันธ์ เขจรนนท์ (2551, 105-107) ให้ความหมายความผูกพันกับองค์กรไว้ว่า หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป ซึ่งได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1.1.1 ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets Orientation บุคลากรมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากไม่สามารถจะออกจากองค์กรไปได้ เช่น บุคลากรจะรู้สึกสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ หากออกจากองค์กรไป

1.1.2 ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organizational Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรชี้ให้เห็นว่าการที่บุคคลผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรกความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ หมายถึงการที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้ ประการที่สองความผูกพันด้วยใจรัก เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน และประการสุดท้ายความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับ หรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, 79) กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน ดูแลพนักงานดี สมาชิกมักจะมี ความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กร

สูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร เหมือนกับของของตน แก่ตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหา และมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่า เราหรือของเรา

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554, 22-24) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า กระบวนการค้นหา ข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร และนำข้อมูลมาบริหารจัดการมาสร้างและพัฒนาระบบ ทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมอง จากสิ่งที่บุคลากรพูดหรือแสดงออกมาเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นถึงการมีความผูกพันในการ ทำงานกับองค์กร ซึ่งเรียกสัญญาณนี้ว่า PaRS ประกอบด้วย

1.1.1 Participation (Pa) การร่วมมือ สนับสนุนธุรกิจขององค์กร หากขาดไป ก็จะเป็นสัญญาณอันตรายข้อแรกที่บ่งบอกว่าบุคลากรเริ่มจะขาดความผูกพัน บุคลากรคิดเสมอว่า ตนเองไม่ใช่เจ้าขององค์กร จึงไม่ใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือเมื่อองค์กรร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือกิจกรรมใหญ่ก็ตาม บุคลากรไม่ใส่ใจเมื่อเห็นเพื่อน บุคลากรทำผิดวิสัยหรือไม่มีจรรยาบรรณในการทำงาน โดยมักจะพูดเสมอว่า “บริษัทนี้ไม่ใช่ของฉัน คนเดียว”

1.1.2 Retire (R) ต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ หากไม่มีความรู้สึกเช่นนี้ก็ จะเป็นสัญญาณอันตรายข้อ 2 ที่เห็นถึงการยกขบวนกรลาออกของบุคลากร หรือบุคลากรที่ไม่ ต้องการให้ลาออกแต่กลับเข้ามายื่นขอเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retire) เพราะบุคลากร เริ่มมองไม่เห็นอนาคตของตนเอง คิดเพียงแต่ว่าถึงอยู่ในองค์กรไปก็จะมีเพียงแค่อุดหนุนและ เจ้าของกิจการเท่านั้นที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือไม่ก็เฉพาะคนสนิทของผู้บังคับบัญชา ทำให้ บุคลากรไม่มีใจที่อยากจะทำงานอยู่กับองค์กร จึงส่งผลให้มีบุคลากรจำนวนมากเกษียณอายุก่อน กำหนดทั้ง ๆ ที่เป็นกลุ่มบุคลากรที่องค์กรไม่อยากจะให้ออก

1.1.3 Speak (S) การพูดถึงองค์กรด้านบวก การพูดถึงองค์กรในทางลบ สังเกตเห็นได้จากการตั้งคำถามต่าง ๆ ในเชิงลบจากบุคลากรที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชา ต่อฝ่าย บุคคลหรือต่อผู้บริหารระดับสูง หากบุคลากรพูดถึงองค์กรในแง่ลบที่ไม่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟัง แสดงว่าบุคลากรเริ่มขาดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร จึงพูดเปรียบเทียบองค์กรของ ตนเองกับคู่แข่งหรือองค์กรอื่นที่ตั้งอยู่โดยรอบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ บรรยากาศการทำงาน และแง่มุมอื่น ๆ ซึ่งน่าจะเป็นสัญญาณอันตรายในข้อสุดท้ายที่สะท้อนว่า บุคลากรขาดความผูกพันในการทำงานกับองค์กร

สันติชัย อินทรอ่อน (2550) ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่า เป็นคุณลักษณะภายในของบุคลากร โดยมีความเชื่อว่าการที่บุคลากรจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคลากรเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งบุคลากรและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (win-win situation) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

ศรัณญา แสงลิ่มสุวรรณ (2556) ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่า การแสดงออกของบุคลากรในเชิงความรู้สึก ความคิดหรือการรับรู้ และเชิงกายภาพ ในด้านความรู้สึกมีคุณค่า ความมั่นคง และความพร้อมใช้งาน ของพวกเขาต่อบทบาทในการทำงานของพวกเขาที่เป็นสมาชิกขององค์กร

จากความหมายและนิยามที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ที่แสดงให้เห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และแสดงให้เห็นว่าตนมีความเต็มใจที่ทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.2 องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

แกลล์พ ออร์กาไนเซชัน (Gallup Organization, 2016) ได้แบ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs. “What do I get?”) คือบุคลากรจำเป็นต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนว่ามีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าใด ความสำเร็จในงานสมควรได้รับสิ่งใดตอบแทนบ้าง หรือมีบุคคลใดที่คาดหวังกับผลงานที่ทำบ้าง องค์กรมีทรัพยากรให้ใช้เพียงพอที่จะทำให้งานดำเนินไปได้ประสบความสำเร็จหรือไม่ เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานมีเพียงพอที่จะใช้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ บุคลากรมีความสุขจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กรหรือไม่ เป็นต้น

1.2.2 ด้านการให้รายบุคคล (Individual. “What do I give?”) คือ บุคลากรจะต้องทราบเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคล ถ้าพวกเขาต้องการเพิ่มผลงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองโดยที่มีโอกาสได้รับเสรีภาพในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด และสิ่ง

ที่มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับ หรือรับรู้ได้ว่ามีบุคคลใดบ้างที่สนับสนุนและช่วยผลักดันในการพัฒนางานรวมทั้งพรสวรรค์ของแต่ละบุคคลที่เป็นเอกลักษณ์จะทำให้บุคลากรแสดงออกโดยการให้สิ่งที่ดี ๆ ตอบกลับไปยังองค์กร

1.2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork. “Do I belong here?”) คือ บุคลากรต้องมีการทำงานเป็นทีมซึ่งแต่ละบุคคลต้องรู้สึกที่ตัวเองเหมาะกับทีมและเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยที่ทุกคนภายในทีมก็ไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกันได้ และภายในทีมร่วมกันทำงานและมุ่งมั่นที่จะผลิตงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุภารกิจหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ เช่น บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร บุคลากรร่วมมือกันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีคุณภาพ บุคลากรแต่ละคนรับรู้ได้ว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและก็เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีของเพื่อนด้วย เป็นต้น

1.2.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth. “How can I grow?”) คือ ความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ซึ่งจะต้องเรียนรู้ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในงานให้มากขึ้น รวมทั้งเพิ่มศักยภาพตนเองโดยเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะส่งเสริมให้งานที่ทำอยู่เกิดการพัฒนามากขึ้นส่งผลให้หัวหน้างานเห็นผลงานที่พัฒนาขึ้น หัวหน้าก็จะไว้วางใจและให้การสนับสนุนในความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น บุคลากรพร้อมจะเจริญเติบโตไปกับองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น

จากองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญคือผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และยังสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กรในระยะยาวอีกด้วย

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

มาร์เดย์, พอตเทอร์และสตีล (Mowday และคนอื่น ๆ, 1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัยคือ

1.3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส

1.3.2 ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ (Job or Role-Related) ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

1.3.3 ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (Work Experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและแนวทางการพิจารณาความดี ความชอบขององค์กร

1.3.4 ลักษณะโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สวณีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมี 6 องค์ประกอบคือ

1.3.1 บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดี

1.3.2 ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง

1.3.3 เพื่อนร่วมงาน (Work Group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน อันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

1.3.4 ลักษณะงาน (The job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

1.3.5 ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession) บุคลากรต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

1.3.6 ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้

หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการดังกล่าว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กรในระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กรผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความยึดมั่นผูกพันและมีส่วนร่วมผลักดันให้ผู้นำขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือ การทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรเป็นการแสดงออกที่เห็นได้จากอารมณ์ ความรู้สึก และทางร่างกาย โดยที่ต้องเกิดจากร่วมมือร่วมใจกันให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และได้ตามความปรารถนาสูงสุดของบุคลากร

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบวัด และการสร้างเกณฑ์ปกติ

2.1 การสร้างแบบวัด

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งเป็นแบบวัดที่ใช้วัดเจตคติที่ทำให้ทราบถึงความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก อารมณ์ และแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมา การสร้างแบบวัดเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางสังคมศาสตร์ เป็นวิธีที่ค่อนข้างสะดวกและไม่กีดกันกลุ่มเป้าหมายในการตอบคำถาม โดยแบบวัดที่ดีต้องมีความชัดเจนเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าใจได้และทำให้ตอบได้ตรงประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ

ดังนั้น การสร้างแบบวัดจะต้องพิจารณารายละเอียดที่เกี่ยวข้องและเข้าใจขั้นตอนในการสร้างซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบวัดดังนี้

สุวิมล ตีรกานันท์ (2550, 17-18) อธิบายขั้นตอนการสร้างแบบวัดดังนี้

2.1.1 ศึกษาและทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการจะสร้างแบบวัดโดยพิจารณา

1) ความหมายของตัวแปร ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของตัวแปรหรือองค์ประกอบของตัวแปร

2) แบบวัดในงานวิจัยที่ทบทวนว่าใช้แบบวัดชนิดใด เหมาะสมหรือไม่

3) วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบวัด ควรพิจารณาว่ามีขั้นตอนการสร้างแบบวัดถูกต้องหรือไม่ และมีการตรวจสอบคุณภาพหรือไม่ ผลการตรวจสอบคุณภาพเป็นอย่างไร

4) ผลที่ได้จากแบบวัด หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากแบบวัดในข้อ 3) เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรเป้าหมายมีผลการใช้อย่างไร

2.1.2 นำผลที่ได้จากการศึกษาจากข้อ 1) ถึง 4) มากำหนดนิยามเชิงทฤษฎีและนิยามศัพท์เฉพาะ

2.1.3 เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าควรใช้แบบวัดเพียงอย่างเดียว หรือใช้แบบวัดประกอบการสังเกต หรือวิธีอื่น ๆ ที่จะได้ข้อมูลตามความต้องการและเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

2.1.4 พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสมว่าควรใช้คำถามปลายเปิดหรือคำถามปลายปิด ถ้าเป็นคำถามปลายเปิดควรเป็นคำตอบประเภทใด ได้แก่ ประเภทเลือกตอบ ประเภทมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) เป็นต้น

2.1.5 สร้างข้อคำถามจากนิยามศัพท์เฉพาะทั้งหมด แล้วรวบรวมเป็นแบบวัด

2.1.6 นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้

2.1.7 นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

2.1.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบวัดให้มีคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจก่อนนำไปใช้จริง
ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง (2559, 24-26) อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการสร้างแบบวัดไว้

ดังนี้

2.1.1 การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่วัดหรือต้องการศึกษาว่า มีงานวิจัยใดศึกษามาก่อน มีการนิยาม และมีตัวอย่างแบบวัดข้อคำถามแบบในลักษณะใด ซึ่งจะนำมาสู่การกำหนดนิยามให้เหมาะสมกับบริบทและบุคคลที่เป็นตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

2.1.2 หากพบว่ามีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่วัดหรือตัวแปรที่ศึกษา มีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยอาจจะใช้การสัมภาษณ์หรือใช้ข้อคำถามปลายเปิดสอบถามผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในประเด็นนั้น ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นข้อคำถามเพิ่มเติม

2.1.3 กำหนดนิยามสิ่งที่ต้องการศึกษา ซึ่งควรกำหนดให้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะที่ทำให้เห็นองค์ประกอบของการวัดตัวแปรดังกล่าว รวมถึงระบุวิธีที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1.4 สร้างข้อคำถามให้ตรงกับคำนิยามที่กำหนดไว้ โดยมีหลักการสร้างคือต้องสร้างข้อคำถามให้มากกว่าข้อคำถามที่ต้องการใช้จริง

2.1.5 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปขอความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา ตรวจสอบว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปวัดกับผู้ที่เป้าหมายของการใช้แบบวัดมาน้อยเพียงใด

2.1.6 นำข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

2.1.7 นำแบบวัดไปทดลองใช้ โดยในขั้นต้นอาจจะสุ่มกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาที่อยู่ภายใต้ประชากรเดียวกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนประมาณ 10 คน ทดลองทำเพื่อ

ตรวจสอบความเข้าใจทางภาษาของคำชี้แจงและข้อคำถามแต่ละข้อ และอาจซักถามผู้ทำแบบวัดว่ามีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับข้อคำถามนั้นหรือไม่

2.1.8 ปรับปรุงแบบวัดที่ได้จากการทดลองใช้ขั้นต้นเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มมาทดลองใช้แบบวัด (try out) ที่อยู่ภายใต้ประชากรเดียวกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยจำนวนประมาณ 30 คนขึ้นไป หากผู้วิจัยมีความประสงค์จะตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอาจจะต้องใช้จำนวนกลุ่มทดลองใช้แบบวัดมากกว่า 100 คนขึ้นไป

2.1.9 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อำนาจจำแนก ความเที่ยงตรง แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

2.1.10 นำแบบวัดไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริงที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

2.2 การตรวจสอบคุณภาพแบบวัด

เนื่องจากการสร้างแบบวัดมาหนึ่งฉบับเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยต่าง ๆ นั้น แบบวัดที่สร้างขึ้นจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพว่าสามารถวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัดหรือไม่ สำหรับแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีตรวจสอบคุณภาพแบบวัดที่จะใช้คือ ความเที่ยงตรง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น

2.2.1 ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะหรือจุดประสงค์ที่ต้องการจะวัด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะตรวจสอบว่าแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชจะสามารถวัดได้ถูกต้องตามนิยามไว้หรือไม่ โดยผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรง ดังนี้

2.2.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เป็นความเที่ยงตรงที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตรวจสอบเนื้อหาของแบบวัดว่า เนื้อหาของข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่ นิยมให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาการนั้น ๆ ตรวจสอบโดยการพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะ หรือพฤติกรรมบ่งชี้ควบคู่กับข้อคำถามว่าแบบวัดนั้นมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อเรื่องทั้งหมดหรือไม่ สำหรับในงานวิจัยนี้เชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาจำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน ให้พิจารณาว่าข้อคำถามว่าวัดได้ตรงตามที่ผู้วิจัยได้นิยามไว้หรือไม่ แล้วนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา

ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงหรือคัดออก (สุวิมล ตีรภานันท์, 2557)

2.2.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง ค่าที่สะท้อนว่าแบบวัดวัดได้ตรงกับโครงสร้างภายในของคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือวัดได้สอดคล้องกับโครงสร้างทางทฤษฎีที่มุ่งวัด วิธีในการตรวจสอบคุณภาพเพื่อเป็นหลักฐานสนับสนุนคุณภาพแบบวัดเชิงโครงสร้างคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) แบ่งได้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) ใช้สำหรับการสร้างแบบวัดที่ยังขาดทฤษฎีสนับสนุนที่เพียงพอ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ใช้สำหรับการสร้างแบบวัดที่มีทฤษฎีสนับสนุนที่มากเพียงพอ (ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง (2559, 99) ซึ่งผู้วิจัยจะใช้วิธีหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นตัวตรวจสอบองค์ประกอบของลักษณะที่ต้องการวัด ซึ่งจะนำมาประยุกต์ใช้โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น LISREL (Linear Structural Relationships) ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้นค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน ซึ่งจะสรุปขั้นตอนการวิเคราะห์พอเป็นแนวทางดังนี้ (ไพศาล วรรค้ำ, 2555, 270-271)

1) กำหนดรูปแบบของโมเดลองค์ประกอบ ต้องกำหนดรายละเอียดรูปแบบของโมเดลองค์ประกอบของลักษณะที่ต้องการยืนยัน โดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะนั้น ๆ ว่ามีกี่องค์ประกอบ มีข้อคำถามกี่ข้อ (จำนวนตัวแปร) องค์ประกอบและตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร หาเมตริกซ์สหสัมพันธ์หรือเมตริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบ และระหว่างองค์ประกอบส่วนที่เหลือ

2) ศึกษาคุณสมบัติที่จำเป็นในการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพื่อกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว

3) ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล หรือทำการวิเคราะห์ตามวิธีการของโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งจะได้เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบส่วนที่เหลือ เป็นต้น

4) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล เป็นการพิจารณาดัชนีต่าง ๆ ที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น การทดสอบไค-สแควร์ ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นต้น

5) แปลความหมายของผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ ถ้าผลที่ได้มีความสอดคล้องกันระหว่างโมเดลเชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีกับโมเดลจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ก็เป็นหลักฐานในการยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบของลักษณะที่ต้องการวัด แต่ถ้าไม่มีความสอดคล้องก็ต้องหาแนวทางอธิบายในการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงแบบวัด ทฤษฎีหรือโมเดล เพื่อทำการตรวจสอบต่อไป

2.2.2 อำนาจจำแนก (Discriminant index) คือความสามารถในการจำแนกความรู้ความสามารถของบุคคลออกจากกันได้อย่างชัดเจน ในส่วนของอำนาจจำแนกจะเป็นความสามารถของข้อคำถามในการจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีคุณลักษณะที่ต้องการวัดมากกับน้อย หรือเรียกว่าระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำออกจากกันได้ การหาค่าอำนาจจำแนกกรณีที่เป็นมาตรวัดคุณลักษณะทางจิตที่มีการให้คะแนนแบบหลายค่าอาจเลือกใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อกับคะแนนรวมโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ โดยทั่วไปข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกในระดับ .20 ขึ้นไปจะเป็นข้อที่เหมาะสมที่จะคัดเลือกใช้ในแบบวัด (ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง, 2559, 90-92)

2.2.3 ความเชื่อมั่น (Reliability) ความคงที่ของคะแนนที่ได้จากผู้ตอบคนเดียวกันที่ตอบคำถามหลายครั้งในแบบวัดชุดเดิม ถ้าได้คะแนนเท่ากันหมายความว่าแบบวัดชุดนั้นมีความเชื่อมั่นได้ ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณมีหลายวิธีในงานวิจัยนี้เหมาะที่จะหาความเชื่อมั่นโดยใช้ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) เพราะเป็นการหาความเชื่อมั่นที่ใช้แบบวัดฉบับเดียวทำการทดสอบเพียงครั้งเดียว ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะเป็นแบบวัดที่มีความเชื่อมั่นได้ ซึ่งมีวิธีการประมาณค่าความเชื่อมั่นดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543b, 209-223)

2.2.3.1 วิธีแบ่งครึ่งแบบทดสอบ (Split-half method) วิธีนี้จะแบ่งแบบทดสอบเป็นสองส่วนโดยแบ่งให้แต่ละส่วนมีลักษณะเป็นคู่ขนานกัน ดังนั้นจึงนิยมแบ่งเป็นฉบับข้อคู่กับฉบับข้อคี่ เมื่อวิเคราะห์หาค่าความยากเป็นรายข้อแล้วก็เรียงข้อสอบจากข้อง่ายไปยังข้อยากแล้วนำไปสอบกับนักเรียน เมื่อสอบเสร็จแล้วก็ตรวจให้คะแนนโดยแยกเป็นคะแนนข้อคู่กับคะแนนข้อคี่ แล้วนำมาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อคู่กับคะแนนข้อคี่ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน

(Pearson product-moment coefficient correlation) จะได้ค่าความเชื่อมั่นเพียงครั้งฉบับ จากนั้นจึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับโดยใช้สูตรขยายของสเปียร์แมนบราวน์ (Spearman Brown formula)

2.2.3.2 วิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson procedure) ในปี ค.ศ.1937 คูเดอร์และริชาร์ดสันได้พัฒนาสูตรที่หาความเชื่อมั่นให้ง่ายเข้า โดยที่แบบวัดที่จะหาความเชื่อมั่นโดยวิธีนี้จะต้องมีลักษณะที่วัดองค์ประกอบร่วมกัน และคะแนนแต่ละข้อต้องอยู่ในลักษณะที่ทำถูกได้ 1 คะแนน ทำผิดได้ 0 คะแนนเท่านั้น ถ้าตรวจให้คะแนนนอกเหนือจากนี้จะใช้วิธีการนี้หาค่าความเชื่อมั่นไม่ได้และวิธีนี้จะมีสูตรที่ใช้หาความเชื่อมั่นอยู่ 2 สูตรคือ สูตร KR.20 กับ KR.21

2.2.3.3 วิธีของครอนบาค (Cronbach alpha procedure) ครอนบาคได้พัฒนาสูตรหาความเชื่อมั่นในรูปสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ในปี ค.ศ.1951 โดยพัฒนามาจากสูตร KR.20 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าจะได้ใช้หาค่าความเชื่อมั่นกับแบบวัดที่ไม่ได้ตรวจให้คะแนนเป็น 1 กับ 0 จะตรวจให้คะแนนลักษณะใดก็ได้เช่น ในลักษณะแบบวัดที่ให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 4 3 2 1 ก็ได้

2.2.3.4 วิธีของฮอยท์ (Hoyt's ANOVA procedure) การหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีนี้เหมาะสำหรับแบบวัดที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประเภทตรวจให้คะแนนต่าง ๆ กัน ในแต่ละข้อ เช่นเดียวกับการหาความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา

สำหรับในการวิจัยนี้หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาคด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เพราะเหมาะสำหรับใช้ตรวจสอบแบบวัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 การสร้างเกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติ (Norms) หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดีแล้ว และเป็นคะแนนตัวที่จะบอกระดับความสามารถของผู้ตอบว่า อยู่ระดับใดของกลุ่มประชากร แต่ในทางปฏิบัติประชากรที่นิยามไว้อย่างดี เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดีของประชากรนั่นเอง แต่ต้องมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้ด้วย ไม่อย่างนั้นแล้วเกณฑ์ปกติเชื่อมั่นไม่ได้ การสร้างเกณฑ์ปกติจึงขึ้นอยู่กับเกณฑ์ 3 ประการ (ลัวิน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543b, 306-317) คือ

1) ความเป็นตัวแทนที่ดี การสุ่มตัวอย่างของประชากรที่นิยามทำได้หลายวิธี เช่น สุ่มแบบธรรมดา สุ่มแบบแบ่งชั้น สุ่มแบบเป็นระบบ หรือสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เป็นต้น เลือกสุ่มตามความเหมาะสมโดยการพิจารณาประชากรเป็นตัวสำคัญ ถ้าประชากรมีลักษณะเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกันไม่มีคุณสมบัติอะไรแตกต่างกันมากนัก ใช้วิธีสุ่มแบบธรรมดา (Simple random sampling) ดีที่สุด แต่ถ้าเป็นลักษณะมีอะไรแตกต่างกันมากเช่น ขนาดโรงเรียนต่างกัน ระดับความสามารถแตกต่างกัน ทำเลการตั้งแตกต่างกันและมีผลต่อการเรียน ถ้าแบบนี้การสุ่มต้องใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จึงจะเหมาะ ถ้าแต่ละหน่วยการสุ่ม เช่น โรงเรียน ห้องเรียน มีคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน แต่แบ่งหน่วยการสุ่มไว้แล้วการสุ่มแบบนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) จะดีที่สุด 3 วิธีนี้ใช้ในการสุ่มเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติมากที่สุด ดังนั้นก่อนสร้างเกณฑ์ปกติก็ต้องวางแผนการสุ่มให้ไว้ก่อน เพื่อให้เกณฑ์ปกติเชื่อมั่นได้

2) มีความเที่ยงตรง ในที่นี้หมายความว่าความถ่วงน้ำหนักจะแนบไปเทียบกับเกณฑ์ปกติที่ทำไว้แล้ว สามารถแปลความหมายได้ตรงกับความเป็นจริง เช่น คนหนึ่งสอบเลขได้ 20 คะแนน ตรงกับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 และตรงกับคะแนนที่ T 50 แปลว่า เป็นความสามารถปานกลางของกลุ่ม ความเป็นจริงจะเป็นอย่างตัวเลขในเกณฑ์ปกติดังกล่าวได้หรือเปล่า ดังนั้นความสอดคล้องของคะแนนการสอบกับเกณฑ์ปกติตามความเป็นจริง จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการแปลความหมายของคะแนนการสอบแต่ละครั้ง

3) มีความทันสมัย เกณฑ์ปกตินั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของประชากรกลุ่มนั้น การพัฒนาคนมีอยู่ตลอดเวลา เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม อาหารการกิน เหล่านี้ คนจะเก่งขึ้นหรืออ่อนลงได้ ดังนั้นเกณฑ์ปกติที่เคยศึกษาไว้นานแล้วหลายปี อาจมีความผิดพลาดจากความเป็นจริง จำเป็นต้องศึกษาใหม่หรือเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๆ โดยทั่วไปแล้วเกณฑ์ปกติควรเปลี่ยนทุก ๆ 5 ปี จึงจะทันสมัย แต่ถ้าเนื้อหาในหลักสูตรเปลี่ยนแปลงเมื่อไร ข้อสอบทั้งหลายก็ต้องเปลี่ยนแปลงด้วย ดังนั้น เกณฑ์ปกติก็ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่แล้วแต่กรณีเนื้อหาของหลักสูตรไม่เปลี่ยนแปลง เกณฑ์ปกติของข้อสอบมาตรฐานชุดนั้นควรเปลี่ยนแปลงเรื่อย ๆ ตามความจำเป็นที่เห็นว่าพื้นฐานความสามารถของคนเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ปกติเดิมก็สามารถเอามาใช้เปรียบเทียบดูการพัฒนาของนักเรียนกลุ่มนั้นได้ ถึงแม้ว่าจะสร้างเกณฑ์ใหม่ไว้เปรียบเทียบแล้วก็ตาม

ชนิดของเกณฑ์ปกติ เกณฑ์ปกติแบ่งชนิดได้ตามลักษณะของประชากร ตามลักษณะของการใช้สถิติการ เปรียบเทียบ การแบ่งตามลักษณะของประชากรแบ่งได้ ดังนี้

1. เกณฑ์ปกติระดับชาติ (national norms) การสร้างเกณฑ์ปกติระดับชาตินั้นใช้ประชากรที่นิยามไว้มากมายทั่วประเทศ เช่น หาเกณฑ์ปกติของวิชาเลขคณิตระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระดับชาติ ก็ต้องสอบนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ทั่วประเทศ หรือ

ผู้มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จำนวนนักเรียนที่จะต้องสอบจึงมีมาก เพื่อให้รู้ว่าสร้างเมื่อปีใด พ.ศ. ใดก็ต้องกำหนดวัน เดือนปีการสร้างไว้ด้วย เพื่อคนใช้เกณฑ์ปกติจะรู้ว่าทันสมัยหรือไม่

2. เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (local norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติระดับเล็กลงมา เช่น ระดับจังหวัด หรือระดับอำเภอ การสร้างเกณฑ์ปกติระดับนี้ค่าใช้จ่ายจะน้อยลงและเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบคะแนนของผู้สอบกับคนทั้งจังหวัด หรืออำเภอ ในการจัดการศึกษาบางครั้งจังหวัด แต่ละจังหวัดอาจเน้นเนื้อหาวิชาบางวิชาไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพ บางจังหวัดเน้นเกษตร บางจังหวัดเน้นอุตสาหกรรม บางจังหวัดเน้นการประมง เป็นต้น วิชาการที่เน้นความแตกต่างกัน การสร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นจะมีประโยชน์มาก แต่วิชาพื้นฐานอื่น ๆ ก็สามารถหาเกณฑ์ปกติ ระดับท้องถิ่นได้เหมือนกัน เพื่อใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบความสามารถในวิชาการของ นักเรียนคนหนึ่งกับคนทั้งจังหวัด หรืออำเภอว่าเด็กคนหนึ่งสอบแล้วจะอยู่ในระดับใด เก่งหรืออ่อน กว่าคนอื่นเพียงใด เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขได้

3. เกณฑ์ปกติของโรงเรียน (school norms) โรงเรียนบางแห่งมีขนาดใหญ่ นักเรียนแต่ละชั้น มีจำนวนมาก เวลาสร้างข้อสอบแต่ละวิชาแต่ละระดับชั้นได้ดีมีมาตรฐานแล้ว จะสร้างเกณฑ์ปกติ ของโรงเรียนเองก็ได้ กรณีสร้างเกณฑ์ปกติของโรงเรียนเดียวหรือกลุ่มโรงเรียนในเครือ เรียกว่า เกณฑ์ปกติของโรงเรียน ใช้ประเมินเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคนกับนักเรียนส่วนรวมของโรงเรียน และใช้ประเมินการพัฒนาของโรงเรียนได้ด้วย โดยดูจากการศึกษาว่าแต่ละปี เดี๋ยวหรือด้อยกว่าปีที่สร้างเกณฑ์ปกติเอาไว้

การสร้างเกณฑ์ปกติมีการสร้างโดยยึดหลักการทางสถิติหลายอย่าง เช่น

1. เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (percentile norms) เกณฑ์แบบนี้สร้างจากคะแนนดิบที่มาจาก ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดี แล้วดำเนินการตามวิธีการสร้างเกณฑ์ปกติ แต่พอถึงค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ก็หยุดแค่นั้น เกณฑ์ปกติแบบนี้เป็นคะแนนจัดอันดับเท่านั้น จะนำไปบอก ลบกันไม่ได้ เช่น เด็กคนหนึ่งได้ 25 คะแนน ไปเทียบกับเกณฑ์ปกติตรงกับตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 80 แสดงว่าเขามีความสามารถเหนือคนอื่น 80% เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ใช้ควบคู่กับเกณฑ์ปกติ คะแนนมาตรฐานอื่น ๆ เพราะแปลผลได้ง่ายไม่ซับซ้อน

2. เกณฑ์ปกติคะแนนที (T-score norms) นิยมใช้กันมากเพราะเป็นคะแนนมาตรฐาน สามารถนำมาบวกลบและเฉลี่ยได้ มีค่าเหมาะสมในการแปลความหมาย คือ มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10

3. เกณฑ์ปกติสเตโนน (Stanines norms) คะแนนแบบนี้เป็นคะแนนมาตรฐานชนิดหนึ่งแต่มี ค่าเพียง 9 ตัว (standard nine points) ค่าตั้งแต่ 1 ถึง 9 มีคะแนนเฉลี่ย 5 มีความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2 วิธีการหามักจะเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ของความถี่ที่คะแนนเรียงตามค่าจะสะดวกกว่า โดยจะ เปรียบเทียบการแปลงข้อมูลที่เป็นเปอร์เซ็นต์มาเป็นค่าสเตโนน

4. เกณฑ์ปกติตามอายุ (age norms) แบบวัดมาตรฐานบางอย่างหาเกณฑ์ปกติตามอายุเพื่อดู พัฒนาการในเรื่องเดียวกันว่า อายุต่างกันจะมีพัฒนาการอย่างไร โดยมากแบบวัดมาตรฐาน วัดเชาวิปัญญาและความถนัดจะมีเกณฑ์ปกติโดยวิธีนี้ ส่วนแบบวัดวัดผลสัมฤทธิ์จะหาเฉพาะแบบวัดวิชาที่เป็นพื้นฐาน เช่น ภาษาและคณิตศาสตร์ เป็นต้น และคำนึงว่าเนื้อหาจะต้องไม่มีผลกับระดับอายุ เช่น เรื่องคำศัพท์สามารถอ่านได้ตั้งแต่อายุ 10 ปี สอบได้จำนวนหนึ่งเมื่อเทียบเกณฑ์ปกติหน้าจะเป็น ความสามารถอ่านคำศัพท์เท่ากับอายุเท่าใด อาจจะทำกับเด็กอายุ 8 ปี 10 ปี หรือ 15 ปี

5. เกณฑ์ปกติตามระดับชั้น (grade norms) เป็นการหาเกณฑ์ปกติตามระดับชั้นว่าคะแนน เท่าไรควรจะอยู่ระดับชั้นไหนจึงเหมาะสม แบบวัดที่จะทำเกณฑ์ปกติชนิดนี้ได้ต้องเป็นเนื้อหาเดียวกัน ดังนี้ การวัดที่มีเนื้อหาแตกต่างกันตามระดับชั้นจะทำไม่ได้ ทำให้ไม่รู้จะเปรียบเทียบแปลผลว่าอย่างไร วิชาที่นิยมมักจะเป็นวิชาพื้นฐาน เช่น คำศัพท์ คณิตศาสตร์เบื้องต้น แบบวัดก็ต้องออก ความรู้ความสามารถที่กว้าง เช่น คำศัพท์ก็ให้ครอบคลุมตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษา ปีที่ 6 จะได้คะแนน โดยมากแต่ละระดับชั้นก็จะเป็นช่วง คือ การแจกแจงของคะแนนจะซ้อนทับ กันเป็นระยะไป เมื่อสร้างเสร็จแล้ว ถ้าเด็กคนหนึ่งมาสอบแบบสอบทดสอบฉบับนี้ได้คะแนน 20 คะแนน และกำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 แต่เมื่อเทียบแล้วเท่ากับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จะได้นำไปพัฒนาต่อไป

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการนำคะแนนดิบแปลงเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และนำตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ได้ไปเทียบเป็นคะแนน T ปกติ จากตารางสำเร็จรูป (Henry E. Garrett, 1967) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ตารางเปรียบเทียบคะแนน T ปกติ กับ Percentile Rank

คะแนน T ปกติ	Percentile Rank	คะแนน T ปกติ	Percentile Rank
90	99.9968	64	91.92
89	99.9952	63	90.32
88	99.9928	62	88.49
87	99.989	61	86.43
86	99.984	60	84.13
85	99.977	59	81.59
84	99.966	58	78.81
83	99.952	57	75.80
82	99.931	56	72.57
81	99.903	55	69.13
80	99.86	54	65.54
79	99.81	53	61.97
78	99.74	52	57.93
77	99.65	51	53.98
76	99.53	50	50.00
75	99.38	49	46.02
74	99.18	48	42.07
73	98.93	47	38.21
72	98.61	46	34.46
71	98.21	45	30.85
70	97.72	44	27.43
69	97.13	43	24.2
68	96.41	42	21.19
67	95.54	41	18.14
66	94.52	40	15.87
65	93.32	39	13.57

ตาราง 1 (ต่อ)

คะแนน T ปกติ	Percentile Rank	คะแนน T ปกติ	Percentile Rank
38	11.51	23	0.35
37	9.68	22	0.26
36	8.08	21	0.19
35	6.68	20	0.13
34	5.48	19	0.097
33	4.46	18	0.069
32	3.59	17	0.048
31	2.87	16	0.034
30	2.28	15	0.023
29	1.79	14	0.016
28	1.39	13	0.011
27	1.07	12	0.007
26	0.82	11	0.0048
25	0.62	10	0.0032
24	0.47		

ที่มา: จากหนังสือ Statistics in Psychology and Education ของ Henry E. Garrett, p 467

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ภัทริน อธิฐสุวรรณศิลป์ (2547) ได้ศึกษาถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประชากรที่ใช้ศึกษาคือข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 294 คน โดยใช้แนวคิดของ Cherrington O'Reilly และ Allen and Meyer มาสร้างแบบวัด ซึ่งเป็นแบบวัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มีจำนวน 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 มีจำนวน 40 ข้อ โดยข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9575 โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8945 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8691 ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9204 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.7870

สุวรรณณี วิริยะ (2553) ได้ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวน 367 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบเชิงชั้น แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบวัด โดยมีทั้งคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัว ตอนที่ 2 – 4 มีข้อความคำถามทั้งหมด 70 ข้อ ข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ โดยตอนที่ 2 มีข้อความคำถาม 20 ข้อ วัดด้านลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.913 ตอนที่ 3 มีข้อความคำถาม 30 ข้อ วัดด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.939 ตอนที่ 4 มีข้อความคำถาม 20 ข้อ วัดด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.809 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.960 และตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด

รักษรัศมี วุฒิमानพ (2555) ได้ศึกษาลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน โดยใช้แบบวัดเป็นแบบวัดในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน คือ สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สถิติวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบวัดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 31.26 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ และมีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 5.32 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับ

การศึกษา และตำแหน่งงาน 2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับ ผลประโยชน์ตอบแทนความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน 3.ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน 4.ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี จำนวน 225 คน ตัวแปรที่ศึกษามี 6 ตัว ได้แก่ ความเหมาะสมของงานความยืดหยุ่น ด้านจิตใจ บรรยากาศด้านจิตวิทยา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรม LISREL 8.80 ได้ออกแบบแบบวัดทั้งหมด 6 ฉบับ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ดังนี้

1.4.1 ฉบับที่ 1 เป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นโดยเมย์และคณะ (May et al. 2004) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การวัดด้านความมีคุณค่า ด้านความมั่นคง และด้านความพร้อม ใช้งาน จำนวน 17 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .89

1.4.2 ฉบับที่ 2 แบบวัดความเหมาะสมของงานที่เรียกว่าแบบวัด POFS (Person-Organization Fit Scale) ของเรลลิก, บัลเทส และชานซ์ (Resick, Baltes & Shantz, 2007) ที่เป็นการวัดระดับความรู้สึกของบุคคลระหว่างบุคลิกภาพและค่านิยมของแต่ละบุคคลกับ องค์กรว่าสอดคล้องกันหรือไม่ จำนวน 13 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .79

1.4.3 ฉบับที่ 3 แบบวัดความยึดมั่นด้านจิตใจหรือที่เรียกว่าแบบวัด ACS (Affective Commitment Scale) ของโรทส์ (Rhoades et al., 2001) จำนวน 6 ข้อคำถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นตามโมเดลความยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational commitment) 3 องค์ประกอบ (Affective-continuance-normative) ของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) โดยมีค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84

1.4.4 ฉบับที่ 4 แบบวัดบรรยากาศด้านจิตวิทยาหรือที่เรียกว่าแบบวัด PCM (Psychological Climate Measure) (Brown & Leigh, 1996) จำนวน 21 ข้อคำถาม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Supportive management) การอุทิศตน (Contribution) การยอมรับ (Recognition) และความท้าทาย (Challenge) สำหรับการแปลผลของข้อคำถามที่ 4 ขององค์ประกอบการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเป็นข้อคำถามเชิงนิเสธที่ต้องทำการกลับคะแนน (Reverse) โดยมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .69

1.4.5 ฉบับที่ 5 แบบวัดความพยายามทุ่มเทที่เรียกว่าแบบวัด DES (Discretionary Effort Scale) เป็นการวัดความเต็มใจที่จะทุ่มเทในงานของพวกเขาที่สูงกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของลอร์ด (Lloyd, 2008) จำนวน 7 ข้อคำถามแบบค่าต่อเนื่อง (5-point Likert continuum) เริ่มจาก 1 ไม่เคย (Never) ถึง 5 เป็นประจำ (Always or nearly always) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

1.4.6 ฉบับที่ 6 แบบวัดความตั้งใจที่จะลาออกที่เรียกว่าแบบวัด ITS (Intention to turnover scale) เป็นการวัดความตั้งใจในอนาคตของบุคลากรที่จะลาออกจากองค์กรของโคลาเรลลี (Colarelli, 1984) จำนวน 3 ข้อคำถามแบบค่าต่อเนื่อง (5-point Likert continuum) เริ่มจาก 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับการแปลผลของข้อคำถามที่ 3 เป็นข้อคำถามเชิงนิเสธที่ต้องกลับคะแนน (Reverse) โดยมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .70

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบวัด

ณิชา อัจเดช, อรัญ ชูยกระเดื่อง, และ ธีรชัย บุญมาธรรม (2555) ผู้วิจัยศึกษา 1) เพื่อสร้างและหาคุณภาพแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการมีวินัยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 2) เพื่อสร้างเกณฑ์และประเมินคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ด้านการมีวินัยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 405 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการมีวินัย มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าความเชื่อมั่น ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิจัยพบว่า 1. การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการมีวินัย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีลักษณะ

เป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก 30 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบของครอบครัว โรงเรียนและสังคม จำนวน 10 ข้อ ด้านเคารพสิทธิของผู้อื่น จำนวน 6 ข้อ ด้านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม จำนวน 5 ข้อ ด้านยอมรับผลการกระทำของตน จำนวน 4 ข้อ และด้านปฏิบัติตามหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ 2. คุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการมีวินัย มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22 ถึง 0.64 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีค่า b ตั้งแต่ 0.16 ถึง 0.64 ค่า t -value ตั้งแต่ 2.72 ถึง 9.40 ค่า R-square อยู่ระหว่าง 0.04 ถึง 0.42 ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1.25 ถึง 43.79 ค่า p -value เท่ากับ 0.08 ถึง 0.56 ค่า GFI เท่ากับ 0.97 ถึง 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 ถึง 0.99 ค่า RMR เท่ากับ 0.023 ถึง 0.033 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ถึง 0.49 และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ 0.63 ถึง 1.72 แสดงว่า แบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการมีวินัย มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง 3. เกณฑ์การประเมินแบ่งเป็นระดับดีเยี่ยม ระดับดี และระดับควรปรับปรุง ผลพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการมีวินัย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 อยู่ในระดับควรปรับปรุง ถึงระดับดีเยี่ยม นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการมีวินัยอยู่ในระดับดี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60

พิชชาภัสส์ ธนัญจุฑานนท์ (2556) ได้ศึกษาการสร้างและหาคุณภาพแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555 จำนวน 804 คน แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง (r) .20 - .76 ค่าความเที่ยงตรงของแบบวัดด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทั้ง 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.93 รองลงมาได้แก่ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 0.86 0.84 0.81 0.81 0.79 0.76 0.70 และ 0.40 ตามลำดับ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่า

อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่า 0.88

กล่าวหาญ ณ น่าน และ เฉลิมธนะกิจโกศล (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมตลอดจนวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์และเป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย จำนวน 435 คน โดยใช้แบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตลอดจนตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 191.755 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 121, P-value เท่ากับ .000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .960 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .924 ส่วนค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .037 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .024 การปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร รองลงมาคือ การบริหารองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และความอยู่รอด ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66 และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 67

สมพิศ ศิริโยธา (2557) ได้พัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา หาคุณภาพของแบบวัด สร้างเกณฑ์ปกติและสร้างคู่มือการใช้แบบวัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาแบบวัดเป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ชั้นปีที่ 1-4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 685 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบสองขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า 1. แบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีรูปแบบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ 2. คุณภาพของแบบวัด ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ

มีค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 คุณภาพรายข้อด้านอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ t-test มีค่า t ตั้งแต่ 3.73 ขึ้นไปทุกข้อ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงสภาพของแบบวัด ด้วยวิธีการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าโครงสร้างของแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมแบ่งออกเป็น 5 ด้าน 10 องค์ประกอบ คุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 3. เกณฑ์ปกติของแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ T18 ถึง T82

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างเกณฑ์ปกติ

เมษา นวลศรี, กมลวรรณ ตังธนากานนท์, และ โชติกา ภาชีผล (2560) ได้พัฒนาและตรวจสอบโครงสร้างพหุมิติความเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น: การประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างแผนที่โครงสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์ปกติของแบบวัดพหุมิติความเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,420 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดความเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านความรู้ มิติด้านทักษะ และมิติด้านเจตคติ มีค่าความเที่ยงแบบ EAP ในแต่ละมิติ เท่ากับ .954 .901 และ .895 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และพัฒนาเกณฑ์ปกติด้วยวิธีแปลงคะแนนดิบเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติ ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์ปกติของคะแนนความเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มระดับชาติ มีช่วงคะแนนที่ ตั้งแต่ T_{16} ถึง T_{84} ($P_{.04} - P_{99.96}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านความรู้ (knowledge) มีช่วงคะแนนที่ ตั้งแต่ T_{16} ถึง T_{84} ($P_{.04} - P_{99.96}$) มิติด้านทักษะ (skill) มีช่วงคะแนนที่ ตั้งแต่ T_{24} ถึง T_{84} ($P_{.49} - P_{99.96}$) และมิติด้านเจตคติ (attitude) มีช่วงคะแนนที่ ตั้งแต่ T_{24} ถึง T_{84} ($P_{.46} - P_{99.96}$)

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ แกลล์พ ออร์กาไนเซชัน (Gallup Organization, 2016) ที่แบ่งลำดับของความผูกพันไว้ 4 ด้าน คือ 1. ด้านความต้องการพื้นฐาน 2. ด้านการให้รายบุคคล 3. ด้านการทำงานเป็นทีม 4. ด้านความก้าวหน้าในงาน มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชในงานวิจัยนี้ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ในงานวิจัยนี้มีบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตามประเภทบุคลากร ประกอบด้วย

1) ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ รายจ่ายหมวดเงินเดือน โดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

2) พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย โดยปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2547

3) ลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดิน หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

4) ลูกจ้างประจำเงินรายได้ หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

5) ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษ โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

โดยลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างเงินรายได้ พ.ศ. 2547

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบวัด และเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ปกติ
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวนทั้งหมด 1,291 คน ประกอบด้วยข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน 431 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 308 คน ลูกจ้างประจำประมาณแผ่นดิน จำนวน 52 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 408 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 92 คน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2562) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรแยกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ			
			งบประมาณแผ่นดิน	เงินรายได้	ลักษณะพิเศษ	
1. สำนักวิชาการและสาขาวิชา	44	43	-	34	-	121
2. สำนักทะเบียนและวัดผล	31	32	-	55	-	118
3. สำนักเทคโนโลยีการศึกษา	100	22	-	59	-	181
4. สำนักบริการการศึกษา	21	16	-	15	-	52
5. สำนักบรรณสารสนเทศ	38	22	-	5	-	65
6. สำนักพิมพ์	50	25	-	43	66	184
7. สำนักการศึกษาต่อเนื่อง	26	8	-	3	-	37
8. สำนักคอมพิวเตอร์	28	20	-	10	-	58
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา	14	7	-	3	-	24
10. สำนักบัณฑิตศึกษา	10	10	-	17	-	37
11. สำนักงานอธิการบดี (เลขานุการสำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองคลัง กองแผนงาน กองพัสดุ กองการเจ้าหน้าที่ กองกฎหมาย งานอาคารสถานที่)	60	77	52	82	-	271
12. สำนักงานอธิการบดี (สำนักงาน ตรวจสอบภายใน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ศูนย์สัมพันธ์และฝึกอบรม ศูนย์สารสนเทศ ศูนย์ประสานงานการ ประกันคุณภาพการศึกษา งานวิเทศ สัมพันธ์ งานประสานศูนย์วิทยพัฒนา)	9	26	-	82	26	143
รวม	431	308	52	408	92	1,291

ที่มา : <https://vpn.stou.ac.th/+CSCO+0h756767633A2F2F7970662E666762682>

E6E702E6775++/personnel/index.aspx ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2562

จากตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรแยกตามประเภทบุคลากรและหน่วยงาน จะเห็นว่าหน่วยงานในลำดับที่ 11 และ 12 คือหน่วยงานในสังกัดเดียวกัน คือ สำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีหน่วยงานย่อยทั้งหมด 15 หน่วยงาน ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เข้าด้วยกัน ซึ่งจัดแบ่งได้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 มีเลขานุการสำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองคลัง กองแผนงาน กองพัสดุ กองการเจ้าหน้าที่ กองกฎหมาย งานอาคารสถานที่ และกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ศูนย์สัมมนา และฝึกอบรม ศูนย์สารสนเทศ ศูนย์ประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา งานวิเทศสัมพันธ์ งานประสานศูนย์วิทย์พัฒนา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับทดลองใช้แบบวัด เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบวัดโดยหาค่าอำนาจจำแนก ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก 3 หน่วยงาน ที่มีพื้นฐานการทำงานที่แตกต่างกัน โดยให้ครอบคลุมทุกประเภทบุคลากรที่มีในหน่วยงาน จำนวน 100 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 26 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 48 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 24 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 2 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้แบบวัด

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ			
			งบประมาณแผ่นดิน	เงินรายได้	ลักษณะพิเศษ	
1. สำนักบรรณสารสนเทศ	10	16	-	3	-	29
2. สำนักคอมพิวเตอร์	11	11	-	9	-	31
3. สำนักงานอธิการบดี (สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ศูนย์สัมมนาและฝึกอบรม ศูนย์สารสนเทศ ศูนย์ประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา งานวิเทศสัมพันธ์ งานประสานศูนย์วิทย์พัฒนา)	5	21	-	12	2	40
รวม	26	48	-	24	2	100

จากตาราง 3 แสดงจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อจะพบว่าไม่ได้สุ่มประเภทบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างงบประมาณแผ่นดิน เพราะว่ามีจำนวนประชากรน้อยและอยู่ภายใต้หน่วยงานเดียว และลักษณะประชากรของลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษมีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงต้องการให้ลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดินเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูลจริง

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบคุณภาพแบบวัดเพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และความเชื่อมั่นของแบบวัดดังรายละเอียดของการกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มดังต่อไปนี้

1) กำหนดขนาดของตัวอย่างเนื่องจากในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวนตัวอย่างที่ต้องใช้เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจึงต้องใช้ตัวอย่างจำนวน 5 เท่าของข้อคำถาม (Hair, 2010) ซึ่งข้อคำถามในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีจำนวนทั้งหมด 70 ข้อ จึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

2) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

(1) จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิ ตามประเภทบุคลากรออกเป็น 5 ชั้นภูมิ และกำหนดจำนวนหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิ

(2) กำหนดจำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานตามประเภทบุคลากร

(3) สุ่มตัวอย่างแบบง่ายให้ได้จำนวนบุคลากรแต่ละประเภทในแต่ละหน่วยงานดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพแบบวัด

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ			
			งบประมาณแผ่นดิน	เงินรายได้	ลักษณะพิเศษ	
1. สำนักวิชาการและสาขาวิชา	19	17	-	10	-	46
2. สำนักทะเบียนและวัดผล	14	10	-	20	-	44
3. สำนักเทคโนโลยีการศึกษา	11	8	-	7	-	26
4. สำนักบริการการศึกษา	7	8	-	8	-	23
5. สำนักพิมพ์	13	10	-	10	31	64
6. สำนักการศึกษาต่อเนื่อง	10	6	-	3	-	19
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา	10	3	-	2	-	15
8. สำนักบัณฑิตศึกษา	3	7	-	7	-	17
9. สำนักงานอธิการบดี (เลขานุการสำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองคลัง กองแผนงาน กอง พัสดุ กองการเจ้าหน้าที่ กองกฎหมาย งานอาคารสถานที่)	24	30	14	28	-	96
รวม	111	99	14	95	31	350

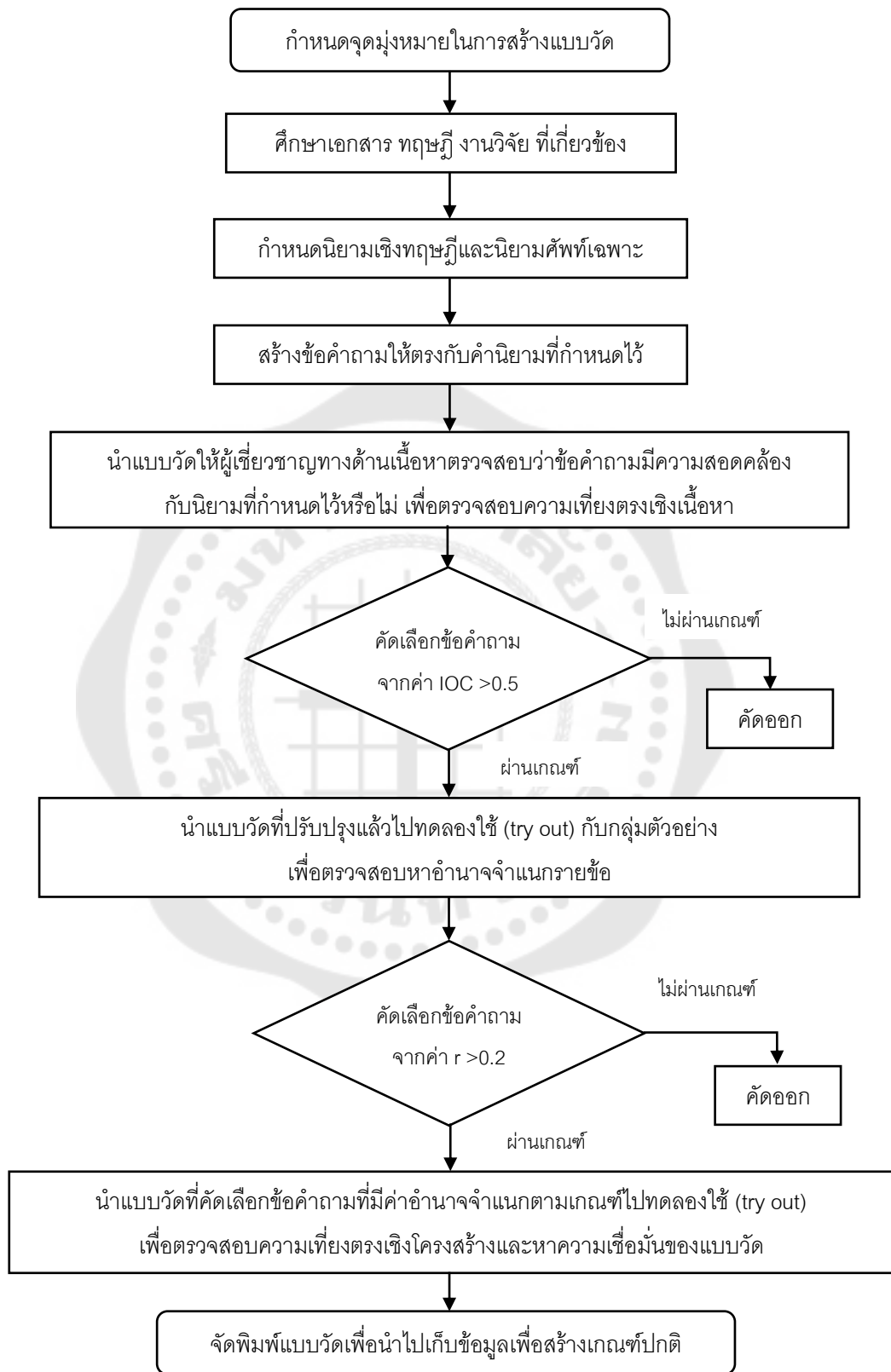
3. กลุ่มตัวอย่างสำหรับสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมจำนวน 350 คน และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีกจำนวน 109 คน ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนตัวอย่างที่เก็บเพิ่มเติม

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ			
			งบประมาณ แผ่นดิน	เงิน รายได้	ลักษณะ พิเศษ	
1. สำนักวิชาการและสาขาวิชา	2	-	-	-	-	2
2. สำนักทะเบียนและวัดผล	4	12	-	16	-	32
3. สำนักเทคโนโลยีการศึกษา	10	2	-	-	-	12
4. สำนักบริการการศึกษา	-	2	-	-	-	2
5. สำนักพิมพ์	10	7	-	10	10	37
6. สำนักการศึกษาต่อเนื่อง	10	-	-	-	-	10
7. สำนักงานอธิการบดี (เลขานุการสำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองคลัง กองแผนงาน กอง พัสดุ กองการเจ้าหน้าที่ กองกฎหมาย งานอาคารสถานที่)	-	8	4	2	-	14
รวม	36	31	4	28	10	109

2. การสร้างแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยแบ่งแบบวัดออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ตอนที่ 2 คือข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้สร้างตามแนวคิดของแกลล์พ ออร์กาไนเซชัน โดยที่ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความต้องการพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ 2) ด้านการให้รายบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ และ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 72 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบวัดดังแผนภาพรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนในการสร้างแบบวัด

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบวัด

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัดโดยการสร้างแบบวัดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 2) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ
- 3) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและวางแผนการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมตามแนวทางการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 4) เขียนข้อคำถามตามคำนิยามของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความต้องการพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ 2) ด้านการให้รายบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ และ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 72 ข้อ และนำข้อคำถามที่ได้ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทนิพนธ์ พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละด้าน รวมถึงภาษาที่ใช้เขียนข้อคำถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทนิพนธ์
- 5) นำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางการวัดผลการศึกษ จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน โดยให้พิจารณาว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามที่ต้องการหรือไม่ โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง ข้อคำถามที่ดีจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.5 และต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงหรือตัดออก (สุวิมล ติรกาพันธ์, 2557)
- 6) เมื่อได้ข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยจัดทำเป็นฉบับเพื่อนำไปให้กลุ่มตัวอย่างทดลองใช้แบบวัดเพื่อตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อ หากข้อคำถามใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 จะตัดข้อคำถามนั้นออก
- 7) นำแบบวัดที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ นำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

จำนวน 350 คน จากนั้นนำแบบวัดที่ได้กลับคืน มาตรวจสอบความสมมูลของข้อมูล ก่อนนำมา
บันทึกข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และหาความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวอย่างแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบวัด

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 1.ชาย 2.หญิง
2. อายุ
 1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25-35 ปี
 3. 36-45 ปี 4. 46 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 2.มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
 3.อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 4.ปริญญาตรี
 5.ปริญญาโท 6.ปริญญาเอก
4. ประเภทตำแหน่งงาน
 1.ข้าราชการสายสนับสนุน 2.พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
 3.ลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดิน 4.ลูกจ้างประจำเงินรายได้
 5.ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ
5. หน่วยงานที่สังกัด _____
6. อายุการทำงานใน มสธ. _____ ปี _____ เดือน

ตอนที่ 2 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการให้รายบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยที่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงหรือไม่สอดคล้อง

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความต้องการพื้นฐาน					
0. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
00. ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับระยะเวลาการทำงาน					
ด้านการให้รายบุคคล					
0. ท่านรู้บทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองอย่างชัดเจน					
00. ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการทำงานเป็นทีม					
0. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ ความสามารถของท่าน					
00. ท่านยอมรับความรู้ความสามารถ ของเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
0. ท่านมีโอกาสนำงานของท่านไป นำเสนอให้กับหน่วยงานภายนอก					
00. ท่านมีโอกาสได้รับรางวัลจากผลงาน ที่ดีของท่าน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

เกณฑ์การให้คะแนนจากแบบวัด

วิธีการตรวจให้คะแนนของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 คะแนน

เห็นด้วย = 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ = 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย = 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 คะแนน

3. ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ปกติ

งานวิจัยนี้ต้องการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อให้สามารถแปลความหมายของคะแนนที่ผู้ตอบทำได้ โดยเกณฑ์ปกติที่สร้างขึ้นในครั้งนี้เป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์และคะแนน T ปกติ เป็นคะแนนที่แปลงรูปโดยยึดพื้นที่ใต้โค้งปกติเป็นหลัก (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543b, 309-311) โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. เรียงลำดับคะแนนดิบของผู้ตอบจากมากไปน้อย
2. แจกแจงความถี่ของคะแนนแต่ละค่า (f)
3. หาความถี่สะสม โดยรวมความถี่ของคะแนนที่อยู่ติดกัน จากทางด้านคะแนนต่ำสะสมขึ้นไปเรื่อย ๆ (Cumulative frequency: cf) จนถึงขั้นคะแนนสูงสุดจะมีผลรวมเท่ากับจำนวนผู้สอบทั้งกลุ่ม
4. หาผลรวมของความถี่สะสมกับความถี่ครึ่งขั้น ($cf + \frac{1}{2}f$) โดยรวมความถี่สะสมของขั้นคะแนนที่อยู่ติดกันทางด้านคะแนนต่ำกว่ากับความถี่เพียงครึ่งหนึ่งของขั้นนั้น
5. หาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank: P.R.) ของคะแนนแต่ละตัวโดยคำนวณจากสูตร $(cf + \frac{1}{2}f) \times \frac{100}{N}$ เมื่อ N คือจำนวนผู้สอบทั้งกลุ่ม
6. นำค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่คำนวณได้ไปเทียบเป็นคะแนน T ปกติ

วิธีการกำหนดช่วงคะแนน T ปกติที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

1. นำคะแนนดิบมาแปลงเป็นคะแนน T ปกติ
2. หาพิสัยของคะแนน T ปกติ โดยเอาค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด
3. ผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ
4. นำระดับคะแนนไปหารพิสัยที่หาได้ในขั้นที่ 2 จะได้ค่าช่วงระดับคะแนน ซึ่งช่วงจะเท่ากันทุกระดับคะแนน แต่ในทางปฏิบัติผลหารอาจมีเศษจึงต้องมีการปัดเศษให้เป็นจำนวนเต็มตามความเหมาะสม ทำให้ต้องมีการปรับปรุงช่วงคะแนนบ้าง
5. พิจารณาตัดช่วงระดับคะแนนให้แน่นอน โดยยึดคะแนน T50 เป็นจุดหลัก ช่วงคะแนนแต่ละช่วงอาจจะไม่เท่ากันตามที่คำนวณไว้ในขั้นที่ 4 ต้องปรับให้เหมาะสม และพอดีกับค่าคะแนน T ปกติ ของผู้ตอบ
6. นำคะแนนผลการตอบแต่ละคนมาเทียบเป็นระดับคะแนนตามช่วงคะแนนที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 5

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีดังนี้

- 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ หรือค่า IOC
- 2) ตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อกับคะแนนรวม (โดยคะแนนรวมนั้นได้หักคะแนนของข้อนั้น ๆ ออกแล้ว) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
- 3) วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
- 4) ตรวจสอบความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
- 5) สร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยการนำคะแนนดิบแปลงเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์และนำตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ได้ไปเทียบเป็นคะแนน T ปกติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีรายละเอียดดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านความเที่ยงตรง ได้แก่

4.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยที่แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการเป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1

ΣR หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยพิจารณาจากค่า IOC ในแต่ละข้อที่มีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าข้อนั้น ๗ วัดได้สอดคล้องกับที่นิยามไว้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อนั้นอาจต้องตัดทิ้งหรือนำมาปรับปรุงข้อคำถามใหม่

4.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยจะใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์โดยสรุปได้ดังนี้ (ไพศาล วรคำ. 2555: 270-271)

1) กำหนดรูปแบบของโมเดลองค์ประกอบ ต้องกำหนดรายละเอียดรูปแบบของโมเดลองค์ประกอบของลักษณะที่ต้องการยืนยัน โดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะนั้น ๆ ว่ามีกี่องค์ประกอบ มีข้อคำถามกี่ข้อ (จำนวนตัวแปร) องค์ประกอบและตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร หาเมตริกซ์สหสัมพันธ์หรือเมตริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบ และระหว่างองค์ประกอบส่วนที่เหลือ

2) ศึกษาคุณสมบัติที่จำเป็นในการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพื่อกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว

3) ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล หรือทำการวิเคราะห์ตามวิธีการของโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งจะได้เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบส่วนที่เหลือ เป็นต้น

4) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล เป็นการพิจารณาดัชนีต่าง ๆ ที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น การทดสอบไค-สแควร์ ดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นต้น

5) แปลความหมายของผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ ถ้าผลที่ได้ มีความสอดคล้องกันระหว่างโมเดลเชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีกับโมเดลจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ก็เป็นหลักฐานในการยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบของลักษณะที่ต้องการวัด แต่ถ้าไม่มีความสอดคล้องก็ต้องหาแนวทางอธิบายในการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงแบบวัด ทฤษฎีหรือโมเดล เพื่อทำการตรวจสอบต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน ซึ่งมีเกณฑ์ (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2554, 29-30) ดังตาราง 6

ตาราง 6 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนจากค่าดัชนีความกลมกลืนที่นิยมใช้

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2 -test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p > 0.05$)
χ^2/df	<2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00-5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
GFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	<0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.50-0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08-0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี >0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านอำนาจจำแนก ซึ่งกรณีนี้เป็นมาตรวัดคุณลักษณะทางจิตที่มีการให้คะแนนแบบหลายค่า จึงใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อกับคะแนนรวม (โดยคะแนนรวมนั้นได้หักคะแนนของข้อนั้น ๆ ออกแล้ว) ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, 252) มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

n หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนรายข้อของทุกคน

$\sum y$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนรวมทุกข้อของทุกคน

$\sum x^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนรายข้อแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนรวมทุกข้อแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ หมายถึง ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อของทุกคน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ได้มีค่ามากกว่า 0.2 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนก ดังนั้นหากข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.2 จะตัดทิ้ง

4.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient: α) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543b, 218) มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	หมายถึง จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	σ_i^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	σ_t^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

4.4 สถิติที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช คือ คะแนนมาตรฐาน T ปกติ (Normalized T-Score) โดยการแปลงรูปคะแนนดิบเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และเทียบตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์เป็นคะแนน T ปกติ สูตรที่ใช้หาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์มีดังนี้

$$P.R. = \left(cf + \frac{1}{2} f \right) \times \frac{100}{N}$$

เมื่อ	f	หมายถึง ความถี่ของแต่ละค่า
	cf	หมายถึง ความถี่สะสม
	N	หมายถึง จำนวนผู้ตอบทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

r	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม
α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
χ^2	แทน	ค่าสถิติของการแจกแจงแบบไค-สแควร์
df	แทน	องศาอิสระ
χ^2 / df	แทน	ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	แทน	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
b	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
B	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t (t-Test)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 4 ด้าน โดยสร้างข้อคำถามตามแนวคิดของแกลล์พ ออร์กาโนเซชัน โดยที่ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 72 ข้อ ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ด้านการให้รายบุคคล มีข้อคำถามจำนวน

18 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบวัดที่สร้างขึ้น จำนวน 72 ข้อ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 6 คน พิจารณา แล้วนำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.50 จำนวน 2 ข้อ เมื่อตรวจสอบแล้วข้อคำถามทั้ง 2 ข้อหากตัดออกก็ไม่ทำให้เสียโครงสร้างตามที่นิยามไว้ ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามทั้ง 2 ข้อนี้ ได้แก่ ข้อคำถามด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 1 ข้อ และข้อคำถามด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 1 ข้อ ทำให้เหลือข้อคำถามทั้งหมด 70 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

องค์ประกอบ	ก่อนคัดเลือก		หลังคัดเลือก	
	จำนวนข้อ	ค่า IOC	จำนวนข้อ	ค่า IOC
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	18	0.83-1.00	18	0.83-1.00
2. ด้านการให้รายบุคคล	18	0.83-1.00	18	0.83-1.00
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	18	0.50-1.00	17	0.67-1.00
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	18	0.50-1.00	17	0.67-1.00
รวมทั้งฉบับ	72	0.50-1.00	70	0.67-1.00

2.2 อำนาจจำแนก

ผลการตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หาได้จากการนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อกับคะแนนรวม (โดยคะแนนรวมนั้นได้หักคะแนนของข้อนั้น ๆ ออกแล้ว)

โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24-0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อคำถามด้านความต้องการพื้นฐาน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24-0.65 ข้อคำถามด้านการให้รายบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.36-0.70 ข้อคำถามด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.55-0.77 และข้อคำถามด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.41-0.70 ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกรายด้านและรวมทั้งฉบับ

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	r	ผลการคัดเลือก
1 ด้านความต้องการพื้นฐาน	18	0.24-0.65	คัดเลือกไว้ทุกข้อ
2 ด้านการให้รายบุคคล	18	0.36-0.70	คัดเลือกไว้ทุกข้อ
3 ด้านการทำงานเป็นทีม	17	0.55-0.77	คัดเลือกไว้ทุกข้อ
4 ด้านความก้าวหน้าในงาน	17	0.41-0.70	คัดเลือกไว้ทุกข้อ
รวมทั้งฉบับ	70	0.24-0.77	

2.3 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

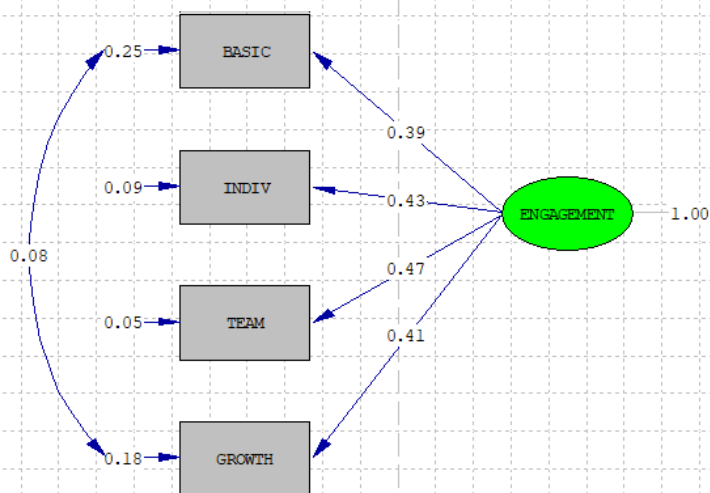
ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ ซึ่งหมายความว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งการวิจัยนี้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ นั่นคือตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (Bartlett's Test: $\chi^2 = 648.99$, $df = 6$, $P = 0.00$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่าค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่างโดยรวม (KMO) เท่ากับ 0.78 และค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA) ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวมีค่าตั้งแต่ 0.748 – 0.819

ซึ่งมากกว่า 0.5 ทุกค่า แสดงว่าสามารถนำตัวแปรทุกตัวที่ศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 องค์ประกอบ

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p > 0.05$)	$\chi^2 = 0.38$, $p = 0.54$
χ^2/df	< 2.00	0.38
CFI	≥ 0.95	1.00
GFI	≥ 0.95	1.00
AGFI	≥ 0.95	0.99
RMSEA	< 0.05	0.00

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 0.38$, $df = 1$, $p = 0.54$) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 0.38 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพประกอบ 3



Chi-Square=0.38, df=1, P-value=0.53944, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 4 ด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

จากภาพประกอบ 3 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (ENGAGEMENT) พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 0.47 รองลงมาคือด้านการให้รายบุคคล (INDIV) ด้านความก้าวหน้าในงาน (GROWTH) และด้านความต้องการพื้นฐาน (BASIC) มีค่าเท่ากับ 0.43 0.41 และ 0.39 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) มีค่าใกล้เคียงกัน มีค่าตั้งแต่ 0.39-0.47 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปร เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B) พบว่า ตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.90 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันร้อยละ 80 รองลงมาคือตัวแปรด้านการให้รายบุคคลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันร้อยละ 80 รองลงมาคือตัวแปรด้านการให้รายบุคคลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันร้อยละ 67 ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

เท่ากับ 0.69 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันร้อยละ 48 และตัวแปรความต้องการพื้นฐานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.6 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันร้อยละ 37 จากน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต้องวัดจากตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ดังรายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10 ตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรทั้ง 4 ตัว

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	b	B	S.E.	t	
BASIC	0.39	0.61	0.03	11.81	0.37
INDIV	0.43	0.82	0.02	17.11	0.67
TEAM	0.47	0.90	0.02	19.30	0.80
GROWTH	0.41	0.69	0.03	13.91	0.48

2.4 ความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยวิเคราะห์ทั้งฉบับและรายด้าน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุดเท่ากับ 0.95 รองลงมาคือด้านการให้รายบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความต้องการพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (n=350)

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	α
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.92
2. ด้านการให้รายบุคคล	0.94
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.95
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.94
รวมทั้งฉบับ	0.97

3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมจำนวน 350 คน และทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมอีกจำนวน 109 คน ผลการสร้างเกณฑ์ปกติแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 เกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในรูปเปอร์เซ็นต์ และคะแนน T ปกติ มีคะแนนเต็ม 350 คะแนน (n=459)

คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์	คะแนน T ปกติ	คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์	คะแนน T ปกติ
343	99.78	79	335	99.02	73
342	99.56	76	334	98.69	72
341	99.56	76	333	98.47	72
340	99.56	76	332	98.37	71
339	99.46	76	331	98.26	71
338	99.35	75	330	98.15	71
337	99.35	75	329	97.93	70
336	99.24	74	328	97.71	70

ตาราง 12 ต่อ

คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน T ปกติ	คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน T ปกติ
327	97.60	70	301	87.36	61
326	97.39	69	300	86.93	61
325	97.06	69	299	86.27	61
324	96.73	68	298	85.51	61
323	96.41	68	297	84.97	60
322	96.19	68	296	84.53	60
321	95.86	67	295	83.88	60
320	95.53	67	294	83.01	60
319	95.42	67	293	82.46	60
318	94.99	66	292	81.92	59
317	94.44	66	291	80.94	59
316	94.34	66	290	80.28	59
315	94.12	66	289	79.74	58
314	93.57	65	288	79.19	58
313	92.92	65	287	78.76	58
312	92.48	64	286	78.00	58
311	92.37	64	285	77.34	58
310	92.16	64	284	76.80	57
309	91.94	64	283	75.93	57
308	91.50	64	282	74.62	57
307	91.07	63	281	73.09	56
306	90.74	63	280	69.93	55
305	90.09	63	279	67.10	54
304	89.43	63	278	66.23	54
303	88.67	62	277	65.25	54
302	87.91	62	276	63.73	53

ตาราง 12 ต่อ

คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน T ปกติ	คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน T ปกติ
275	62.20	53	249	28.43	44
274	60.78	53	248	27.45	44
273	59.59	52	247	26.47	44
272	58.71	52	246	25.71	43
271	57.41	52	245	25.16	43
270	55.77	51	244	24.62	43
269	54.47	51	243	23.75	43
268	53.81	51	242	22.98	43
267	52.83	51	241	22.33	42
266	51.20	50	240	21.90	42
265	49.56	50	239	21.79	42
264	48.26	50	238	21.46	42
263	46.62	49	237	20.81	42
262	44.55	49	236	19.83	42
261	43.14	48	235	18.52	41
260	41.61	48	234	17.65	41
259	39.32	47	233	17.21	41
258	37.80	47	232	16.34	40
257	36.93	47	231	15.36	40
256	36.06	46	230	14.60	39
255	35.51	46	229	13.73	39
254	34.97	46	228	12.75	39
253	33.88	46	227	11.55	38
252	32.03	45	226	10.46	37
251	30.17	45	225	10.02	37
250	29.08	44	224	9.80	37

ตาราง 12 ต่อ

คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน T ปกติ	คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน T ปกติ
223	9.48	37	197	2.61	31
222	9.15	37	196	2.61	31
221	8.61	36	195	2.51	30
220	8.17	36	194	2.40	30
219	8.06	36	193	2.40	30
218	7.84	36	192	2.40	30
217	7.52	36	191	2.29	30
216	7.19	35	190	2.07	30
215	6.97	35	189	1.96	29
214	6.86	35	188	1.96	29
213	6.64	35	187	1.74	29
212	6.21	35	186	1.53	28
211	5.66	34	185	1.53	28
210	5.23	34	184	1.42	28
209	4.90	33	183	1.31	28
208	4.58	33	182	1.31	28
207	4.25	33	181	1.20	27
206	4.03	33	180	1.09	27
205	3.81	32	179	1.09	27
204	3.70	32	178	1.09	27
203	3.59	32	177	1.09	27
202	3.49	32	176	1.09	27
201	3.38	32	175	1.09	27
200	3.16	31	174	0.98	27
199	2.94	31	173	0.87	26
198	2.72	31	172	0.87	26

ตาราง 12 ต่อ

คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน T ปกติ	คะแนนดิบ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนน T ปกติ
171	0.76	26	152	0.44	24
170	0.65	25	151	0.44	24
169	0.65	25	150	0.44	24
168	0.65	25	149	0.44	24
167	0.65	25	148	0.44	24
166	0.65	25	147	0.44	24
165	0.65	25	146	0.33	23
164	0.65	25	145	0.22	21
163	0.65	25	144	0.22	21
162	0.65	25	143	0.22	21
161	0.65	25	142	0.22	21
160	0.54	24	141	0.22	21
159	0.44	24	140	0.22	21
158	0.44	24	139	0.22	21
157	0.44	24	138	0.22	21
156	0.44	24	137	0.22	21
155	0.44	24	136	0.22	21
154	0.44	24	135	0.11	19
153	0.44	24			

จากตาราง 12 ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้วยวิธีแปลงคะแนนดิบเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนน T ปกติ คะแนนโดยรวมมีช่วงคะแนน T ปกติ ตั้งแต่ 19 ถึง 79

วิธีการแปลผล

1. หาพิสัยของคะแนน T ปกติ โดยเอาค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด คือ $79 - 19$
 $= 60$

2. ผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนั้นจะได้ช่วงระดับ $= \frac{60}{5} = 12$

ดังนั้นจึงสรุปช่วงระดับคะแนน T ปกติมาแปลผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดังนี้

ช่วงคะแนน T ตั้งแต่ 19 – 31 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ช่วงคะแนน T ตั้งแต่ 32 – 43 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อย

ช่วงคะแนน T ตั้งแต่ 44 – 55 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ช่วงคะแนน T ตั้งแต่ 56 – 67 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก

ช่วงคะแนน T ตั้งแต่ 68 – 79 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในด้านความเที่ยงตรง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวนทั้งหมด 1,291 คน ประกอบด้วย ข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน 431 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 308 คน ลูกจ้างประจำประมาณแผ่นดิน จำนวน 52 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 408 คน และ ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 92 คน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2561 ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านอำนาจจำแนก คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 100 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 26 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 48 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 24 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 2 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่น คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 350 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงกำหนด

ขนาดตัวอย่างเป็น 5 เท่าของจำนวนข้อคำถามตามแนวคิดของ (Hair, 2010) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 111 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 99 คน ลูกจ้างประจำประมาณแผ่นดิน จำนวน 14 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 95 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 31 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 459 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดิม 350 คน และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 109 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 36 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 31 คน ลูกจ้างประจำประมาณแผ่นดิน จำนวน 4 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ จำนวน 28 คน และลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ จำนวน 10 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เพียงพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบวัดและการสร้างเกณฑ์ปกติ

แบบวัดที่สร้างขึ้นในครั้งนี้ คือ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างมาตรวจสอบคุณภาพแบบวัดทางด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ และตรวจสอบคุณภาพอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อกับคะแนนรวมโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน หลังจากคัดเลือกข้อคำถามแล้ว จึงนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และเก็บข้อมูลครั้งสุดท้ายเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติด้วยการแปลงคะแนนดิบเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และนำตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่คำนวณได้ไปเทียบเป็นคะแนน T ปกติ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความต้องการพื้นฐาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ 2) ด้านการให้รายบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 72 ข้อ

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากข้อคำถามทั้งหมดที่สร้างขึ้นจำนวน 72 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ผู้วิจัยพิจารณาข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.50 มีจำนวน 2 ข้อ ซึ่งอยู่ในด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 1 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 1 ข้อ ตรวจสอบข้อคำถามทั้ง 2 ข้อแล้ว หากตัดข้อคำถามออกก็ไม่ทำให้เสียโครงสร้างตามที่นิยามไว้จึงตัดทั้ง 2 ข้อออกสรุปได้ว่ามีข้อคำถามจากด้านความต้องการพื้นฐาน จำนวน 18 ข้อ ด้านการให้รายบุคคล จำนวน 18 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 17 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 17 ข้อ รวมทั้งฉบับมีจำนวน 70 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00

2.2 อำนาจจำแนก (r) ผู้วิจัยนำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว นำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24-0.77 ซึ่งทุกข้อมีค่าผ่านเกณฑ์

2.3 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยนำแบบวัดที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์แล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 0.38, df = 1, p = 0.54$) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ($\chi^2 / df = 0.38$) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 สรุปได้ว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.39-0.47 มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต้องวัดจากตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร

2.4 ความเชื่อมั่น ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทั้งฉบับ และรายด้าน ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุดเท่ากับ 0.95 รองลงมาคือด้านการให้รายบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความต้องการพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ ดังนั้นผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้านความเชื่อมั่นมีค่าผ่านเกณฑ์

3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เนื่องจากการสร้างเกณฑ์ปกติจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเดิมจำนวน 350 คน และนำแบบวัดไปเก็บข้อมูลเพิ่มอีกจำนวน 109 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 459 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาเกณฑ์ปกติของแบบวัด ด้วยวิธีแปลงคะแนนดิบเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และนำตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่คำนวณได้มาเทียบเป็นคะแนน T ปกติ ผลการสร้างเกณฑ์ปกติพบว่า มีช่วงคะแนน T ปกติ ตั้งแต่ 19 ถึง 79

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ และสอดคล้องกับ สุวิมล ติรกานันท์ (2557, 148) ที่กล่าวว่าข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.5 ควรมีการปรับปรุงหรือคัดออก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นจากแนวคิดของ แกลล์ฟ ออร์กาไนเซชัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย

2. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24-0.77 ซึ่งจะเห็นได้ว่าแบบวัดที่สร้างขึ้นมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ ทั้งนี้เป็นเพราะแบบวัดที่สร้างขึ้น มีกระบวนการสร้างตามลำดับขั้นตอนและผ่านการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นจากผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ซึ่งทำให้ได้แบบวัดที่มีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก สอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543a) ที่กล่าวว่า ค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมจากข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Item-total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ถ้าทดสอบกับบุคคลตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ค่าอำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่

0.20 ขึ้นไป ใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามได้ และสอดคล้องกับ ธรรมนูญภรณ์ หลาวทอง (2559) ที่กล่าวว่าข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกในระดับ 0.20 ขึ้นไป จะเป็นข้อคำถามที่เหมาะสมที่จะคัดเลือกใช้ในเครื่องมือวิจัยได้

3. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จากผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 0.38 (df = 1, p = 0.54) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 0.38 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.99 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.00 จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่าค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ สุภมาส อังศุโชติ และคนอื่น ๆ (2554) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องที่นิยมใช้คือ ค่าไค-สแควร์ ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่า CFI, GFI และ AGFI ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 และค่า RMSEA ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05

4. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 จะเห็นได้ว่าแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพด้านความเชื่อมั่นสูง ทั้งนี้เป็นเพราะแบบวัดได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาหลายขั้นตอน และปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมมาอย่างต่อเนื่องจึงมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543b, 209) ซึ่งกล่าวว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะเป็นแบบวัดที่มีความเชื่อมั่นได้

5. การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้วยวิธีแปลงคะแนนดิบที่ได้จากแบบวัดเป็นเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนน T ปกติ เพื่อให้คะแนนที่แปลงแล้วมีความหมายและง่ายต่อความเข้าใจมากขึ้น และยังสามารถนำคะแนนที่ได้มาเปรียบเทียบกันได้ ซึ่ง ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543b) กล่าวว่าไว้ว่า การแปลงคะแนนจากรูปแบบการแจกแจงเดิม ไปสู่การแจกแจงปกติเพื่อให้คะแนนที่แปลงแล้วสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้เหมือนกับทำคะแนนจากการแจกแจงรูปแบบต่าง ๆ มาให้เป็นรูปแบบเดียวกันหรือหน่วยเดียวกันนั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีคุณภาพทั้งด้านความเที่ยงตรง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น พร้อมทั้งเกณฑ์ปกติที่ใช้สำหรับการแปลความหมาย ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำแบบวัดนี้ไปใช้วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

2. เกณฑ์ปกติที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายเฉพาะสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเท่านั้น หากหน่วยงานอื่นจะนำแบบวัดฉบับนี้ไปใช้ควรเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของตนเองแล้วสร้างเกณฑ์ปกติขึ้นมาใหม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 70 ข้อ ทำให้ผู้ตอบต้องใช้เวลาในการตอบข้อคำถาม ดังนั้น ควรมีการพัฒนาแบบวัดฉบับสั้น (short form) พร้อมทั้งตรวจสอบคุณภาพ เพื่อให้สามารถนำไปใช้งานได้สะดวกมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีคุณภาพเท่านั้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน รวมทั้งหาแนวทางหรือกลยุทธ์การพัฒนาให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

- Aon Hewitt. (2015) . What is Employee Engagement?
https://ceplb03.hewitt.com/bestemployers/turkey/pages/emp_eng.htm
- Gallup Organization. (2016) . Employee Engagement Hierarchy.
http://web.jhu.edu/administration/finance/initiatives/Employee_Engagement_Hierarchy.pdf
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Henry E. Garrett. (1967). *STATISTICS IN PSYCHOLOGY AND EDUCATION (FOURTH INDIAN EDITION)*. New York: David MC Kay Company.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- May, D. R., Gilson, R. L., และ Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational Psychology*, 77, 11-37.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., และ Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R. M. (1977) . Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- กล้าหาญ ภู นาน, และ เฉลิมธนะกิจโกศล, เ. (2555). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน. *RMUTT Global Business and Economics Review*, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1, 145-168.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2561). ข้อมูลการลาออก/โอนย้ายตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557-2561.
- ณัฐสุพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ: *Organizational behaviors*: กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง. (2559). การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณิชา อาจเดช, อรัญ ชูยกระเดื่อง, และ วีรชัย บุญมาธรรม. (2555). การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านการมีวินัย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2555, 36-49.

พิชชาภัสส์ ธนชัยจุฑานนท์. (2556). การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556.

ไพศาล วรคำ. (2555). การวิจัยทางการศึกษา: *Educational research*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ =: *Evaluation of organizational effectiveness*. กรุงเทพฯ :: โอเดียนสโตร์.

ภัทริน อธิฐ สุวรรณ ศิลป์ . (2547). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: *Organization commitment of government officer of Sukhothai Thamathirat Open University*.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2561a). คู่มือนักศึกษา. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2561b). รายงานการปฏิรูปมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2562). บุคลากรแยกตามหน่วยงาน/ประเภทบุคลากร.

<https://vpn.stou.ac.th/+CSCO+0h756767633A2F2F7970662E666762682E6E702E6775++/personnel/index.aspx>

เมษา นวลศรี, กมลวรรณ ตังธนากานนท์, และ โชติกา ภาชีผล. (2560). การพัฒนาเกณฑ์ปกติของแบบวัดพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3) กันยายน - ธันวาคม 2560, 143-155.

รักษ์รัศมี วุฒิมานพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร: *Employee*

- engagement* (พิมพ์ครั้งที่ 1..): กรุงเทพฯ : โอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ล้วน สายยศ, และ อังคณา สายยศ. (2543a). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ, และ อังคณา สายยศ. (2543b). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วาไร เฟ็งส์วส์ดี. (2551). วิจัยวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศรัณยูยา แสงลิมสุวรรณ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 19, ฉบับที่ 2 (ก.ค. 2556), หน้า 77-93.
- สมพิศ ศิริโยธา. (2557). การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี. (สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา).
- สวเนียร์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Employee Engagement. วารสารการบริหารคน ปีที่ 27, ฉบับที่ 3 (2549), หน้า 10-16.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). ความผูกพันของพนักงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์ ปีที่ 3, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย. 2550), หน้า 3-13.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงแก้ไข.): กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุวรรณณี วิริยะะ. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. In กิ่งพร ทองใบ และ ร. อธิชัยกุล (Eds.): มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬารกิจปริทัศน์ 9 (กันยายน), 34-39.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพแบบวัด

ผศ.ดร.ทวิกา ตั้งประภา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.สุภมาศ อังสุโชติ	รองศาสตราจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อ.ดร.สุชาดา สกลกิจรุ่งโรจน์	อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
นางสาวรัตนา ยงศิริ	บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
นางสาวสุภาวิตา อุดมสันต์	บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
นางยุพา วรรณศิริ	บุคลากรชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ตารางดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะของแบบวัดความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยพิจารณาคัดเลือกค่า IOC
มากกว่า 0.50

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่						IOC	ผลการ คัดเลือก
		1	2	3	4	5	6		
ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs)	1.1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.2	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	1.3	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.4	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.5	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.6	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.7	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.8	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.9	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.10	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.11	1	1	1	0	1	1	0.83	คัดเลือกไว้
	1.12	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.13	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.14	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	1.15	1	1	1	1	1	0	0.83	คัดเลือกไว้
	1.16	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.17	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	1.18	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของแบบวัดความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยพิจารณาคัดเลือกค่า IOC
มากกว่า 0.50 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่						IOC	ผลการ คัดเลือก
		1	2	3	4	5	6		
ด้านการให้รายบุคคล (Individual)	2.1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.2	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.3	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.4	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.5	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.6	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.7	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	2.8	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	2.9	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	2.10	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	2.11	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	2.12	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.13	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.14	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.15	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	2.16	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	2.17	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	2.18	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของแบบวัดความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยพิจารณาคัดเลือกค่า IOC
มากกว่า 0.50 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่						IOC	ผลการ คัดเลือก
		1	2	3	4	5	6		
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	3.1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.2	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.3	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.4	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.5	1	1	1	0	0	1	0.67	คัดเลือกไว้
	3.6	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.7	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.8	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.9	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.10	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	3.11	1	1	1	0	1	1	0.83	คัดเลือกไว้
	3.12	1	1	1	-1	0	1	0.50	คัดออก
	3.13	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	3.14	1	1	1	0	1	1	0.83	คัดเลือกไว้
	3.15	1	1	1	0	1	1	0.83	คัดเลือกไว้
3.16	1	1	1	0	1	1	0.83	คัดเลือกไว้	
3.17	1	1	1	0	1	1	0.83	คัดเลือกไว้	
3.18	1	1	1	0	1	1	0.83	คัดเลือกไว้	

ตารางดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของแบบวัดความยืดหยุ่นผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยพิจารณาคัดเลือกค่า IOC
มากกว่า 0.50 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่						IOC	ผลการ คัดเลือก
		1	2	3	4	5	6		
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)	4.1	1	1	1	1	0	0	0.67	คัดเลือกไว้
	4.2	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	4.3	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	4.4	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.5	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.6	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.7	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.8	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.9	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.10	1	1	1	1	0	1	0.83	คัดเลือกไว้
	4.11	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.12	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.13	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.14	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.15	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
	4.16	1	0	1	1	-1	1	0.50	คัดออก
	4.17	1	1	1	0	1	1	0.83	คัดเลือกไว้
	4.18	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของข้อคำถามในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

องค์ประกอบ	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs)	1.1	.471	คัดเลือกไว้
	1.2	.349	คัดเลือกไว้
	1.3	.508	คัดเลือกไว้
	1.4	.459	คัดเลือกไว้
	1.5	.240	คัดเลือกไว้
	1.6	.236	คัดเลือกไว้
	1.7	.339	คัดเลือกไว้
	1.8	.248	คัดเลือกไว้
	1.9	.446	คัดเลือกไว้
	1.10	.571	คัดเลือกไว้
	1.11	.468	คัดเลือกไว้
	1.12	.591	คัดเลือกไว้
	1.13	.645	คัดเลือกไว้
	1.14	.388	คัดเลือกไว้
	1.15	.360	คัดเลือกไว้
	1.16	.417	คัดเลือกไว้
	1.17	.438	คัดเลือกไว้
	1.18	.373	คัดเลือกไว้

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของข้อคำถามในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
ด้านการให้รายบุคคล (Individual)	2.1	.530	คัดเลือกไว้
	2.2	.485	คัดเลือกไว้
	2.3	.532	คัดเลือกไว้
	2.4	.362	คัดเลือกไว้
	2.5	.545	คัดเลือกไว้
	2.6	.549	คัดเลือกไว้
	2.7	.502	คัดเลือกไว้
	2.8	.581	คัดเลือกไว้
	2.9	.659	คัดเลือกไว้
	2.10	.613	คัดเลือกไว้
	2.11	.617	คัดเลือกไว้
	2.12	.697	คัดเลือกไว้
	2.13	.596	คัดเลือกไว้
	2.14	.547	คัดเลือกไว้
	2.15	.546	คัดเลือกไว้
	2.16	.577	คัดเลือกไว้
	2.17	.411	คัดเลือกไว้
	2.18	.590	คัดเลือกไว้

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของข้อคำถามในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	3.1	.617	คัดเลือกไว้
	3.2	.558	คัดเลือกไว้
	3.3	.694	คัดเลือกไว้
	3.4	.769	คัดเลือกไว้
	3.5	.646	คัดเลือกไว้
	3.6	.634	คัดเลือกไว้
	3.7	.659	คัดเลือกไว้
	3.8	.688	คัดเลือกไว้
	3.9	.658	คัดเลือกไว้
	3.10	.553	คัดเลือกไว้
	3.11	.651	คัดเลือกไว้
	3.12	.654	คัดเลือกไว้
	3.13	.618	คัดเลือกไว้
	3.14	.706	คัดเลือกไว้
	3.15	.639	คัดเลือกไว้
	3.16	.656	คัดเลือกไว้
	3.17	.690	คัดเลือกไว้

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของข้อคำถามในแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	r	ผลการคัดเลือก
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)	4.1	.411	คัดเลือกไว้
	4.2	.409	คัดเลือกไว้
	4.3	.445	คัดเลือกไว้
	4.4	.519	คัดเลือกไว้
	4.5	.631	คัดเลือกไว้
	4.6	.664	คัดเลือกไว้
	4.7	.557	คัดเลือกไว้
	4.8	.686	คัดเลือกไว้
	4.9	.647	คัดเลือกไว้
	4.10	.559	คัดเลือกไว้
	4.11	.618	คัดเลือกไว้
	4.12	.594	คัดเลือกไว้
	4.13	.676	คัดเลือกไว้
	4.14	.652	คัดเลือกไว้
	4.15	.695	คัดเลือกไว้
	4.16	.683	คัดเลือกไว้
	4.17	.572	คัดเลือกไว้



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างแบบวัด

**ตัวอย่างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

คำชี้แจง:

1. แบบวัดฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่มีต่อมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำปฏิญญานิพนธ์ของ นางสาวกุลนิตติ กฤติมาธมนต์ นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์ (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบวัดทั้งหมดแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบวัด

ตอนที่ 2 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการให้รายบุคคล ด้านการทำงาน เป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านให้ตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ซึ่งการตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน



ตัวอย่างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบวัด

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1.ชาย () 2.หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 25 ปี () 2. 25-35 ปี
() 3. 36-45 ปี () 4. 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย () 2.มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
() 3.อนุปริญญาหรือเทียบเท่า () 4.ปริญญาตรี
() 5.ปริญญาโท () 6.ปริญญาเอก

4. ประเภทตำแหน่งงาน

() 1.ข้าราชการสายสนับสนุน () 2.พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
() 3.ลูกจ้างประจำบนประมาณแผ่นดิน () 4.ลูกจ้างประจำเงินรายได้
() 5.ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ

5. หน่วยงานที่สังกัด _____

6. อายุการทำงานใน มสธ. _____ ปี _____ เดือน

ตอนที่ 2 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการให้รายบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยที่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงหรือไม่สอดคล้อง

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
2. ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับระยะเวลาการทำงาน					
3. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
4. ท่านสามารถเบิกวัสดุสิ้นเปลือง (เช่น ปากกา ดินสอ) สำหรับใช้ภายในสำนักงานได้เพียงพอต่อการทำงาน					
5. ท่านรู้สึกปลอดภัยที่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอาคาร เพื่อดูแลตรวจสอบบุคคลภายนอกที่มาติดต่อราชการ					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. ท่านรู้บทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองอย่างชัดเจน					
7. ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
8. ท่านได้ทำงานตามความถนัดของท่าน					
9. ท่านมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด					
10. เมื่อท่านเกิดปัญหาในงาน หัวหน้างานให้คำแนะนำและแนวทางแก้ไขได้					
11. ท่านยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่					
13. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
14. เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน					
15. เพื่อนร่วมงานทุกคนเอาใจใส่และทุ่มเทในการทำงาน					
16. ผลงานที่ดีของท่านทำให้ท่านได้รับการยกย่องชมเชย					
17. ท่านได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความผิดพลาดในงานที่สามารถนำมาใช้ปรับปรุงงานในครั้งต่อไป					
18. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่					
20. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

😊 ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบวัดฉบับนี้ 😊

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กุลนิติ กฤติมาภรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	29 เมษายน 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล พ.ศ. 2541 มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล พ.ศ. 2546 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) วท.บ. (เกษตรศาสตร์) ภาควิชาพืชไร่นา คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2552 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2561 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 6 ซอยเพชรเกษม 69 แยก 6-2-1 ถนนเพชรเกษม 69 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160