

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
	สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
	แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน.....	29
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment).....	33
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร.....	42
	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช.....	49
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
สรุปผลการวิจัย.....	108
อภิปรายผล.....	109
ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	137
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม.....	146
ภาคผนวก ง การกำหนดมาตรวัดเพื่อกำหนดข้อคำถาม.....	152
ภาคผนวก จ รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	161
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	163
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	165

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามลักษณะอาชีพของ กลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช.....	65
2	ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	68
3	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช.....	75
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม.....	77
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี.....	78
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	79
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา.....	80
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล.....	82
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวม.....	83
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน.....	84
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน.....	85
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กร โดยภาพรวม.....	86
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร.....	87

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร.....	88
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	89
16	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามเพศ.....	90
17	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามอายุ.....	91
18	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามอายุ.....	92
19	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามระดับการศึกษา.....	92
20	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามระดับการศึกษา.....	93
21	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามสถานภาพ.....	95
22	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามประเภทงาน.....	96
23	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามประเภทงาน.....	97
24	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามตำแหน่ง.....	98
25	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามตำแหน่ง.....	99
26	สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มต่างๆ.....	100
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผลประโยชน์ตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กร.....	101
28	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร.....	102
29	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช (ORCM).....	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อ องค์การบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชโดยวิธีการ Enter.....	104
31 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีกับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวช (ORCM).....	105
32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อ องค์การบุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจิตเวชโดยวิธีการ Stepwise.....	105

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2	บทบาทของภาวะผู้นำกับการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์การ.....	28
3	หลักในการพัฒนาองค์การ.....	29
4	วัตถุประสงค์ของการให้ค่าตอบแทน.....	30
5	องค์ประกอบค่าตอบแทนจากการทำงาน.....	31
6	ปัจจัยที่มีผลต่อทฤษฎีและแนวคิดที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	38
7	“Hierarchy of Needs” ตามทฤษฎีของ Maslow.....	44
8	แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของพฤติกรรม.....	45