

บรรณานุกรม

- กรม โรงงานอุตสาหกรรม. (2553). จำนวนสถานประกอบการและพนักงานในเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.diw.go.th/diw/index.asp>.
- การเกิด อนันต์นำวีณุสรณ์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. อนุสารแรงงาน.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2535). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- คำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรกับอายุการทำงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับ กรณีศึกษาบริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2553). (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php? Topic 194.0>.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- มาริษา ชุกิตติพงษ์. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาริสสา ทรงพระ. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุลาวัลย์ ศรีคำฟู. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการบริการของพนักงานโรงแรมในอำเภอเมืองใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2546). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี. (2553). สถิติผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน กรณีลาออกปีงบประมาณ 2551- 2552 (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.policy.doe.go.th/ebook/0204000056420.Pdf>.
- Allen, Natalie J., & Meyer, John P. (1993). **Organizational commitment**. Evidence of career stage Effect.
- Baron, R. A. (1986). **Behavior in Organization**. Boston: Allyn ang Bacon.
- Bluestone, I. (1997). **Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment**. Hospital & Health Services Administration.
- Bowditch, James. J.,& Buono, Anthong F. (1997). **A primer on organizational behavior**.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992) . **Balancing job satisfaction & performance : A Guide for Human Resource Professionals**. Westprt : Quorum Books.
- Buchanan, F.(1974). **Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization**. Administrative Science Quartery.

- Cherrington, J.D.(1994).**Organization Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance.** 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Dessler, G. (1991). **Personal Human Resource Management.** 5th ed. New Hersey: Prentice - Hall Inc.
- Drafke, M.W. and S. Kossen. (2002). **The Human Side Of Organizations.** 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Godon, Judith R. (1993). **A diagnostic approach to organizational behavior.** 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. and R.B. Baron. (1995). **Behavior in Organization.** 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Greenberg, J. (1996). **Managing Behavior in Organizations Science in Service to Practice.** New Hersey: Prentice-Hall.
- Herrick , N.G. and Macaby, M. (1995). "Humanization of Work Life." **The Quality of Working Life : problem Prospects and the State of the State of the art.** New York : A Division of Macmillan.
- Huse, E.F. and Cumming, T.G. (1985). **Organization Development and Chang.** 3rd ed. Minnesota: West Publishing.
- Ivancevich, John M. ; Konopaske , Robert. And Matteson, Michael T.2005. **Organizational Behavior and Management.** 7th ed. Singapore : McGraw Hill.
- Logistics Times. (2553). Online. <http://www.logisticstimeclub.com>.
- Luthans, F. (1992). **Organization Behavior.** 6th ed. Singapore : McGraw-Hill Company.
- Moorhead, G. and R.w.Griffin. (2001). **Organizational Behavior.** New York: Houghton Mifflin.
- Mowday, M. et al. (1982). "Absenteeism and Turnover". **Employee Organization.**
- Mowday, R.T.; Porter, L.W. and Steer, R.M. (1982). **Employee - Organization Linkages.** New York: Lingages. Cited in Luthans, Fred. 1992. **Organization Behavior.** 6th ed. Singapore: McGaraw Hill.
- Newstrom, J.W. and K. Davis. 2002. **Organizational Behavior : Human Behavior at work.** 11th ed. New York : Mcgraw-Hill.
- Porter, L.W. et al. (1974). Organizational commitment technicians. **Journal of Applied Psychology.**
- Ronen, Simcha. (1984). **Alternative work schedules : Selecting, implementing and evaluating.** Homewood, IL : Dow Jones-Irwin.

- Steers, R.M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.** Administrative Science Quarterly.
- Steers, R.M. (1991). **Introduction the Organization Behavior.** New York: Harper Collins.
- Steers, R.M., Porter, L. (1991). **Motivation and Work Behaviors.** 5th edition. New York: McGraw Hill.
- Walton, R.E. (1973). **Quality of Working Life: What Is It?** Slogan Management Review.
- Walton, R.E. (1974). **Improving The Quality of Work Life.** Harvard Business Review.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภภาพร กล้าสกุล
อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. อาจารย์กฤตชน วงศ์รัตน์
อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
3. นายมนตรี วรภัทรทรัพย์
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไพร์ม แพ็คเกจจิ้ง จำกัด

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๕(๑)/๑๐๑๕



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ตำบลนารุ้ง อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน อาจารย์กฤตชน วงศ์รัตน์

ด้วยบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๗ ปัจจุบันมีนักศึกษารุ่นที่ ๕ อยู่ในระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของวิทยานิพนธ์ซึ่งมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาวปิยญา ทาสะโก	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี	ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์ ศรีวรรณารณ)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานคณะวิทยาการจัดการ

โทร.๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕, โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๕(๑)/๖๐๑๕



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ตำบลนาุ้ง อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภภาพ กล้าสกุล

ด้วยบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๖ ปัจจุบันมีนักศึกษารุ่นที่ ๕ อยู่ในระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของวิทยานิพนธ์ซึ่งมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาวปัญญา ทาสะโก	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี	ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมณะ กลิ่นงาม

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนิรารัต ศรีวรรณารด)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานคณะวิทยาการจัดการ

โทร.๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕, โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕

ที่ ศษ ๐๕๕๕.๑๕(๑)/๖๐๑๕



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ตำบลนารุ้ง อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน นายมนตรี วรรณทรัพย์

ด้วยบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๗ ปัจจุบันมีนักศึกษารุ่นที่ ๕ อยู่ในระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของวิทยานิพนธ์ซึ่งมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาวปัญญา ทาสะโก	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี	ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นรินารถ ศรีวรรณรถ)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานคณะวิทยาการจัดการ

โทร.๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕, โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
สถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี



คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
- 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
- 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
- 3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
- 4) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

3. ในการตอบแบบสอบถาม

- 1) กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่ต้องการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมได้มากที่สุด
- 2) กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ มิฉะนั้นจะถือว่าแบบสอบถามชุดนี้ไม่สมบูรณ์ หรือนำไปใช้ไม่ได้

*** ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม***

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 18-25 ปี 26-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี
 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หม้าย
4. ระดับการศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ม.3 / ม.6 ปวช.-ปวส. ปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือน ไม่รวมค่าล่วงเวลา (O.T.) ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน
 ต่ำกว่า 6,000 บาท 6,000 – 8,000 บาท 8,001-10,000 บาท
 10,001-15,000 บาท สูงกว่า 15,000 บาท
6. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท)
 น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี 7-10 ปี
 10 ปีขึ้นไป
7. ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง ข้อความที่ท่านจะได้อ่านต่อไปนี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่องานที่ท่านทำให้ท่านพิจารณาโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นที่ท่านมีเกี่ยวกับงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

- | | |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง |
| เห็นด้วย | หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ |

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่						
2. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ						
3. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ระดับเดียวกับท่าน						
4. ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่						
5. ในแต่ละปี ท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมคุ้มค่ากับความอดสาหัส						
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6. ท่านมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงานขณะปฏิบัติงานอยู่เสมอ						
7. ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานที่มีคุณภาพเพียงพอ						
8. สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการใช้งาน						
9. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ						
10. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง, เสียง, อากาศ, เครื่องมือ, อุปกรณ์, อุณหภูมิในการทำงานที่มีความเหมาะสมดีแล้ว						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
11. งานที่ทำช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างมาก						
12. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น คุณงาน อบรมสัมมนา ทำให้ชีวิตก้าวหน้ามากขึ้น						
13. การทำงานในหน่วยงานท่านมีโอกาสนำใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก						
14. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนา งานกับหัวหน้างาน						
15. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการศึกษา เพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้						
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
16. ผู้บริหารในหน่วยงานท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ						
17. งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าในอาชีพ						
18. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น						
19. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่าน ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า						
20. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อ ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น						
21. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจในการปฏิบัติงานได้						
22. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในระหว่าง การทำงานอย่างเต็มที่						
23. ท่านมีงานหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เสมอ						
24. ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านรับผิดชอบงานและ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆอยู่เสมอ						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
ลักษณะการบริหารงาน						
25. ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน						
26. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับผู้อื่น						
27. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่						
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านโดยไม่ก้าวก่ายในหน้าที่การปฏิบัติงานของท่าน						
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน						
ภาวะอิสระจากงาน						
31. งานที่ท่านทำเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด						
32. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ						
33. ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างเป็นอิสระ						
34. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด						
ความภูมิใจในองค์กร						
35. หน่วยงานของท่านมีระบบการกำจัดของเสียจากการผลิตที่ดี						
36. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานที่ท่านทำงาน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
ความภูมิใจในองค์กร (ต่อ)						
37. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีกิจกรรมนันทนาการให้พนักงานอยู่เสมอ						
38. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ความร่วมมือและช่วยเหลือชุมชนและสังคม						
39. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท						

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง ข้อความที่ท่านจะได้อ่านต่อไปนี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่องานที่ท่านทำให้ท่านพิจารณาโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นที่ท่านมีเกี่ยวกับงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

- | | |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง |
| เห็นด้วย | หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ |

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร						
1. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของท่าน						
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน						
3. หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่ท่านมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานด้วย						
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกประเภทที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ต่อไป						
5. ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายของหน่วยงานที่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ						
ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร						
6. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ						
7. ท่านรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน						
8. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค						
9. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ต่ำ หรือ ผู้วิจัย
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	
ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร						
10. ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจเมื่อบริษัทประสบ ความสำเร็จในการดำเนินงาน						
ความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร						
11. ท่านจะทำงานกับหน่วยงานตลอดไปตราบเท่าที่ หน่วยงานยังคงดำรงอยู่						
12. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน						
13. ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิม มาเป็นงานใหม่ที่อาจจะไม่ถนัด เพื่อความเหมาะสมใน หน่วยงาน						
14. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียง เล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากหน่วยงานได้						
15. หากหน่วยงานอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อม ที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย						

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง และกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงตรงกับข้อมูล (ตอบ ได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ท่านคิดว่าแนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในองค์กรของท่าน ควรแก้ไขในเรื่องใดบ้าง

- เพิ่มอัตราผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การจัดสวัสดิการเรื่องสถานพยาบาล
- การจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
- การจัดกิจกรรมนันทนาการนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน
- การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ/พัฒนาสังคมประจำปี
- ปรับปรุงในเรื่องปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลา
- ปรับปรุงการประเมินผลงานของพนักงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกัน

2. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร ควรทำอย่างไร

- การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยงาน
- สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยมีการตั้งรางวัลสำหรับคนขยัน
- การประเมินผลงานโดยรวมของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อให้พนักงานร่วมแรงร่วมใจกันในการ ปฏิบัติงาน
- การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยพนักงานมีส่วนร่วมด้วย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวปัญญา ทาสะโก
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 มิถุนายน 2523
คุณวุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประสบการณ์การทำงาน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด/การเงิน บริษัท ไคฟูอินดัสทรีส์ จำกัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน/บัญชี บริษัท แอลแคนแพ็คเก็จจิ้งเพชรบุรี จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบัญชี บริษัท มติมิตร คอร์ปอเรชั่น จำกัด
ที่อยู่ติดต่อได้ในปัจจุบัน	137 หมู่ 4 ถนนเพชรเกษม ตำบลทับค้าง อำเภอเขาชัยย้อย จังหวัด เพชรบุรี 76140



