

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1.1	แสดงผลการสำรวจประกาศรับสมัครงานขององค์กรต่างๆ ในอุตสาหกรรม การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์	11
ตารางที่ 1.2	แสดงจำนวนคนลาออก จากองค์กรหนึ่งในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์	15
ตารางที่ 2.1	แสดงผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร	93
ตารางที่ 2.2	แสดงผลการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อ Employee Engagement	95
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนโรงพิมพ์แยกตามขนาดในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	99
ตารางที่ 3.2	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร	100
ตารางที่ 3.3	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานคร	104
ตารางที่ 3.4	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดใหญ่ในเขตสมุทรปราการ	112
ตารางที่ 3.5	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดกลางในเขตสมุทรปราการ	113
ตารางที่ 3.6	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดใหญ่ในเขตสมุทรสาคร	115
ตารางที่ 3.7	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดกลางในเขตสมุทรสาคร	115
ตารางที่ 3.8	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดใหญ่ในเขตปทุมธานี	116
ตารางที่ 3.9	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดกลางในเขตปทุมธานี	117
ตารางที่ 3.10	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดใหญ่ในเขตนนทบุรี	117
ตารางที่ 3.11	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดกลางในเขตนนทบุรี	118
ตารางที่ 3.12	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดใหญ่ในเขตนครปฐม	118
ตารางที่ 3.13	แสดงรายชื่อสถานประกอบการพิมพ์ขนาดกลางในเขตนครปฐม	119
ตารางที่ 3.14	แสดงวิธีการคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ	120
ตารางที่ 3.15	แสดงเครื่องมือแบบสอบถาม	121
ตารางที่ 3.16	แสดงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย	125
ตารางที่ 3.17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมมติฐาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย	129
ตารางที่ 3.18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับการรักษา พนักงาน	133
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลทั่วไป	137
ตารางที่ 4.2	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.3	แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test	141
ตารางที่ 4.4	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาอาชีพ	142
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test	144
ตารางที่ 4.6	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการบริหารค่าตอบแทน	147
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test	148
ตารางที่ 4.8	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ	150
ตารางที่ 4.9	แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test	152
ตารางที่ 4.10	แสดงระดับการรักษาพนักงาน	156
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test	158
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรักษาพนักงานระหว่าง เพศหญิงและเพศชาย	162
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าความน่าจะเป็นของความเท่ากันของการรักษาพนักงานแต่ละช่วงอายุ	164
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าความน่าจะเป็นของความเท่ากันของการรักษาพนักงานในแต่ละ สถานภาพสมรส	166
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าความน่าจะเป็นของความเท่ากันของการรักษาพนักงานในแต่ละ ระดับการศึกษา	167
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าความน่าจะเป็นของความเท่ากันของการรักษาพนักงานในแต่ละ ช่วงอายุงาน	169
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านการพัฒนาอาชีพกับ การรักษาพนักงาน	171
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านการบริหารค่าตอบแทนกับ การรักษาพนักงาน	171
ตารางที่ 4.19	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านวัฒนธรรมองค์การกับ การรักษาพนักงาน	172
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านการพัฒนาอาชีพกับการรักษาพนักงาน	173
ตารางที่ 4.21	แสดงค่าระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านการบริหารค่าตอบแทนกับการรักษาพนักงาน	173

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับการรักษาพนักงาน	174
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร	180
ตารางที่ 4.24 Total Variance Explained	182
ตารางที่ 4.25 Component Matrix	182
ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน	186
ตารางที่ 5.2 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยของ Employee Engagement ที่ส่งผลต่อ การรักษาพนักงาน	192
ตารางที่ 5.3 แสดงทิศทางปัจจัยของ Employee Engagement ที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงาน	193
ตารางที่ 5.4 แสดงประโยชน์ทางทฤษฎี (Theoretical Contribution)	196
ตารางที่ 5.3 แสดงประโยชน์ทางปฏิบัติ (Managerial Contribution)	201