

## สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ .....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฌ
สารบัญภาพ .....	ฉ

### บทที่

1. บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
1.3 ความสำคัญของการวิจัย .....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	3
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
1.6 สมมุติฐานการวิจัย .....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 การปฏิรูประบบราชการ .....	10
2.2 ลักษณะขององค์กร .....	26
2.3 การพัฒนารัฐวิสาหกิจ .....	33
2.4 ความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค .....	35
2.5 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร .....	43
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	67

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย .....	92
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	92
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	95
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	97
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	98
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	98
4. การวิเคราะห์ข้อมูล .....	100
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	137
5.1 สรุป .....	139
5.2 อภิปรายผล .....	143
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	151
บรรณานุกรม .....	155
ภาคผนวก .....	175
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ .....	176
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	179
แบบสอบถาม .....	180
ประวัติผู้วิจัย .....	190

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปี 2548 .....	93
2 การสุ่มตัวอย่างที่แบ่งแบบชั้นภูมิได้สัดส่วนของหน่วยงานพนักงาน .....	94
3 การสุ่มตัวอย่างที่แบ่งแบบชั้นภูมิได้สัดส่วนของตำแหน่งงานพนักงาน .....	94
4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง .....	101
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกรายด้าน .....	104
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกรายข้อ .....	104
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและจำแนกรายด้าน .....	108
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกรายข้อ .....	108
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมและจำแนกรายด้าน .....	111
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อ .....	111
11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน .....	114
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน .....	114
13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ระดับการศึกษาของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	117
14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน .....	118

15	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	119
16	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	120
17	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	121
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน .....	122
19	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อัตราเงินเดือนของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	123
20	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อัตราเงินเดือนของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	124
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน .....	125
22	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ตำแหน่งงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	126
23	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ตำแหน่งงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	127
24	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ตำแหน่งงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ LSD .....	128
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม .....	129
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ .....	130
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร .....	131

28	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมและจำแนกรายด้าน .....	132
29	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม .....	133
30	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ .....	134
31	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร .....	135
32	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน .....	136

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow .....	56
3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer .....	57
4 ความพอใจและความไม่พอใจในงาน .....	58
5 ตารางเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษา.....	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี