

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือที่ใช้ในการติดต่อราชการ

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/2977

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวเฉลียว ภากะสัย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในความดูแลของ ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

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 ศช 0528.03/2848

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
 เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวเฉลียว ภักะสัย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรม
 องค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในความดูแล
 ของ ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวก
 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน
 วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร โดยผู้วิจัยจะขอ
 อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 5-9 กันยายน 2548

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
 คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สมถวิล จริตควร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

(สำเนา)

ที่ ศธ 0528.03/2972

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

7 กันยายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวเจลิยา ภากะสัย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในความดูแลของ ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรของหน่วยงาน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 12 กันยายน 2548 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2548

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

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

KU □□□

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าข้อความ หรือ เติมหน้าข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน และข้อมูลในการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการเปิดเผย

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถาบันการศึกษาที่จบในระดับปริญญาตรี
 - ☐ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 - ☐ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ระบุ _____
4. ประเภทของบุคลากร
 - ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย (จบประมาณแผ่นดิน)
 - ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย (จบประมาณเงินรายได้)
5. หน่วยงานที่สังกัด
 - คณะ/ สำนัก _____
 - ☐ วิทยาเขตบางเขน ☐ วิทยาเขตกำแพงแสน
 - ☐ วิทยาเขตศรีราชา ☐ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติสกลนคร
6. ปี พ.ศ. ที่เริ่มปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ _____

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบแบบแผน การประพฤติปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ กรุณาให้ความคิดเห็นตามความเป็นจริงในความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพียงช่องเดียว

2. ระดับวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดเป็น 5 ระดับดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเป็นจริงมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจริงมาก
จริงปานกลาง	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจริงปานกลาง
จริงน้อย	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจริงน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่จริงเลย

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		เป็นจริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย	
ความมุ่งประสงค์							
1.	องค์การชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ ปณิธาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน						
2.	องค์การให้ความสำคัญที่จะให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตาม ปณิธาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน						
3.	องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						
4.	องค์การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุ ปณิธาน วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		เป็นจริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย	
การเพิ่มอำนาจ							
5.	องค์การมอบหมายอำนาจแก่บุคลากรแต่ละหน่วยงานในการตัดสินใจที่จะช่วยในการส่งเสริมเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้						
6.	องค์การและบุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน						
7.	องค์การให้ความสำคัญของการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน						
8.	องค์การประสบความสำเร็จในงาน เพราะการมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรโดยไม่ปิดกั้น						
9.	องค์การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน						
การตัดสินใจ							
10.	องค์การตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด						
11.	องค์การรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ โดยตรง เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ						
12.	องค์การเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีจะต้องมีความเชี่ยวชาญ โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงระดับตำแหน่งหน้าที่						
13.	องค์การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร					สำหรับ ผู้วิจัย
		เป็นจริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร							
14.	บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน						
15.	บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมรับผิดชอบหน่วยงาน						
16.	บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวที่จะช่วยเหลือร่วมมือพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น						
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร							
17.	บุคลากรเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน						
ความไว้วางใจ							
18.	องค์กรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร และไว้วางใจให้บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						
19.	องค์กรให้ความไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน						
20.	องค์กรเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการผลงานจะออกมาดี						
ความมีคุณภาพ							
21.	องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		เป็นจริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย	
22.	องค์การมีเจตคติที่ดีต่อบุคลากร ว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
23.	องค์การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง						
การยอมรับ							
24.	องค์การให้การยอมรับและความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร						
25.	องค์การให้การยกย่องชมเชยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
26.	องค์การให้การยอมรับในความคิดเห็นใหม่ ๆ ความสำเร็จ และความก้าวหน้าของบุคลากร						
27.	องค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						
ความเอื้ออาทร							
28.	องค์การเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน						
29.	องค์การมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเฉพาะแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน						
30.	องค์การให้การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร						
ความเป็นเอกภาพในองค์การ							
31.	องค์การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้ระบบประเมินในมาตรฐานเดียวกัน						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		เป็นจริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย	
32.	องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึดคุณธรรม และจริยธรรม						
33.	องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าใน ความซื่อสัตย์ ของบุคลากรในหน่วยงาน						
34.	องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าใน ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน หน่วยงาน						
35.	องค์การรักษาไว้และส่งเสริมซึ่งมาตรฐาน คุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
ความหลากหลายของบุคลากร							
36.	องค์การให้โอกาสบุคลากร โดยไม่คำนึงถึง ความแตกต่างของบุคคล เช่น ปรัชญา ความ เชื่อ บุคลิกภาพ สถาบันที่สำเร็จ ของแต่ละคน						
ความหลากหลายของบุคลากร							
37.	องค์การรู้จักใช้บุคลากรเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
38.	องค์การมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ หน่วยงาน เพื่อสร้างเป็นค่านิยมของ หน่วยงาน						

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึงความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุณาให้ความคิดเห็นตามความเป็นจริงในความรู้สึกละเอียดของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพียงช่องเดียว

2. ระดับความคิดเห็น จัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ตรงตามความคิดเห็นระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ตรงตามความคิดเห็นระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ตรงตามความคิดเห็นระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ตรงตามความคิดเห็นระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงตามความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร							
1.	ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่มาทำงานที่ หน่วยงานแห่งนี้						
2.	ท่านยินดีที่จะทำงานที่หน่วยงานแห่ง นี้ต่อไป แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอ ผลตอบแทนที่มากกว่า						
3.	ไม่ว่าทำงานที่ใดก็ไม่มี ความแตกต่าง กัน หากยังคงใช้ความรู้ปัจจุบันที่ ท่านทำงานอยู่เดิม						
4.	หากมี โอกาสท่านอยากย้ายไปทำงานที่อื่น						
5.	ท่านคิดว่าจะทำงานที่องค์กรนี้ ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร							
6.	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร						
7.	ท่านทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ						
8.	องค์กรนี้มีส่วนบันดาลใจให้ท่านผลิตผลงานที่ดี						
9.	องค์กรนี้ไม่ใช่ของท่านคนเดียวทำงานให้ผ่านไปโดยไม่ผิดพลาดก็เพียงพอแล้ว						
10.	ท่านมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่ให้กับงานที่ปฏิบัติ						
11.	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อยหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน						
มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร							
12.	ท่านมักคิดคำนึงข้อดีขององค์กรอยู่เสมอ						
13.	ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ ประการขององค์กร						
14.	ท่านจะชี้แจงข้อกล่าวหาทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
15.	การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ						
16.	องค์กรแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือกทำงานด้วย						
17.	กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรสร้างปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา						
18.	ท่านยอมรับและศรัทธาในปณิธาน วิสัยทัศน์ และอุดมการณ์ขององค์กรแห่งนี้						
19.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้						

ขอขอบคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

เจตีย์ว ภากะสัย

ภาคผนวก ค

ตารางค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ตารางที่ 39 ค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามวัฒนธรรม
องค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับของวัฒนธรรมองค์กร (α) = .97 และมีค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อ ดังนี้

ข้อ	r	ข้อ	r
1	.52	20	.70
2	.59	21	.79
3	.64	22	.79
4	.51	23	.78
5	.49	24	.83
6	.69	25	.76
7	.60	26	.81
8	.67	27	.66
9	.76	28	.79
10	.72	29	.59
11	.80	30	.78
12	.46	31	.75
13	.73	32	.72
14	.65	33	.68
15	.76	34	.78
16	.47	35	.67
17	.73	36	.67
18	.74	37	.57
19	.80	38	.76

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับของความผูกพันต่อสถาบัน (α) = .87 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้

ข้อ	r	ข้อ	r
1	.39	11	.78
2	.44	12	.39
3	.44	13	.32
4	.41	14	.41
5	.41	15	.37
6	.70	16	.46
7	.56	17	.31
8	.60	18	.44
9	.44		.67
10	.52		