

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.5 กรอบแนวคิดของการศึกษา	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา</b>	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	54
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	56
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	56
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
3.5 การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	58
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	61
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	72

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 5</b> สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	84
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	86
5.3 ข้อเสนอแนะ	90
<b>เอกสารอ้างอิง</b>	<b>93</b>
<b>ภาคผนวก</b>	
ก ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970)	100
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	102
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	108
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>110</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ผลการสรุปตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
3.1	สัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา	55
3.2	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง (VALIDITY) และความน่าเชื่อถือ (RELIABILITY) ของแบบสอบถาม	58
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	61
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	62
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	62
4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	62
4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	63
4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	63
4.7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	63
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวม	64
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำ	65
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน	66
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	67
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	68
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านการเรียนรู้และพัฒนา	69
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวม	70
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานด้านการบอกเล่า	70
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน ด้านการคงอยู่	71
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน ด้านการทุ่มเท	72
4.18	ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามเพศ	73
4.19	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันของพนักงาน	73
4.20	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันของพนักงาน	73
4.21	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันของพนักงาน	74
4.22	ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.23	ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันของพนักงาน	75
4.24	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันของพนักงาน	76
4.25	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันของพนักงาน	76
4.26	ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	77

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.27	ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันของพนักงาน	77
4.28	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความผูกพันของพนักงาน	78
4.29	ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	79
4.30	ผลการทดสอบภายหลังรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความผูกพันของพนักงาน	79
4.31	ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	80
4.32	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันของพนักงาน	80
4.33	การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน	81
4.34	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน	82

## สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	รูปแบบทฤษฎีการรับรู้	4
1.2	กรอบแนวคิดการศึกษา	7
2.1	องค์ประกอบของความผูกพันโดย Macey and Schneider	12
2.2	แบบจำลองความผูกพันโดย International Survey Research	15
2.3	ปัจจัย 10 อันดับแรกที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดย Towers, P.	23
2.4	ดัชนีวัดความผูกพันของพนักงานโดย Burke Inc.	24
2.5	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโดย Robinson, Perryman and Hayday	25
2.6	แบบจำลองความผูกพัน (Engagement Model) โดย Mercer	26
2.7	แบบจำลองความผูกพันของพนักงานของ Oehler (Aon PLC)	29
2.8	ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) โดย Gallup Inc.	30
2.9	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	33
2.10	แบบจำลองทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom	36
2.11	แบบจำลองความต้องการของงานและทรัพยากร	38