

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	7
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	20
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
ประวัติของยุทธศาสตร์และแผนงาน	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือการวิจัย	31
การรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	การวิเคราะห์ข้อมูล	37
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	37
	ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	41
	ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากรและอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	46
	ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร.....	50
	ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	51
	ส่วนที่ 6 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	53
5	สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	56
	สรุปผลการวิจัย.....	56
	อภิปรายผล	57
	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	61
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	61
	บรรณานุกรม	62
	ภาคผนวก	67
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	68
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	75
	ประวัติผู้วิจัย	77

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	12
3.1	แสดงการแปลค่าเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปร.....	34
3.2	แสดงจำนวนตัวแปร จำนวนข้อคำถามและค่าสัมประสิทธิ์.....	35
4.1	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	37
4.2	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	38
4.3	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	38
4.4	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	39
4.5	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	39
4.6	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร	40
4.7	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	40
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของภาวะผู้นำตามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง ...	41
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของแรงจูงใจในการทำงาน.....	42
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนฐานของความผูกพันต่อองค์กร	45
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	47
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	47
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร..	47
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	48
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	48
4.16	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน.....	49

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของบุคลากรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	49
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	50
4.19 แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรอิสระภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	49
4.20 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	50
4.21 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	51
4.22 แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	51
4.23 แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	52
4.24 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	52
4.25 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	54
4.26 แสดงรายละเอียดปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	54

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
2.1 กระบวนการของการวิจัยของ Terry & Franklin.....	17
2.2 ความสอดคล้องของทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีสองปัจจัย	20