

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	6
แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	30
สมมติฐานในการวิจัย	31
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	39
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	41
ผลการวิจัย	41
ข้อวิจารณ์	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	62
สรุปผลการวิจัย	62
ข้อเสนอแนะ	64
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	67
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก ค่า Item Total Correlation (r) ของแบบสอบถามรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รายด้านและทั้งฉบับ	73
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	78
ภาคผนวก ค ข้อมูลทั่วไป	84

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนคนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา	41
2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน คุณภาพชีวิตในการทำงาน	43
3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท	44
4	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและ รายด้านของพนักงาน จำแนกตามเพศ	45
5	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและ รายด้านของพนักงาน จำแนกตามอายุ	46
6	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและ รายด้านของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	47
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและ รายด้านของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	48
8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและ รายด้านของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	49
9	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน	51
11	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการของ Stepwise เมื่ออายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และคุณภาพชีวิตในการ ทำงานเป็นตัวพยากรณ์ เมื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นตัวแปรตาม	52
12	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย	53
ตารางผนวกที่		
1	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายชื่อจากแบบสอบถาม รายชื่อจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	74
2	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายชื่อจากแบบสอบถาม รายชื่อจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	76
3	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการ ทำงานรายด้านและทั้งฉบับ	77
4	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและทั้งฉบับ	77

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers

21