

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ ก-1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	(n = 186)			ระดับ
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.82	7	0.66	ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	2.62	9	0.54	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.31	2	0.45	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.24	4	0.46	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.66	1	0.60	ปานกลาง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.28	3	0.44	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.88	6	0.52	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.90	5	0.57	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.75	8	0.39	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.05		0.26	ปานกลาง

ตารางที่ ก-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อการในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

ระดับความผูกพันต่อการ	(n = 186)			ระดับ
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	
ด้านจิตใจ	3.24	2	0.37	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.14	3	0.45	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.44	1	0.42	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.27		0.32	ปานกลาง

ตารางที่ ก-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศชาย (n = 41)				เพศหญิง (n = 145)			
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านผลตอบแทนที่พึงพอใจและยุติธรรม	2.72	8	0.80	ปานกลาง	2.85	7	0.62	ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	2.65	9	0.61	ปานกลาง	2.61	9	0.52	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.38	1	0.45	ปานกลาง	3.29	2	0.45	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.27	4	0.46	ปานกลาง	3.23	4	0.46	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.66	2	0.56	ปานกลาง	3.66	1	0.61	ปานกลาง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.34	3	0.42	ปานกลาง	3.26	3	0.45	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.82	5	0.56	ปานกลาง	2.90	6	0.51	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.74	7	0.61	ปานกลาง	2.95	5	0.55	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.76	6	0.40	ปานกลาง	2.75	8	0.39	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.04		0.28	ปานกลาง	3.06		0.25	ปานกลาง

ตารางที่ ก-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อการชั่งการของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อการ	เพศชาย (n = 41)				เพศหญิง (n = 145)			
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.37	1	0.46	ปานกลาง	3.21	2	0.34	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.18	3	0.47	ปานกลาง	3.12	3	0.45	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.32	2	0.38	ปานกลาง	3.47	1	0.42	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.29		0.35	ปานกลาง	3.27		0.32	ปานกลาง

ตารางที่ ก-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและ
ความมั่นคงของมนุษย์จําแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สมรส (n = 105)				โสด (n = 81)			
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.86	7	0.71	ปานกลาง	2.77	8	0.60	ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.58	9	0.52	ปานกลาง	2.68	9	0.55	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.33	2	0.46	ปานกลาง	3.28	3	0.44	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.28	3	0.44	ปานกลาง	3.19	4	0.48	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.68	1	0.59	สูง	3.64	1	0.62	ปานกลาง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.26	4	0.46	ปานกลาง	3.30	2	0.42	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.92	5	0.50	ปานกลาง	2.83	6	0.54	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.87	6	0.55	ปานกลาง	2.95	5	0.60	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.72	8	0.42	ปานกลาง	2.79	7	0.35	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.06		0.28	ปานกลาง	3.05		0.22	ปานกลาง

ตารางที่ ก-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อการจัดการของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อการ	สมรส (n = 105)				โสด (n = 81)			
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.25	2	0.40	ปานกลาง	3.24	2	0.34	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.17	3	0.47	ปานกลาง	3.09	3	0.43	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.40	1	0.47	ปานกลาง	3.48	1	0.34	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.27		0.36	ปานกลาง	3.27		0.27	ปานกลาง

ตารางที่ ก-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	25 ปี – 35 ปี (n = 55)			36 ปีขึ้นไป (n = 131)				
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.79	7	0.72	ปานกลาง	2.84	7	0.64	ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.60	9	0.56	ปานกลาง	2.63	9	0.53	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.33	2	0.43	ปานกลาง	3.30	2	0.46	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.12	4	0.43	ปานกลาง	3.29	3	0.47	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.49	1	0.57	ปานกลาง	3.74	1	0.60	สูง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.29	3	0.37	ปานกลาง	3.28	4	0.47	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.90	5	0.44	ปานกลาง	2.87	6	0.55	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.80	6	0.51	ปานกลาง	2.95	5	0.59	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.76	8	0.33	ปานกลาง	2.74	8	0.41	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.01		0.21	ปานกลาง	3.07		0.27	ปานกลาง

ตารางที่ ก-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อการจัดการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ และ

ความผูกพันต่อการ	25 ปี – 35 ปี (n = 55)				36 ปีขึ้นไป (n = 131)			
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.25	2	0.34	ปานกลาง	3.24	2	0.39	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.01	3	0.45	ปานกลาง	3.19	3	0.45	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.48	1	0.35	ปานกลาง	3.42	1	0.44	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.25		0.27	ปานกลาง	3.28		0.34	ปานกลาง

ตารางที่ ก-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี (n = 15)				11 ปี ขึ้นไป (n = 112)			
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.97	6	0.76	ปานกลาง	2.79	7	0.70	ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกดูแลรักษาและปลอดภัย	2.86	7	0.76	ปานกลาง	2.48	9	0.49	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.19	2	0.49	ปานกลาง	3.35	3	0.41	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.09	4	0.47	ปานกลาง	3.20	4	0.42	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.62	1	0.46	ปานกลาง	3.55	1	0.60	สูง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.13	3	0.35	ปานกลาง	3.37	2	0.34	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.00	5	0.46	ปานกลาง	2.84	5	0.49	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.78	8	0.49	ปานกลาง	2.84	5	0.51	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.76	9	0.42	ปานกลาง	2.71	8	0.28	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.04		0.24	ปานกลาง	3.01		0.21	ปานกลาง

ตารางที่ ก-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อการชั่งการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุราชการ

ความผูกพันต่อการชั่งการ	น้อยกว่า 5 ปี (n=15)				ปี - 10 ปี (n = 59)				11 ปีขึ้นไป (n = 112)			
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.23	2	0.31	ปานกลาง	3.26	2	0.32	ปานกลาง	3.23	2	0.41	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.03	3	0.55	ปานกลาง	3.12	3	0.43	ปานกลาง	3.16	3	0.46	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.55	1	0.38	ปานกลาง	3.45	1	0.35	ปานกลาง	3.41	1	0.45	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.27		0.34	ปานกลาง	3.28		0.26	ปานกลาง	3.27		0.35	ปานกลาง

ตารางที่ ก-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 7)				ปริญญาตรี (n = 102)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 77)			
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.71	8	0.35	ปานกลาง	2.91	5	0.70	ปานกลาง	2.71	8	0.61	ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกดูแลรักษาและปลอดภัย	2.82	7	0.44	ปานกลาง	2.58	9	0.57	ปานกลาง	2.65	9	0.50	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.60	2	0.71	ปานกลาง	3.27	2	0.42	ปานกลาง	3.33	2	0.45	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.14	4	0.45	ปานกลาง	3.24	4	0.49	ปานกลาง	3.25	3	0.43	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.66	1	0.66	ปานกลาง	3.70	1	0.56	สูง	3.61	1	0.64	ปานกลาง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.35	3	0.40	ปานกลาง	3.31	3	0.40	ปานกลาง	3.23	4	0.50	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.90	5	0.60	ปานกลาง	2.88	6	0.47	ปานกลาง	2.88	6	0.57	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.60	9	0.40	ปานกลาง	2.87	7	0.55	ปานกลาง	2.98	5	0.60	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.89	6	0.47	ปานกลาง	2.75	8	0.35	ปานกลาง	2.73	7	0.43	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.07		0.17	ปานกลาง	3.06		0.23	ปานกลาง	3.04		0.29	ปานกลาง

ตารางที่ ก-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อการจัดการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 7)			ปริญญาตรี (n = 102)			สูงกว่าปริญญาตรี (n = 77)		
	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	ระดับ	$\bar{X}$	อันดับที่	SD	อันดับที่	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.65	2	0.44	ปานกลาง	3.25	2	0.32	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.34	3	0.41	ปานกลาง	3.13	3	0.47	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.66	1	0.56	ปานกลาง	3.46	1	0.39	ปานกลาง	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.55		0.38	ปานกลาง	3.28		0.30	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ ก-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ (n = 23)			นักสังคมสงเคราะห์ (n = 34)			นักพัฒนาดังคม (n = 22)			บุคลากร (n = 19)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.05	0.61	ปานกลาง	2.80	0.47	ปานกลาง	2.66	0.60	ปานกลาง	3.03	0.80	ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.47	0.48	ปานกลาง	2.66	0.55	ปานกลาง	2.70	0.40	ปานกลาง	2.51	0.59	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้นับปฏิบัติงาน	3.33	0.36	ปานกลาง	3.32	0.43	ปานกลาง	3.40	0.47	ปานกลาง	3.26	0.40	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.28	0.30	ปานกลาง	3.35	0.46	ปานกลาง	3.21	0.58	ปานกลาง	3.18	0.51	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.69	0.43	สูง	3.67	0.68	สูง	3.75	0.63	สูง	3.73	0.68	สูง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.22	0.33	ปานกลาง	3.35	0.46	ปานกลาง	3.37	0.51	ปานกลาง	3.25	0.36	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.94	0.38	ปานกลาง	2.82	0.57	ปานกลาง	2.87	0.54	ปานกลาง	2.84	0.57	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.86	0.43	ปานกลาง	3.08	0.65	ปานกลาง	3.01	0.69	ปานกลาง	2.81	0.53	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.66	0.35	ปานกลาง	2.66	0.34	ปานกลาง	2.76	0.37	ปานกลาง	2.84	0.39	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.06	0.17	ปานกลาง	3.08	0.24	ปานกลาง	3.08	0.31	ปานกลาง	3.05	0.26	ปานกลาง

ตารางที่ ก-13 (ต่อ)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	นักวิชาการพัฒนาฯ (n = 16)			นักวิชาการเงินฯ (n = 14)			เจ้าหน้าที่บันทึกฯ (n = 11)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.18	0.61	ปานกลาง	2.56	0.73	ปานกลาง	2.80	0.75	ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.91	0.67	ปานกลาง	2.48	0.52	ปานกลาง	2.41	0.50	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.21	0.46	ปานกลาง	3.26	0.63	ปานกลาง	3.34	0.48	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.23	0.42	ปานกลาง	3.13	0.54	ปานกลาง	3.00	0.57	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.53	0.54	ปานกลาง	3.41	0.67	ปานกลาง	3.50	0.51	ปานกลาง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.38	0.42	ปานกลาง	3.04	0.64	ปานกลาง	3.30	0.26	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	2.93	0.44	ปานกลาง	2.86	0.54	ปานกลาง	2.71	0.77	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.78	0.58	ปานกลาง	2.78	0.60	ปานกลาง	3.17	0.69	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.78	0.39	ปานกลาง	2.62	0.49	ปานกลาง	2.83	0.33	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	2.99	0.23	ปานกลาง	2.90	0.41	ปานกลาง	3.01	0.28	ปานกลาง
							3.03	0.12	ปานกลาง

ตารางที่ ก-13 (ต่อ)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เจ้าหน้าที่บริหารฯ (n = 11)				เจ้าหน้าที่งานธุรการ (n = 11)				เจ้าหน้าที่วิเทศฯ (n = 10)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.31	0.66	ปานกลาง	3.01	0.69	ปานกลาง	2.91	0.50				ปานกลาง
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.79	0.68	ปานกลาง	2.70	0.43	ปานกลาง	2.80	0.55				ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.15	0.51	ปานกลาง	3.52	0.54	ปานกลาง	3.28	0.40				ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.22	0.35	ปานกลาง	3.42	0.53	ปานกลาง	3.22	0.29				ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.81	0.70	สูง	3.78	0.52	สูง	3.80	0.57				สูง
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.25	0.40	ปานกลาง	3.45	0.33	ปานกลาง	3.15	0.60				ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.07	0.51	ปานกลาง	3.01	0.54	ปานกลาง	2.93	0.35				ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.86	0.40	ปานกลาง	2.47	0.42	ปานกลาง	2.92	0.47				ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	2.86	0.45	ปานกลาง	2.84	0.42	ปานกลาง	3.00	0.56				ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.15	0.29	ปานกลาง	3.13	0.15	ปานกลาง	3.11	0.15				ปานกลาง

ตารางที่ ก-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อการชั่งน้ำหนักงานปกติกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อการ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ (n = 23)			นักสังคมสงเคราะห์ (n = 34)			นักพัฒนาสังคม (n = 22)			บุคลากร (n = 19)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.11	0.33	ปานกลาง	3.23	0.33	ปานกลาง	3.29	0.34	ปานกลาง	3.36	0.42	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.30	0.46	ปานกลาง	3.08	0.45	ปานกลาง	3.20	0.37	ปานกลาง	3.02	0.58	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.51	0.32	ปานกลาง	3.43	0.45	ปานกลาง	3.42	0.29	ปานกลาง	3.40	0.53	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.31	0.28	ปานกลาง	3.25	0.32	ปานกลาง	3.30	0.23	ปานกลาง	3.26	0.44	ปานกลาง

ตารางที่ ก-14 (ต่อ)

ความผูกพันต่อการ	นิติกร (n = 15)			นักวิชาการพัฒนาฯ (n = 16)			นักวิชาการการเงินฯ (n = 14)			เจ้าหน้าที่บันทึกฯ (n = 11)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.25	0.52	ปานกลาง	3.17	0.50	ปานกลาง	3.13	0.23	ปานกลาง	3.26	0.20	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	2.91	0.47	ปานกลาง	3.06	0.51	ปานกลาง	3.03	0.41	ปานกลาง	3.27	0.37	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.21	0.38	ปานกลาง	3.30	0.55	ปานกลาง	3.51	0.32	ปานกลาง	3.53	0.20	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.12	0.34	ปานกลาง	3.18	0.45	ปานกลาง	3.22	0.21	ปานกลาง	3.35	0.12	ปานกลาง

ตารางที่ ก-14 (ต่อ)

ความผูกพันต่อการ	เจ้าหน้าที่บริหารฯ (n = 11)			เจ้าพนักงานธุรการ (n = 11)			เจ้าหน้าที่วิเทศฯ (n = 10)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.24	0.32	ปานกลาง	3.55	0.34	ปานกลาง	3.18	0.39	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.36	0.41	ปานกลาง	3.28	0.35	ปานกลาง	3.06	0.39	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.61	0.44	ปานกลาง	3.69	0.40	สูง	3.26	0.48	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.40	0.32	ปานกลาง	3.51	0.20	ปานกลาง	3.17	0.36	ปานกลาง

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/0228-0242

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

7 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอรรณพ ผดุงรัชดาภิเษก นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์ต่อการ ภูมิศึกษา:
ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในความ
ควบคุมดูแลของ ศ.ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย
ของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศร 0528.03/0412

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

27 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
 เรียน อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอรรณพ ผดุงรัชดาภิเษก นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการ
 มหบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา:
 ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในความ
 ควบคุมดูแลของ ศ.ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวก
 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยผู้วิจัยขอ
 อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1-15 มีนาคม 2550 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่าน
 ขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
 คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/0458

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ค. แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

7 มีนาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 สิ่งที่มาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวอรรณพ ผดุงรัชดาภิเษก นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษา
 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: ข้าราชการสังกัดสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในความควบคุมดูแลของ ศ.ดร.รัตนา ศิริพานิช
 ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการสังกัด
 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวม
 ข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 มีนาคม 2550 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2550 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่าน
 ขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
 คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พจน์ นนทศักดิ์ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. อาจารย์กัญจนวลัย นนทแก้ว สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. อาจารย์สุริย์รัตน์ พรหมสุวรรณ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. อาจารย์วรรณวิชนี ถนอมชาติ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5. อาจารย์กิตติภักดิ์ ปรีดาธรรม สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. นายชานน ชลวัณะ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
7. นางอัญชลีย์ ชูตระกูล นักสังคมสงเคราะห์ 8ว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
8. นายศิริศักดิ์ ศรีสุวรรณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลโรงงาน
9. นางสาวสรัญญา สุมานันท์ HR Manager บริษัทเอกชน
10. นางศศิธร รัตนวิจิตร HR Secretary and Administrator บริษัทเอกชน
11. นายทวีเกียรติ คุณวัฒนธรรม Senior HRD officer บริษัทเอกชน
12. นายปฐุรักษ์มีเผ่า ศุภัญญเดชากุล Optimum Success Consultant บริษัทเอกชน
13. นางสาวอินทิรา เบญจวิญญู Training and Internal auditor Assurance บริษัทเอกชน
14. นายณรงค์ หน่อสกุล HRD Senior officer บริษัทเอกชน
15. นายวินัย โชคสุน้านำชัย เจ้าหน้าที่บุคคล บริษัทเอกชน

ภาคผนวก ง

- เกณฑ์ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)

ตารางที่ ง-1 ตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และจำนวนผู้ประเมิน

Lawshe' (1975, pp. 563-575) ได้เสนอแนวทางในการคำนวณหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) โดยได้จัดตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแสดงจำนวนผู้ประเมิน (Number of Panelists)

จำนวนผู้ประเมิน	ค่าต่ำสุด
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.78
9	0.75
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

ตารางที่ 2- ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio)

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1	ข้าพเจ้าคิดว่าบัญชีอัตราเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	15	0	1.00
2	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับ	15	0	1.00
3	เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับคุ้มค่ากับความอดทนของข้าพเจ้า	15	0	1.00
4	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ในหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในพื้นที่แล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ได้รับมีความเหมาะสมดี	14	1	0.86
5	เงินเดือนและรายได้อื่น ที่ข้าพเจ้าได้รับแทบจะไม่พอค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	13	2	0.73
6	เมื่อพิจารณาโดยรวม เงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสม	15	0	1.00
ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย				
7	หน่วยงานของข้าพเจ้าให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงาน สวัสดิการ เพื่อให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น	13	2	0.73
8	หน่วยงานนี้มีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายอย่างเข้มงวด	12	3	0.60
9	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	15	0	1.00
10	ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่นี้ต้องเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย	12	3	0.60
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน				
11	ข้าพเจ้าได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน	15	0	1.00

ตารางที่ ง-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
12	ภารกิจที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงเพื่อลดความจำเจ	9	6	0.20*
13	ภารกิจที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน	15	0	1.00
14	ภารกิจที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบเป็นงานที่ใคร ๆ ก็สามารถปฏิบัติงานแทนได้	14	1	0.86
15	หากข้าพเจ้าไม่อยู่หรือลาออก หน่วยงานจะมีปัญหาในการสานงานต่อ	14	1	0.86
16	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีผู้บังคับบัญชาควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	7	8	0.06*
17	ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบ	15	0	1.00
18	ข้าพเจ้ามีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร	14	1	0.86
19	ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าทราบว่าได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา	15	0	1.00
20	ข้าพเจ้าเข้าใจดีว่างานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบนี้มีความหมายต่องานโดยรวมเพียงใด	15	0	1.00
21	ด้านความก้าวหน้าในงาน			
21	หน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในงาน	15	0	1.00
22	ข้าพเจ้ามีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ	15	0	1.00
23	หน่วยงานนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ	15	0	1.00
24	การรับราชการในหน่วยงานนี้ เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	14	1	0.86
25	ระบบของหน่วยงานนี้ไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยง่าย	14	1	0.86

ตารางที่ ง-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
26	โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด	15	0	1.00
27	ข้าพเจ้าคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานนี้ยังไม่มี ยุติธรรม ด้านความมั่นคงในอาชีพ	15	0	1.00
28	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการรับราชการในหน่วยงานนี้มีความมั่นคงสูง	15	0	1.00
29	การรับราชการในหน่วยงานนี้อาจจะต้องโยกย้ายตำแหน่งหรือ หน่วยงานโดยที่ไม่ได้สมัครใจ			
30	การรับราชการในหน่วยงานนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีงานทำ ไปจนกว่าจะเกษียณหรือสมัครใจลาออก ด้านสังคมสัมพันธ์	15	0	1.00
31	การปฏิบัติราชการในหน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ได้สร้าง ความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน	14	1	0.86
32	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานนี้ไม่ค่อยมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ ความสนใจช่วยเหลือข้าพเจ้า	14	1	0.86
33	ข้าราชการในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	15	0	1.00
34	ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ ด้านลักษณะการบริหารงาน	14	1	0.86
35	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อข้าพเจ้าทำให้รู้สึกว่าคุณ มีคุณค่า	14	1	0.86
36	ในการปฏิบัติราชการข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	15	0	1.00
37	ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อน ตำแหน่งในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	15	0	1.00
38	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนี้ใส่ใจเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการ	14	1	0.86

ตารางที่ ง-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
39	การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับหลัก คุณธรรมของผู้บังคับบัญชามากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล	14	1	0.86
40	เท่าที่ผ่านมาการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัย เป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ	14	1	0.86
ด้านภาวะอิสระจากงาน				
41	ข้าพเจ้ายังคงรู้สึกกังวลและเครียดจากหน้าที่การงานที่ รับผิดชอบแม้ว่าจะเป็นนอกเวลางาน	15	0	1.00
42	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ของข้าพเจ้า	15	0	1.00
43	แม้ข้าพเจ้าจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ข้าพเจ้าก็มีเวลา พอที่จะผ่อนคลายความเครียดได้	14	1	0.86
44	ข้าพเจ้ารู้สึกว่หน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันทำให้สุขภาพจิตแย่ลง	14	1	0.86
ด้านความภูมิใจในองค์กร				
45	การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในหน่วยงานนี้ ได้รับการ ยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ	15	0	1.00
46	ประชาชนชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานนี้ในแง่ลบ	15	0	1.00
47	ข้าพเจ้าไม่ต้องการให้ใคร ๆ ทราบว่ารับราชการในหน่วยงานนี้	15	0	1.00
48	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการในหน่วยงานนี้	15	0	1.00

หมายเหตุ * คือข้อคำถามที่มีค่า CVR ต่ำกว่า 0.49 จะถูกตัดออกไป

ตารางที่ ง-2 (ต่อ)

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
ด้านจิตใจ				
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะใช้ชีวิตการทำงานที่หน่วยงานนี้จนเกษียณ	15	0	1.00
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่หน่วยงานอยู่ได้ข้าพเจ้าก็จะอยู่ได้ด้วยเช่นกัน	15	0	1.00
3	การทำงานที่นี่หรือที่อื่นสำหรับข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ข้าพเจ้าทำได้ทั้งสิ้น	15	0	1.00
4	ข้าพเจ้ามักคุยเกี่ยวกับการพัฒนาและสิ่งที่หน่วยงานส่งเสริมพนักงาน ครอบครัว บุคคลอื่น ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	14	1	0.86
5	ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าข้าพเจ้าคือสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงานนี้	15	0	1.00
6	ข้าพเจ้ายินดีที่จะย้ายไปจากหน่วยงานนี้ เพื่อไปทำงานกับหน่วยงานอื่นที่แปรรูป	14	1	0.86
7	หน่วยงานนี้มีความหมายทางจิตใจกับข้าพเจ้ามาก	15	0	1.00
8	ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีบุคคลอื่น ๆ อีกมากที่จะเข้าร่วมแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยที่ข้าพเจ้าไม่จำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องก็ได้	14	1	0.86
9	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	15	0	1.00
10	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจกับการที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	15	0	1.00
11	ข้าพเจ้าไม่คิดที่จะลาออกจากการงานที่นี่	14	1	0.86
12	ข้าพเจ้ารู้สึกได้รับเกียรติจากการได้มาทำงานที่นี่	15	0	1.00
13	ปัญหาของหน่วยงานที่เกิดขึ้นข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนกับว่าเป็นปัญหาของข้าพเจ้าด้วยเช่นกัน	14	1	0.86
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคนในหน่วยงานนี้มีความผูกพันกันเหมือนคนในครอบครัว	14	1	0.86
15	ข้าพเจ้ามีเพื่อนนอกหน่วยงานมากกว่าในหน่วยงาน	15	0	1.00
16	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานหรือคนในหน่วยงานมีความจริงใจ	14	1	0.86

ตารางที่ ง-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
17	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ คำว่าเพื่อนในหน่วยงานนี้มีความหมายต่อข้าพเจ้าอย่างมาก	15	0	1.00
18	ข้าพเจ้ารู้สึกว่เวลามาทำงานจะต้องปรับตัวดิกรรรมต่างไปจากสภาพปกติที่เป็นอยู่	14	1	0.86
19	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่ กิจกรรรมในหน่วยงานที่จัดขึ้นน่าสนใจอยากจะทำไปมีส่วนร่วมด้านการคงอยู่	14	1	0.86
20	ข้าพเจ้าไม่กลัวที่จะเกิดปัญหาใด ๆ ในการดำรงชีวิตหากข้าพเจ้าลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับอยู่	15	0	1.00
21	ชีวิตข้าพเจ้าคงจะประสบปัญหาหลายสิ่งหลายอย่างหากข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้	15	0	1.00
22	หากข้าพเจ้าจะลาออกจากหน่วยงานนี้ข้าพเจ้าก็สามารถจะหารายได้จากหน่วยงานอื่นได้เท่ากับหน่วยงานนี้เช่นกัน	15	0	1.00
23	ข้าพเจ้าไม่ลาออกจากหน่วยงานนี้ เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนแบบนี้ยาก	15	0	1.00
24	ข้าพเจ้ายังคงทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิต	14	1	0.86
25	แม้ข้าพเจ้าจะต้องถูกออกจากงานในขณะนี้ สวัสดิการค่าตอบแทนของหน่วยงานนี้ยังทำให้ข้าพเจ้ามีภาวะชีวิตที่ไม่ลำบาก	15	0	1.00
26	ข้าพเจ้าไม่คิดว่าหน่วยงานอื่นจะให้ค่าตอบแทนดีเท่ากับหน่วยงานนี้	15	0	1.00
27	การที่ข้าพเจ้ามีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบันเป็นเพราะรายได้จากหน่วยงานที่ทำอยู่	14	1	0.86
28	ข้าพเจ้าสามารถจะทำงานที่ใดก็ได้ถ้ามีค่าตอบแทนที่ทำให้การดำรงชีพสะดวกสบาย	14	1	0.86

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
ด้านบรรทัดฐาน				
29	ถ้าข้าพเจ้าลาออกข้าพเจ้าจะต้องสูญเสียผลประโยชน์ซึ่งหน่วยงานอื่น ๆ อาจทำให้ข้าพเจ้าไม่ได้มากเท่านี้	15	0	1.00
30	ข้าพเจ้าไม่คิดว่า เป็นเรื่องเสียหายที่พนักงานจะเปลี่ยนงานจากหน่วยงานหนึ่งไปสู่อีกหน่วยงานหนึ่งถ้าข้อเสนอของหน่วยงานใหม่เป็นที่น่าสนใจกว่า	15	0	1.00
31	บุคคลควรทำงานเพื่อให้งานพัฒนาและดีขึ้นมากกว่าคำตอบแทน	15	0	1.00
32	ข้าพเจ้าเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงานของหน่วยงานนี้	14	1	0.86
33	ข้าพเจ้าจะไม่ไปทำงานในที่ใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าขณะนี้ เพราะข้าพเจ้ารู้สึกตัวเองได้ทำงานที่ข้าพเจ้าชอบและตรงตามความถนัดของข้าพเจ้าแล้ว	15	0	1.00
34	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่หน่วยงานนี้ให้โอกาสพนักงานได้ทำงานตามความถนัดและความต้องการของตน	15	0	1.00
35	ข้าพเจ้าคิดว่าบุคคลสมัยนี้ไม่มีความอดทนและความสามารถเพียงพอจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง	14	1	0.86
36	ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดที่ลาออกจากหน่วยงานนี้ ถ้าได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า	14	1	0.86
37	หน่วยงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานนั้นควรจะให้พนักงานทำงานที่เขาถนัดหรือต้องการ	15	0	1.00
38	การอยู่กับหน่วยงานที่มีชื่อเสียงไม่มีความสำคัญเท่ากับได้อยู่กับหน่วยงานที่มีเพื่อนและความรู้สึกอบอุ่น สามีภรรยาในการทำงาน	15	0	1.00

ตารางที่ ง-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
39	ข้าพเจ้าจะไม่ยอมไปอยู่กับหน่วยงานใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าถ้าหน่วยงานนั้นคือคู่แข่งกับหน่วยงานเดิมของข้าพเจ้าเพราะถือว่าขาดจรรยาบรรณในการทำงาน	15	0	1.00
40	ข้าพเจ้าเชื่อว่าทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวตลอดชีวิตจะช่วยให้บุคคลนั้นได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองได้ถึงขีดสุด	15	0	1.00
ข้อที่	ข้อความ	สำคัญ	ไม่สำคัญ	CVR
41	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเปลี่ยนงานหลาย ๆ ครั้งจะช่วยทำให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	15	0	1.00
42	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้คือการตัดสินใจความสามารถของบุคคลนั้น ๆ	15	0	1.00
43	การรับผิดชอบในหน้าที่คือจรรยาบรรณของมนุษย์ในการทำงาน	15	0	1.00
44	การที่จะย้ายจากหน่วยงานใดได้ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้บรรลุเป้าหมายเสียก่อนเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานนั้น	15	0	1.00

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ จ-1 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ค่า Reliability		
		อำนาจ จำแนก	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน		ค่า Alpha ทั้งหมด = .9443		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ค่า Alpha 6 ข้อ = .8656		
1	ข้าพเจ้าคิดว่าบัญชีอัตราเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	4.703	.6584	.8435
2	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับ	5.119	.7643	.8233
3	เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับคุ้มค้ำกับความอดสาหัสของข้าพเจ้า	4.173	.7964	.8190
4	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ในหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในพื้นที่แล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ได้รับมีความเหมาะสมดี	4.129	.6368	.8475
5	เงินเดือนและรายได้อื่น ที่ข้าพเจ้าได้รับแทบจะไม่พอค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.654	.3353	.9011
6	เมื่อพิจารณาโดยรวม เงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสม	6.301	.8335	.8096
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย		ค่า Alpha 4 ข้อ = .8609		
7	หน่วยงานของข้าพเจ้าให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงาน สวัสดิการ เพื่อให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.703	.6476	.8464
8	หน่วยงานนี้มีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายอย่างเข้มงวด	5.119	.7302	.8143
9	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4.173	.7900	.7877

ตารางที่ จ-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า	Reliability	
		อำนาจ จำแนก	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
10	ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่นี้ต้องเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย	4.129	.6699	.8380
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน		ค่า Alpha 8 ข้อ = .7585		
11	ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน	4.193	.6094	.7046
12	ภารกิจที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน	3.022	.4405	.7380
13	ภารกิจที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบเป็นงานที่ใคร ๆ ก็สามารถปฏิบัติงานแทนได้	2.946	.2148	.7825
14	หากข้าพเจ้าไม่อยู่หรือลาออก หน่วยงานจะมีปัญหาในการสานงานต่อ	2.365	.2511	.7649
15	ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	5.045	.6507	.6941
16	ข้าพเจ้ามีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร	4.965	.4254	.7384
17	ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าทราบดีว่าได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา	4.987	.5344	.7200
18	ข้าพเจ้าเข้าใจดีว่างานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบนี้มีความหมายต่องานโดยรวมเพียงใด	5.424	.6204	.7102
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน		ค่า Alpha 6 ข้อ = .8505		
19	หน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในงาน	3.212	.4958	.8507
20	ข้าพเจ้ามีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ	6.265	.7979	.7907
21	หน่วยงานนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ	6.095	.8141	.7879

ตารางที่ จ-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า อำนาจ จำแนก	Reliability	
			Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
22	การรับราชการในหน่วยงานนี้ เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้า ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	4.351	.6775	.8185
23	ระบบของหน่วยงานนี้ไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยง่าย	2.810	.4695	.8547
24	โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด	4.228	.5655	.8381
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ		ค่า Alpha 4 ข้อ = .8132		
25	ข้าพเจ้าคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานนี้ยังไม่มี ความยุติธรรม	3.601	.7936	.6914
26	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการรับราชการในหน่วยงานนี้ มีความมั่นคงสูง	4.510	.5761	.7927
27	การรับราชการในหน่วยงานนี้อาจจะต้องโยกย้าย ตำแหน่งหรือหน่วยงานโดยที่ไม่ได้สมัครใจ	6.095	.4565	.8767
28	การรับราชการในหน่วยงานนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้า มีงานทำไปจนกว่าจะเกษียณหรือสมัครใจลาออก	3.601	.7936	.6914
6. ด้านสังคมสัมพันธ์		ค่า Alpha 4 ข้อ = .7775		
29	การปฏิบัติราชการในหน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ได้สร้าง ความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน	4.220	.6420	.6914
30	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ในหน่วยงานนี้ไม่ค่อยมีเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ความสนใจช่วยเหลือข้าพเจ้า	3.601	.5580	.7362
31	ข้าราชการในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	4.510	.5442	.7460
32	ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	6.095	.6151	.7152

ตารางที่ จ-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า	Reliability	
		อำนาจ จำแนก	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน		ค่า Alpha 6 ข้อ = .8656		
33	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อข้าพเจ้าทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า	4.173	.7964	.8190
34	ในการปฏิบัติราชการข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.129	.6368	.8475
35	ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	2.654	.3353	.9011
36	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนี้ใส่ใจเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการ	6.301	.8335	.8096
37	การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรมของผู้บังคับบัญชามากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล	4.703	.6584	.8435
38	เท่าที่ผ่านมาการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ	5.119	.7643	.8233
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน		ค่า Alpha 4 ข้อ = .8217		
39	ข้าพเจ้ายังคงรู้สึกกังวลและเครียดจากหน้าที่การงานที่รับผิดชอบแม้ว่าจะเป็นนอกเวลางาน	4.395	.3538	.8851
40	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของข้าพเจ้า	4.632	.7502	.7229
41	แม้ข้าพเจ้าจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ข้าพเจ้าก็มีเวลาพอที่จะผ่อนคลายความเครียดได้	3.714	.8039	.6952
42	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันทำให้สุขภาพจิตแย่ลง	3.443	.7019	.7491

ตารางที่ จ-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า	Reliability	
		อำนาจ จำแนก	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
9. ด้านความภูมิใจในองค์กร		ค่า Alpha 4 ข้อ = .7449		
43	ยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ	1.890	.5051	.7096
44	ประชาชนชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานนี้ในแง่ลบ	2.573	.5312	.6911
45	ข้าพเจ้าไม่ต้องการให้ใคร ๆ ทราบว่ารับราชการ ในหน่วยงานนี้	2.260	.5532	.6803
46	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ ในหน่วยงานนี้	1.965	.5778	.6668

ตารางที่ จ-1 (ต่อ)

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	ค่า Reliability		
		อำนาจ จำแนก	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร		ค่า Alpha ทั้งฉบับ = .9530		
1.	ด้านจิตใจ	ค่า Alpha 19 ข้อ = .9256		
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะใช้ชีวิตการทำงานที่หน่วยงานนี้จนเกษียณ	4.990	.6824	.9200
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่หน่วยงานอยู่ได้ข้าพเจ้าก็จะอยู่ได้ด้วยเช่นกัน	4.917	.5384	.9232
3	การทำงานที่นี้หรือที่อื่นสำหรับข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึก ที่แตกต่างกัน ข้าพเจ้าทำได้ทั้งสิน	4.871	.6166	.9218
4	ข้าพเจ้ามักคุยเกี่ยวกับการพัฒนาและสิ่งที่หน่วยงาน ส่งเสริม พนักงาน ครอบครัว บุคคลอื่น ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.376	.7896	.9180
5	ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าข้าพเจ้าคือสมาชิกคนหนึ่ง ของหน่วยงานนี้	3.746	.5436	.9231
6	ข้าพเจ้ายินดีที่จะย้ายไปจากหน่วยงานนี้ เพื่อไปทำงาน กับหน่วยงานอื่นที่แปรรูป	2.758	.4026	.9263
7	หน่วยงานนี้มีความหมายทางจิตใจกับข้าพเจ้ามาก	6.881	.6985	.9198
8	ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีบุคคลอื่น ๆ อีกมากที่จะเข้า ร่วมแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยที่ข้าพเจ้าไม่จำเป็น จะต้องเกี่ยวข้องก็ได้	3.621	.7190	.9191
9	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	5.216	.7199	.9199
10	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจกับการที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	5.376	.7896	.9180
11	ข้าพเจ้าไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่นี้	3.621	.7190	.9191
12	ข้าพเจ้ารู้สึกได้รับเกียรติจากการได้มาทำงานที่นี้	8.366	.7727	.9183
13	ปัญหาของหน่วยงานที่เกิดขึ้นข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนกับว่า เป็นปัญหาของข้าพเจ้าด้วยเช่นกัน	5.904	.5632	.9227

ตารางที่ จ-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า อำนาจ จำแนก	Reliability	
			Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณในหน่วยงานนี้มีความผูกพันกันเหมือน คนในครอบครัว	4.675	.5528	.9229
15	ข้าพเจ้ามีเพื่อนนอกหน่วยงานมากกว่าในหน่วยงาน	3.430	.4481	.9261
16	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานหรือคนในหน่วยงานมี ความจริงใจ	3.621	.7190	.9191
17	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า คำว่าเพื่อนในหน่วยงานนี้มีความหมาย ต่อข้าพเจ้าอย่างมาก	5.024	.4390	.9268
18	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเวลาทำงานจะต้องปรับตัวดิ้นรน ต่างไปจากสภาพปกติที่เป็นอยู่	4.675	.5528	.9229
19	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่า กิจกรรมในหน่วยงานที่จัดขึ้น น่าสนใจอยากเข้าไปมีส่วนร่วม	2.758	.4026	.9263
2. ด้านการคงอยู่		ค่า Alpha 9 ข้อ = .8066		
20	ข้าพเจ้าไม่กลัวที่จะเกิดปัญหาใด ๆ ในการดำรงชีวิตหาก ข้าพเจ้าลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับอยู่	3.621	.6184	.7730
21	ชีวิตข้าพเจ้าคงจะประสบปัญหาหลายสิ่งหลายอย่างหาก ข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้	3.430	.5505	.7808
22	หากข้าพเจ้าจะลาออกจากหน่วยงานนี้ข้าพเจ้าก็สามารถจะ หารายได้จากหน่วยงานอื่นได้เท่ากับหน่วยงานนี้เช่นกัน	2.977	.5214	.7848
23	ข้าพเจ้าไม่ลาออกจากหน่วยงานนี้ เพราะจะหางานใหม่ที่ ให้ค่าตอบแทนแบบนี้ยาก	5.024	.6392	.7677
24	ข้าพเจ้ายังคงทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะความจำเป็น ในการดำรงชีวิต	2.460	.1977	.8213
25	แม้ข้าพเจ้าจะต้องถูกออกจากงานในขณะนี้ สวัสดิการ ค่าตอบแทนของหน่วยงานนี้ยังทำให้ข้าพเจ้ามีภาวะชีวิตที่ ไม่ลำบาก	3.483	.6126	.7728

ตารางที่ จ-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า Reliability		
		อำนาจ จำแนก	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
26	ข้าพเจ้าไม่คิดว่าหน่วยงานอื่นจะให้ค่าตอบแทนดีเท่ากับ หน่วยงานนี้	2.852	.2240	.8189
27	การที่ข้าพเจ้ามีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบัน เป็นเพราะรายได้จากหน่วยงานที่ทำอยู่	3.483	.6126	.7728
28	ข้าพเจ้าสามารถจะทำงานที่ใดก็ได้ถ้ามีค่าตอบแทนที่ ทำให้การดำรงชีพสะดวกสบาย	2.976	.5214	.7848
3. ด้านบรรทัดฐาน		ค่า Alpha 16 ข้อ = .8552		
29	ถ้าข้าพเจ้าลาออกข้าพเจ้าจะต้องสูญเสียผลประโยชน์ ซึ่งหน่วยงานอื่น ๆ อาจทำให้ข้าพเจ้าไม่ได้มากเท่านี้	3.621	.6147	.8398
30	ข้าพเจ้าไม่คิดว่า เป็นเรื่องเสียหายที่พนักงานจะเปลี่ยน งานจากหน่วยงานหนึ่งไปสู่อีกหน่วยงานหนึ่งถ้าข้อเสนอ ของหน่วยงานใหม่เป็นที่น่าพอใจกว่า	3.430	.5526	.8429
31	บุคคลควรทำงานเพื่อให้งานพัฒนาและดีขึ้นมากกว่า ค่าตอบแทน	3.848	.1558	.8620
32	ข้าพเจ้าเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการ ทำงานของหน่วยงานนี้	4.300	.3512	.8531
33	ข้าพเจ้าจะไม่ไปทำงานในที่ใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าขณะนี้ เพราะข้าพเจ้ารู้สึกตัวเองได้ทำงานที่ข้าพเจ้าชอบและตรง ตามความถนัดของข้าพเจ้าแล้ว	4.703	.5043	.8456
34	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่หน่วยงานนี้ให้โอกาสพนักงานได้ทำงาน ตามความถนัดและความต้องการของตน	3.288	.4257	.8495
35	ข้าพเจ้าคิดว่าบุคคลสมัยนี้ไม่มีความอดทนและ ความสามารถเพียงพอจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง	3.626	.4432	.8487

ตารางที่ จ-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า	Reliability	
		อำนาจ จำแนก	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
36	ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดที่ลาออกจากหน่วยงานนี้ ถ้าได้รับ ข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า	3.485	.4418	.8505
37	หน่วยงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อ หน่วยงานนั้นควรจะให้พนักงานทำงานที่เขาถนัดหรือ ต้องการ	3.797	.5778	.8423
38	การอยู่กับหน่วยงานที่มีชื่อเสียงไม่มีความสำคัญเท่ากับได้ อยู่กับหน่วยงานที่มีเพื่อนและความรู้สึกอบอุ่น สามัคคีกัน ในการทำงาน	5.778	.6958	.8379
39	ข้าพเจ้าจะไม่ยอมไปอยู่กับหน่วยงานใหม่ที่มีรายได้ดีกว่า ถ้าหน่วยงานนั้นคือคู่แข่งกับหน่วยงานเดิมของข้าพเจ้า เพราะถือว่าขาดจรรยาบรรณในการทำงาน	5.778	.6958	.8379
40	ข้าพเจ้าเชื่อว่าทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวตลอดชีวิตจะ ช่วยให้บุคคลนั้นได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถ ของตนเองได้ถึงขีดสุด	5.024	.4941	.8466
41	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเปลี่ยนงานหลาย ๆ ครั้งจะช่วยทำให้มี การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	2.758	.2962	.8557
42	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ได้คือการตัดสินใจความสามารถของบุคคลนั้น ๆ	2.506	.3859	.8516
43	การรับผิดชอบในหน้าที่คือจรรยาบรรณของมนุษย์ ในการทำงาน	3.646	.4842	.8468
44	การที่จะย้ายจากหน่วยงานใดได้ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ตน รับผิดชอบอยู่ให้บรรลุเป้าหมายเสียก่อนเพื่อไม่ให้เกิด ความเสียหายแก่หน่วยงานนั้น	5.778	.6958	.8379

หมายเหตุ N = 100 คน ค่า Alpha รวมทั้งฉบับ = 0.9688

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษา: ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โปรดตอบตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน
2. คำตอบที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะได้รับการรักษาเป็นความลับ โดยข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

2.1 แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

2.1.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ

2.1.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

2.1.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

คำอธิบาย : ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

☐

2. สถานภาพ

☐ 1. สมรส

☐ 2. โสด

☐

3. อายุ

☐ 1. น้อยกว่า 25 ปี

☐ 2. 25 ปี - 35 ปี

☐ 3. 36 ปี ขึ้นไป

☐

4. อายุราชการ

☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี

☐ 2. 5-10 ปี

☐ 3. 11 ปี ขึ้นไป

☐

5. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

☐

6. ประเภทตำแหน่งงาน

☐ 1. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

☐ 2. นักสังคมสงเคราะห์

☐ 7. นักวิชาการเงินและบัญชี

☐ 3. นักพัฒนาสังคม

☐ 8. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

☐ 4. บุคลากร

☐ 9. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

☐ 5. นิติกร

☐ 10. เจ้าพนักงานธุรการ

☐ 6. นักวิชาการพัฒนาสังคม

☐ 11. เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์

☐

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันและจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กรในด้านต่าง ๆ

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้าพเจ้าคิดว่าบัญชีอัตราเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว						
2	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับ						
3	เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับ คุ้มค่างับความอดุสาหะของข้าพเจ้า						
4	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ในหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในพื้นที่แล้ว เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ ได้รับมีความเหมาะสมดี						
5	เงินเดือนและรายได้อื่น ที่ข้าพเจ้าได้รับแทบจะไม่พอ ค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน						
6	เมื่อพิจารณาโดยรวม เงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าพเจ้า ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสม						
7	ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หน่วยงานของข้าพเจ้าให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุง สภาพการทำงาน สวัสดิการ เพื่อให้ข้าราชการได้รับ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น						
8	หน่วยงานนี้มีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตราย อย่างเข้มงวด						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
9	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ						
10	ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่นี้ต้องเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย						
11	ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าได้ใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน						
12	ภารกิจที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน						
13	ภารกิจที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบเป็นงานที่ใคร ๆ ก็สามารถปฏิบัติงานแทนได้						
14	หากข้าพเจ้าไม่อยู่หรือลาออก หน่วยงานจะมีปัญหาในการสานงานต่อ						
15	ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ						
16	ข้าพเจ้ามีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร						
17	ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าทราบได้ว่าได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา						
18	ข้าพเจ้าเข้าใจดีว่างานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบนี้มีความหมายต่องานโดยรวมเพียงใด						
19	ด้านความก้าวหน้าในงาน หน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในงาน						
20	ข้าพเจ้ามีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ						
21	หน่วยงานนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ						
22	การรับราชการในหน่วยงานนี้ เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
23	ระบบของหน่วยงานนี้ไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยง่าย						
24	โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด						
25	ข้าพเจ้าคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานนี้ยังไม่มี ความยุติธรรม						
26	ความมั่นคงในอาชีพ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการรับราชการในหน่วยงานนี้มีความมั่นคงสูง						
27	การรับราชการในหน่วยงานนี้อาจจะต้องโยกย้ายตำแหน่ง หรือหน่วยงาน โดยที่ไม่ได้สมัครใจ						
28	การรับราชการในหน่วยงานนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีงาน ทำไปจนกว่าจะเกษียณหรือสมัครใจลาออก						
29	ด้านสังคมสัมพันธ์ การปฏิบัติราชการในหน่วยงานนี้เปิดโอกาสให้ได้สร้าง ความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน						
30	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในหน่วยงานนี้ไม่ค่อยมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ ความสนใจช่วยเหลือข้าพเจ้า						
31	ข้าราชการในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกัน						
32	ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ						
33	ด้านลักษณะการบริหารงาน การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อข้าพเจ้าทำให้รู้สึกว่าคุณค่า มีคุณค่า						
34	ในการปฏิบัติราชการข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม						
35	ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว						
36	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนี้ใส่ใจเกี่ยวกับชีวิต ความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
37	การแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรมของผู้บังคับบัญชามากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล						
38	เท่าที่ผ่านมาการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลปราศจากอคติ						
39	ด้านภาวะอิสระจากงาน ข้าพเจ้ายังคงรู้สึกกังวลและเครียดจากหน้าที่การงานที่รับผิดชอบแม้ว่าจะเป็นนอกเวลางาน						
40	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของข้าพเจ้า						
41	แม้ข้าพเจ้าจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ข้าพเจ้าก็มีเวลาพอที่จะผ่อนคลายความเครียดได้						
42	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่รับผิดชอบในปัจจุบันทำให้สุขภาพจิตแย่ลง						
43	ด้านความภูมิใจในองค์การ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในหน่วยงานนี้ ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ						
44	ประชาชนชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานนี้ในแง่ลบ						
45	ข้าพเจ้าไม่ต้องการให้ใคร ๆ ทราบว่ารับราชการในหน่วยงานนี้						
46	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการในหน่วยงานนี้						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันและจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กรในด้านต่าง ๆ

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ด้านจิตใจ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะใช้ชีวิตการทำงานที่หน่วยงานนี้จนเกษียณ						
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่หน่วยงานอยู่ได้ข้าพเจ้าก็จะอยู่ได้ด้วยเช่นกัน						
3	การทำงานที่นี้หรือที่อื่นสำหรับข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ข้าพเจ้าทำได้ทั้งนี้						
4	ข้าพเจ้ามักคุยเกี่ยวกับการพัฒนาและสิ่งที่หน่วยงานส่งเสริมพนักงาน ครอบครัว บุคคลอื่น ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี						
5	ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าข้าพเจ้าคือสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงานนี้						
6	ข้าพเจ้ายินดีที่จะย้ายไปจากหน่วยงานนี้ เพื่อไปทำงานกับหน่วยงานอื่นที่แปรรูป						
7	หน่วยงานนี้มีความหมายทางจิตใจกับข้าพเจ้ามาก						
8	ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีบุคคลอื่น ๆ อีกมากที่จะเข้าร่วมแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยที่ข้าพเจ้าไม่จำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องก็ได้						
9	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้						
10	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจกับการที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้						
11	ข้าพเจ้าไม่คิดที่จะลาออกจากงานที่นี้						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
12	ข้าพเจ้ารู้สึกได้รับเกียรติจากการได้มาทำงานที่นี่						
13	ปัญหาของหน่วยงานที่เกิดขึ้นข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนกับว่าเป็นปัญหาของข้าพเจ้าด้วยเช่นกัน						
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคนในหน่วยงานนี้มีความผูกพันกันเหมือนคนในครอบครัว						
15	ข้าพเจ้ามีเพื่อนนอกหน่วยงานมากกว่าในหน่วยงาน						
16	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานหรือคนในหน่วยงานมีความจริงใจ						
17	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า คำว่าเพื่อนในหน่วยงานนี้มีความหมายต่อข้าพเจ้าอย่างมาก						
18	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเวลาทำงานจะต้องปรับตัวการต่างไปจากสภาพปกติที่เป็นอยู่						
19	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่า กิจกรรมในหน่วยงานที่จัดขึ้นน่าสนใจอยากจะเข้าไปมีส่วนร่วม						
20	ด้านการคงอยู่ ข้าพเจ้าไม่กลัวที่จะเกิดปัญหาใด ๆ ในการดำรงชีวิตหากข้าพเจ้าลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับอยู่						
21	ชีวิตข้าพเจ้าคงจะประสบปัญหาหลายสิ่งหลายอย่างหากข้าพเจ้าตัดสินใจที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้						
22	หากข้าพเจ้าจะลาออกจากหน่วยงานนี้ข้าพเจ้าก็สามารถจะหารายได้จากหน่วยงานอื่นได้เท่ากับหน่วยงานนี้เช่นกัน						
23	ข้าพเจ้าไม่ลาออกจากหน่วยงานนี้ เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนแบบนี้ยาก						
24	ข้าพเจ้ายังคงทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิต						
25	แม้ข้าพเจ้าจะต้องถูกออกจากงานในขณะนี้ สวัสดิการค่าตอบแทนของหน่วยงานนี้ยังทำให้ข้าพเจ้ามีภาวะชีวิตที่ไม่ลำบาก						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
26	ข้าพเจ้าไม่คิดว่าหน่วยงานอื่นจะให้ค่าตอบแทนดีเท่ากับ หน่วยงานนี้						
27	การที่ข้าพเจ้ามีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบันเป็น เพราะรายได้จากหน่วยงานที่ทำอยู่						
28	ข้าพเจ้าสามารถจะทำงานที่ใดก็ได้ถ้ามีค่าตอบแทนที่ทำให้ การดำรงชีพสะดวกสบาย						
29	ด้านบรรทัดฐาน ถ้าข้าพเจ้าลาออกข้าพเจ้าจะต้องสูญเสียผลประโยชน์ซึ่ง หน่วยงานอื่น ๆ อาจทำให้ข้าพเจ้าไม่ได้มากเท่านี้						
30	ข้าพเจ้าไม่คิดว่า เป็นเรื่องเสียหายที่พนักงานจะเปลี่ยนงาน จากหน่วยงานหนึ่งไปสู่อีกหน่วยงานหนึ่งถ้าข้อเสนอของ หน่วยงานใหม่เป็นที่น่าพอใจกว่า						
31	บุคคลควรทำงานเพื่อให้งานพัฒนาและดีขึ้นมากกว่า ค่าตอบแทน						
32	ข้าพเจ้าเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการ ทำงานของหน่วยงานนี้						
33	ข้าพเจ้าจะไม่ไปทำงานในที่ใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าขณะนี้ เพราะข้าพเจ้ารู้สึกตัวเองได้ทำงานที่ข้าพเจ้าชอบและตรง ตามความถนัดของข้าพเจ้าแล้ว						
34	ข้าพเจ้ารู้สึกที่หน่วยงานนี้ให้โอกาสพนักงานได้ทำงาน ตามความถนัดและความต้องการของตน						
35	ข้าพเจ้าคิดว่าบุคคลสมัยนี้ไม่มีความอดทนและ ความสามารถเพียงพอจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง						
36	ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดที่ลาออกจากหน่วยงานนี้ ถ้าได้รับ ข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่า						
37	หน่วยงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน นั้นควรจะให้พนักงานทำงานที่เขาถนัดหรือต้องการ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
38	การอยู่กับหน่วยงานที่มีชื่อเสียงไม่มีความสำคัญเท่ากับได้อยู่กับ หน่วยงานที่มีเพื่อนและความรู้สึกร่วมกัน สวมคัลกันในการทำงาน						
39	ข้าพเจ้าจะไม่ยอมไปอยู่กับหน่วยงานใหม่ที่มีรายได้ดีกว่า ถ้าหน่วยงานนั้นคือคู่แข่งกับหน่วยงานเดิมของข้าพเจ้า เพราะถือว่าขาดจรรยาบรรณในการทำงาน						
40	ข้าพเจ้าเชื่อว่าทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวตลอดชีวิตจะ ช่วยให้บุคคลนั้นได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของ ตนเองได้ถึงขีดสุด						
41	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเปลี่ยนงานหลาย ๆ ครั้งจะช่วยทำให้มี การพัฒนาประสบการณ์ในการทำงานดีขึ้น						
42	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการทำงานให้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ได้คือการตัดสินใจความสามารถของบุคคลนั้น ๆ						
43	การรับผิดชอบในหน้าที่คือจรรยาบรรณของมนุษย์ในการ ทำงาน						
44	การที่จะย้ายจากหน่วยงานใด ได้ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ตน รับผิดชอบอยู่ให้บรรลุเป้าหมายเสียก่อนเพื่อไม่ให้เกิด ความเสียหายแก่หน่วยงานนั้น						

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวอรรณพ ผดุงรัชดาภิ

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพา