

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	4
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลนครเชียงใหม่	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	19
ขอบเขตการศึกษา	19
วิธีการศึกษา	22
สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล	26
ระยะเวลาในการศึกษา	26
บทที่ 4 ผลการศึกษา	27
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน	32
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล	70
สรุปผลการศึกษา	70
อภิปรายผลการศึกษา	79
ข้อค้นพบ	81
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	82
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	90
ประวัติผู้เขียน	97

The logo of Chiang Mai University is a large circular emblem. It features a central figure of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai symbol, a 'phra' (a flame-like symbol with radiating lines). The emblem is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' in English at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	28
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	28
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	29
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน	29
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน	30
6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน	31
7 แสดงค่าความน่าเชื่อถือต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน	32
8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมั่นใจในการทำงานของ พนักงาน	33
9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการให้ความสำคัญแก่ประชาชน	36
10 แสดงจำนวนร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านวัฒนธรรมการให้บริการ ประชาชน	38
11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	41
12 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	42
13 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ	43
14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรจำแนกตามกลุ่มการศึกษา	44
15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุการทำงาน	45
16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	46
17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นพนักงานต่อองค์กร ในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
18	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน	48
19	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นพนักงานต่อองค์กร ในด้านความมั่นใจในการทำงานจำแนกตามเงินเดือน	49
20	แสดงค่าความน่าเชื่อถือต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้าน	50
21	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความกระฉับกระเฉง(Vigor)	51
22	แสดงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการเสียสละ (Dedication)	53
23	แสดงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความมุ่งมั่น (Absorption)	55
24	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามเพศ	57
25	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุ	58
26	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	58
27	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	59
28	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	60
29	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความกระฉับกระเฉง	61
30	แสดงค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มเงินเดือน	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

31	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน ความกระตือรือร้น	63
32	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความ มุ่งมั่น	64
33	แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้าน วัฒนธรรมในการให้บริการประชาชน ต่อองค์ประกอบความผูกพัน ด้านความ กระตือรือร้น	65
34	แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ ต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านการเสถียร	66
35	แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ ต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านความมุ่งมั่น	67
36	แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน ด้านความมั่นใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อประชาชน และด้าน วัฒนธรรมในการ ให้บริการต่อองค์ประกอบความผูกพันด้าน ความ กระตือรือร้น การเสถียรและความมุ่งมั่น	68
37	แสดงความคิดเห็นที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิด และจำนวนผู้แสดงความคิดเห็น	69

สารบัญภาพ

รูป	หน้า
1. แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังของผลที่จะเกิดขึ้น	7
2. แสดงแผนภูมิส่วนบริหารงานเทศบาลนครเชียงใหม่	16
3. แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร	21

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved