

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ..II |
| สารบัญ | III |
| สารบัญตาราง | VI |
| สารบัญภาพ | VII |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 9 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 10 |
| 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... | 11 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย..... | 12 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ | 13 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 14 |
| 2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการลาออก..... | 14 |
| 2.1.1 ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออก | 14 |
| 2.1.2 สาเหตุของการลาออก..... | 17 |
| 2.1.3 ผลกระทบที่เกิดจากการลาออก | 18 |
| 2.1.4 ตัวแบบ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก..... | 21 |
| 2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน | 25 |
| 2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน | 25 |
| 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน..... | 26 |
| 2.3 ความผูกพันต่อองค์กร..... | 37 |
| 2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร | 37 |
| 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | 38 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 46 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 2.5 การพัฒนาแนวทางในการวิจัย | 51 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 63 |
| 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง | 63 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 64 |
| 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ | 64 |
| 3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ | 67 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 68 |
| 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ | 68 |
| 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ..... | 69 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล | 69 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | 69 |
| 3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistics)..... | 70 |
| 3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics)..... | 71 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 78 |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 79 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน | 82 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร | 85 |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก..... | 88 |
| 4.5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ..... | 91 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ | 96 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 96 |
| 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 96 |
| 5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน..... | 97 |
| 5.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | 97 |
| 5.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก..... | 98 |
| 5.1.5 การทดสอบสมมติฐาน | 98 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 101 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย | 109 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป | 112 |
| | |
| บรรณานุกรม | 113 |
| | |
| ภาคผนวก | 120 |
| ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | 121 |
| ข แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล Multiple Linear Regression..... | 128 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1.1 การจ้างงานที่เกิดขึ้นในการลงทุนจากต่างประเทศที่ได้รับการส่งเสริม | 1 |
| 1.2 สถิติประเภทของสมาชิกองค์กรธุรกิจของประเทศญี่ปุ่นที่ลงทุนในประเทศไทย..... | 2 |
| 2.1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน | 29 |
| 2.2 ทฤษฎีของ Maslow กับตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในการให้การตอบสนองขององค์กร..... | 29 |
| 2.3 ปัจจัยในงานที่สัมพันธ์กับเจตคติต่องาน | 35 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ผลการศึกษามีความสัมพันธ์กับการลาออก | 54 |
| 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากการทดสอบ | 68 |
| 3.2 ประเภทระดับการวัดค่าของตัวแปรทั้งหมดในการวิจัย | 73 |
| 3.3 ONE-way ANOVA สำหรับการวิเคราะห์การถดถอย | 74 |
| 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม | 79 |
| 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 80 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงาน | 82 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันทางอารมณ์..... | 85 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อเนื่อง | 82 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน | 87 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของความตั้งใจในการลาออก | 88 |
| 4.8 ผลการทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Muticollinearity | 91 |
| 4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ..... | 94 |

สารบัญญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1.1 ตัวแบบการลาออกของ Hom & Griffeth | 5 |
| 1.2 ตัวแบบสมมติฐานที่ถูกสร้างเพื่อทำนายความตั้งใจลาออกของ Adam Martin | 6 |
| 1.3 ที่มาที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน | 8 |
| 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... | 11 |
| 2.1 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรัช..... | 21 |
| 2.2 ผลกระทบจากการไม่พอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของลอร์เลอร์ | 22 |
| 2.3 ตัวแบบการลาออกที่ปรับปรุงขึ้นโดย Bluedorn | 23 |
| 2.4 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley | 24 |
| 2.5 ลำดับชั้นความต้องการของ maslow | 28 |
| 2.6 ทฤษฎีของ Herzberg..... | 30 |
| 2.7 การให้ผลตอบแทนก่อนการลงมือทำงาน..... | 33 |
| 2.8 รูปแบบการสร้างความพึงพอใจจากผลงานนำไปสู่ความพึงพอใจ | 34 |
| 2.9 ลำดับชั้นของกระบวนการความผูกพันต่อองค์กร | 40 |