

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถาม

เรื่อง: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุด คำตอบของท่านทุกคำตอบผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และการนำเสนอข้อมูล  
จะทำในลักษณะผลรวมทั้งหมด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้ในการศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท-  
ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบ่งออกเป็นด้านผลตอบแทน  
และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับ-  
บัญชา และด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็นด้านความรู้สึกรู้สึกเป็น  
หนึ่งเดียวกับองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนา  
ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือ  
ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้สอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

1) อายุต่ำกว่า 30 ปี

2) อายุ 31-40 ปี

3) อายุ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการทำงาน

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5-10 ปี

3) 11-20 ปี

4) 21-30 ปี

5) มากกว่า 31 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1) พนักงาน

2) เจ้าหน้าที่

3) ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน

4) รองผู้จัดการส่วน

5) ผู้จัดการส่วน

6) ผู้เชี่ยวชาญ

7) ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย

8) รองผู้อำนวยการฝ่าย

9) ผู้อำนวยการฝ่าย

10) ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส

11) อื่น ๆ (โปรดระบุ .....) )

**ตอนที่ 2: แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน**

**คำชี้แจง:** กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านเพียงช่องเดียว เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	มาก- ที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย- ที่สุด
<b>ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
1.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ในปัจจุบัน					
2.	สวัสดิการที่ได้รับเป็นที่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานระดับเดียวกันในบริษัทอื่น					
3.	การปรับเงินเดือนในแต่ละปี เป็นที่น่าพอใจตามที่คาดหวังไว้					
4.	ระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรดีกว่าองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน					
5.	การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี					

ข้อ	ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	มาก- ที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย- ที่สุด
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
6.	ท่านเห็นด้วยว่า สิ่งอำนวยความสะดวก ในที่ทำงาน มีความพร้อมและเหมาะสม ต่อการทำงาน					
7.	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน มีความพร้อมและเพียงพอต่อการทำงาน					
8.	ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน ที่มีมิตรไมตรีและมีความช่วยเหลือกันดี					
9.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
10.	ท่านเห็นด้วยว่า เวลาในการปฏิบัติงาน ที่เป็นอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสม ต่อการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของท่าน					
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
11.	ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ในองค์กรนี้					
12.	โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังปฏิบัติงาน ในองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ ตอบแทนน้อย					
13.	ในระหว่างการทำงาน องค์กรมีการวางแผน อาชีพให้กับบุคลากรอยู่ตลอดเวลา					

ข้อ	คำถามที่เกี่ยวกับการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย- ที่สุด
14.	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า					
15.	ท่านเห็นว่า องค์กรมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม และมีประโยชน์					
<b>ด้านการบังคับบัญชา</b>						
16.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวคิด ของท่านไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
17.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ					
18.	เมื่อมีปัญหาท่านพบและปรึกษากับ ผู้บังคับบัญชาของท่าน					
19.	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ					
20.	ในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง					
21.	ท่านได้มีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่ง ในการกำหนดแผนการดำเนินงาน ของหน่วยงานที่ท่านสังกัด					
22.	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านดูแล ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน ของท่านอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	มาก- ที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย- ที่สุด
23.	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทฯให้ท่านทราบอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสม่ำเสมอ					
24.	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านกระจายงานและมอบหมายงานให้พนักงานในหน่วยงานอย่างเสมอภาค					
25.	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง					
<b>ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร</b>						
26.	ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีบุคคลพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี					
27.	งานในปัจจุบันเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ของท่าน					
28.	ท่านทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่					
29.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านทำทาบกับความสามารถ					
30.	ท่านมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย					

**ตอนที่ 3: แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร**

**คำชี้แจง:** กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านเพียงช่องเดียว เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
- 3 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	มาก- ที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย- ที่สุด
<b>ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร</b>						
1.	นโยบายเป้าหมายขององค์กรสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน					
2.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติงาน ของบริษัท					
3.	บ่อยครั้งในการปฏิบัติงานท่านคิดว่า ท่านเป็นเจ้าของหรือเป็นตัวแทนของบริษัท					
4.	ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางใจกับบริษัท จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า					
5.	สำหรับท่านแล้ว องค์กรนี้เป็นองค์กร ที่ดีที่สุดตลอดระยะเวลาชีวิตการทำงาน ที่ผ่านมา					

ข้อ	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	มาก- ที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย- ที่สุด
<b>ความตั้งใจ ทุ่มททำงานเพื่อองค์กร</b>						
6.	ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท					
7.	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
8.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
9.	เมื่อท่านลาออกจากบริษัทนี้ ท่านรู้สึกสูญเสียและเสียดายโอกาสที่จะปฏิบัติงานต่อไปให้กับองค์กร					
10.	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ					
<b>ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป</b>						
11.	ท่านจะทำงานกับองค์กรตลอดไป ตราบเท่าที่องค์กรยังคงดำรงอยู่					
12.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่าการเลือกไปทำงานกับองค์กรอื่น					
13.	หากองค์กรอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย					

ข้อ	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	มาก- ที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย- ที่สุด
14.	การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
15.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณ้องค์กรมีส่วนสำคัญ ต่อท่าน และท่านก็จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถต่อไป					
16.	ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือก ในการเปลี่ยนงานใหม่มีน้อย ท่านจึงยังคงทำงานกับบริษัทต่อไป					

ข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือ  
ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข  
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

## สรุปผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านในการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบต่าง ๆ และคำถามมีความชัดเจนเหมาะสมหรือไม่ โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญจากบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด ดังนี้

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| คุณจิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ | ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล |
| คุณวิลาวัลย์ วรุตพิพัฒน์    | ผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล       |
| คุณภาภภูมิ ทองภูเบศร์       | รองผู้จัดการส่วน ส่วนพนักงานสัมพันธ์          |
| คุณธนาพร รัตนเสถียร         | ผู้จัดการส่วน ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล          |
| คุณนรุตม์ศรณี กาญจนกุล      | ผู้จัดการส่วน ส่วนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล        |

### สรุปผลความสอดคล้องแบบสอบถามด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

รายการประเมิน	IOC
<b>ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>	
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน	1.0
2. สวัสดิการที่ได้รับเป็นที่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานระดับเดียวกันในบริษัทอื่น	1.0
3. การปรับเงินเดือนในแต่ละปีเป็นที่น่าพอใจตามที่คาดหวังไว้	0.6
4. ระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรดีกว่าองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน	1.0
5. การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี	0.6



รายการประเมิน	IOC
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
6. ท่านเห็นด้วยว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการทำงาน	0.8
7. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการทำงาน	1.0
8. ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรี และมีความช่วยเหลือกันดี	0.8
9. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	0.6
10. ท่านเห็นด้วยว่า เวลาในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของท่าน	1.0
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>	
11. ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ในองค์กรนี้	0.6
12. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อย	0.6
13. ในระหว่างการทำงาน องค์กรมีการวางแผนอาชีพให้กับบุคลากรอยู่ตลอดเวลา	0.8
14. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า	1.0
15. ท่านเห็นว่า องค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมและมีประโยชน์	1.0
<b>ด้านการบังคับบัญชา</b>	
16. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวคิดของท่านไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1.0
17. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ	0.8
18. เมื่อมีปัญหาท่านพบและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาของท่าน	1.0
19. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ	1.0

รายการประเมิน	IOC
20. ในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง	0.8
21. ท่านได้มีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	1.0
22. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านดูแล ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	1.0
23. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทฯ ให้ท่านทราบอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสม่ำเสมอ	1.0
24. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านกระจายงานและมอบหมายงานให้พนักงานในหน่วยงานอย่างเสมอภาค	0.8
25. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	0.6
<b>ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร</b>	
21. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีบุคคลพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี	1.0
22. งานในปัจจุบันเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ของท่าน	0.8
23. ท่านทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่	0.8
24. ท่านรู้สึกว่างานของท่านท้าทายกับความสามารถ	1.0
25. ท่านมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	1.0

## สรุปผลความสอดคล้องแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

รายการประเมิน	IOC
<b>ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร</b>	
1. นโยบายเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	1.0
2. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติงานของบริษัท	1.0
3. บ่อยครั้งในการปฏิบัติงานท่านคิดว่า ท่านเป็นเจ้าของหรือเป็นตัวแทนของบริษัท	1.0
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางใจกับบริษัทจนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า	0.8
5. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในยุคตลอดระยะเวลาชีวิตการทำงานที่ผ่านมา	0.8
<b>ความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร</b>	
6. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท	1.0
7. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	1.0
8. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	0.6
9. เมื่อท่านลาออกจากบริษัทนี้ ท่านรู้สึกสูญเสียและเสียดายโอกาสที่จะปฏิบัติงานต่อไปให้กับองค์กร	0.6
10. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ	1.0
<b>ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป</b>	
11. ท่านจะทำงานกับองค์กรตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังคงดำรงอยู่	0.8
12. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่าการเลือกไปทำงานกับองค์กรอื่น	1.0

รายการประเมิน	IOC
13. หากองค์กรอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	1.0
14. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	0.8
15. ท่านมีความรู้สึกที่ว่า องค์กรมีส่วนสำคัญต่อท่าน และท่านก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถต่อไป	1.0
16. ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่มีน้อย ท่านจึงยังคงทำงานกับบริษัทต่อไป	1.0

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

รายการ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าอำนาจ จำแนก
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานในปัจจุบัน	0.97
2. สวัสดิการที่ได้รับเป็นที่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงาน ระดับเดียวกันในบริษัทอื่น	0.78
3. การปรับเงินเดือนในแต่ละปีเป็นที่น่าพอใจตามที่คาดหวังไว้	0.90
4. ระบบการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรดีกว่า องค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน	0.98
5. การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี	0.81

รายการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ท่านเห็นด้วยว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน มีความพร้อม และเหมาะสมต่อการทำงาน	0.94
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อมและเพียงพอ ต่อการทำงาน	0.80
3. ท่านปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรี และมีความช่วยเหลือกันดี	0.92
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	0.85
5. ท่านเห็นด้วยว่า เวลาในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน มีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของท่าน	0.74

รายการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ในองค์กรนี้	0.88
2. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อย	0.76
3. ในระหว่างการทำงาน องค์กรมีการวางแผนอาชีพให้กับบุคลากรอยู่ตลอดเวลา	0.82
4. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มากกว่า	0.80
5. ท่านเห็นว่า องค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมและมีประโยชน์	0.94

รายการ ด้านการบังคับบัญชา	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวคิดของท่านไปใช้ในการปฏิบัติงาน	0.96
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจ	0.94
3. เมื่อมีปัญหาท่านพบและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาของท่าน	0.83
4. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ	0.94
5. ในการทำงานผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง	0.98
6. ท่านได้มีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	0.90

รายการ ด้านการบังคับบัญชา	ค่าอำนาจ จำแนก
7. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านดูแล ควบคุมและติดตาม การปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	0.77
8. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทฯให้ท่านทราบอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสม่ำเสมอ	0.81
9. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านกระจายงานและมอบหมายงาน ให้พนักงานในหน่วยงานอย่างเสมอภาค	0.73
10. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	0.74

รายการ ด้านทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีบุคคลพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี	0.75
2. งานในปัจจุบันเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ของท่าน	0.77
3. ท่านทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ให้กับงานอย่างเต็มที่	0.81
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านท้าทายกับความสามารถ	0.95
5. ท่านมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	0.89

### ด้านความผูกพันต่อองค์กร

รายการ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	ค่าอำนาจ จำแนก
1. นโยบายเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	0.76
2. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติงานของบริษัท	0.78
3. บ่อยครั้งในการปฏิบัติงานท่านคิดว่า ท่านเป็นเจ้าของ หรือเป็นตัวแทนของบริษัท	0.80
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางใจกับบริษัทจนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า	0.92
5. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดตลอดระยะเวลาชีวิตการทำงานที่ผ่านมา	0.94

รายการ ความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท	0.78
2. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	0.98
3. ท่านรู้สึกเบื่อก่อนำต่อการทำงานเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	0.85
4. เมื่อท่านลาออกจากบริษัทนี้ ท่านรู้สึกสูญเสียและเสียดายโอกาสที่จะปฏิบัติงานต่อไปให้กับองค์กร	0.92
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ	0.96

รายการ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ท่านจะทำงานกับองค์กรตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังคงดำรงอยู่	0.94
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้มากกว่า การเลือกไปทำงานกับองค์กรอื่น	0.88
3. หากองค์กรอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะลาออก เพื่อไปร่วมงานด้วย	0.77
4. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	0.92
5. ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรมีส่วนสำคัญต่อท่าน และท่าน ก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถต่อไป	0.92
6. ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่ มีน้อยท่านจึงยังคงทำงานกับบริษัทต่อไป	0.90

ค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่ากับ 0.98

ค่าความเชื่อมั่นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเท่ากับ 0.98

## บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ สันติวงศ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา นุ้ใจกอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-ไอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- กิงพร ทองใบ. (2545). การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพมหานคร: Diamond in Business World.
- กนิรี อินทวงศ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โหมยิต อินทวงศ์. (2546). ปรัชญาและหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา HU 623 (หน้า 6). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม-จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ-อุตรดิตถ์.
- ช่อสุดา โสระดา. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร-จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2550). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์ สุวรรณอำไพ. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2541). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2527). *ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร* (หน่วยที่ 11). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2542). *องค์การและการบริหาร* (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อินโนกราฟฟิกส์.
- ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพคุณ นิสามณี. (2547). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ศูนย์ผลิตตำราเรียน, งานเอกสารการพิมพ์.
- นพวรรณ บุติธรรม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นฤมล นิราทร. (2534). *การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, งานวิจัยเสริมหลักสูตร.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา.
- นารี หมุ่มมาก. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บำรุง สุขพรรณ. (2542). *การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม
- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. (2546). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประณต นันทิยะกุล. (2513). *การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย: ศึกษาโดยเฉพาะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปีทมาพร เรียมพานิชย์. (2544). *ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปาณิสสา ชุตทอง. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะ บุนนาค. (2543). ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญากุล สิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญสุดา ว่องวิษณุพงศ์. (2550). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน-สังกัดรองผู้ว่าการบริหารการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ มหานนท์. (2543). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท-ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

- วันชัย ธรรมสักการ. (2549). พฤติกรรมการเพิ่มพลังของผู้บริหาร: แนวคิดทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. *สารสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 3, 5-6.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนี ลาภะสิทธิคุณกุล. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมป่าไม้*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไพบรุษ.
- วิฑูรย์ สิมะโชคคี และกฤษฎา ชัยกุล. (2543). *วิทยาการจัดสภาพงานเพื่อการเพิ่มผลผลิตและความปลอดภัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมลสมัย.
- วิฑูรย์ สิมะโชคคี. (2538). *ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, งามอาจ ปทะวานิช, เขาวลิต ประภวานนท์, พรพิมล วิริยะกุล, รังสรรค์ ประเสริฐศรี และคนอื่น ๆ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภกร วชิราภรณ์. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การของผู้ประกอบอาชีพวิศวกร: ศึกษากรณีวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ดีวียนนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวคิด*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ภาควิชารัฐศาสตร์.
- สิทธิชัย เลียงถนอม. (2547). *ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการทำงาน*. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 4, 67-75.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพรหม ทำจะดี. (2550). การบริหารจัดการคนเก่ง. ค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2553, จาก [http://www.person.rtaf.mi.th/doc/content/Talent\\_Management.pdf](http://www.person.rtaf.mi.th/doc/content/Talent_Management.pdf)
- สุวัฒนา ตุงส์สวัสดิ์. (2548). ทฤษฎีองค์การ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, คณะบริหารธุรกิจ.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2544). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ปริทัศน์, 9, 34-39.
- อาทิตย์ตยา แสนสำราญ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอกชัย เหล่าอิสริยะกุล. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำคัญจริงหรือ. ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2553, จาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/HumanResearch%20.html>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- DuBrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management & organization* (2nd ed.). Cincinnati, OH: College Division, South-Western.
- French, W. L., Bell, C. H., Jr., & Zawacki, R. A. (Eds.). (1994). *Organization development and transformation: Managing effective change* (4th ed.). Burr Ridge, IL: Irwin.

- Huselid, M. A., & Day, N. E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology, 76*(3), 380-391.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminate validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 76*(1), 127-133.
- Richard, B., O'Brien, T., & Akroyd, D. (1994). The ability of work related to predict the organizational commitment of marketing education and health education teachers. *Journal of Industrial Teacher Education, 32*(1), 49-64.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Thomson, R., & Mabey, C. (1994). *Developing human resources*. Oxford, UK: Butterworth Heinemann.
- Wyatt, W. (2000). *Survey finds seven factors that drive employee commitment*. Retrieved April 30, 2010, from <http://www.vault.com/news/main.htm>

## ประวัติผู้เขียน



ชื่อ ชื่อสกุล

นายวิษณุ โปะเปี่ยมลาภ

วัน เดือน ปีเกิด

10 พฤษภาคม 2528

สถานที่เกิด

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

วุฒิการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

จากโรงเรียนราชวินิตบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2546

สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2549

ตำแหน่งหน้าที่

การทำงานปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด

