

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
คำจำกัดความ	6
สมมติฐานการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	9
ความพึงพอใจในการทำงาน	14
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	27
บรรยากาศในองค์กร	36
ความผูกพันต่อองค์กร	41
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง	49
การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
ขั้นตอนการพัฒนาโมเดล	74
ขั้นตอนการตรวจสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	74
ขั้นตอนการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	76

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
	การหาคุณภาพเครื่องมือ	79
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
	การวิเคราะห์ข้อมูล	80
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน	84
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	87
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้	92
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง	95
	ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	96
	ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	102
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปและอภิปรายผล</b>	
	สรุปผลการวิจัย	106
	อภิปรายผลการวิจัย	112
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	118
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	118
<b>บรรณานุกรม</b>		
	บรรณานุกรมภาษาไทย	120
	บรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ	125
<b>ภาคผนวก</b>		
	ภาคผนวก ก	130
	ภาคผนวก ข	136
	ภาคผนวก ค	142
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>		154

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้โมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	85
2	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านบรรยากาศองค์กร (CLIMAT)	87
3	แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER)	89
4	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS)	90
5	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT)	91
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	93
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	95
8	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลสมมุติฐานความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กับข้อมูลเชิงประจักษ์	97
9	ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	98
10	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด	99
11	ค่าสถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลประหยัด	100
12	เปรียบเทียบค่าไค-สแควร์ระหว่างโมเดลสมมุติฐานรูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารกับโมเดลสมมุติฐานรูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด	101
13	ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ระหว่างโมเดลสมมุติฐานรูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารกับโมเดล รูปแบบการบริหารงาน วิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด	102
14	ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล ซึ่งศึกษาจำแนกตาม สถานภาพของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรตามสัญญาจ้าง	103

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ก-1	ค่าความเชื่อมั่นความผูกพันต่อองค์กร	132
ก-2	ค่าความเชื่อมั่นความพึงพอใจในการทำงาน	133
ก-3	ค่าความเชื่อมั่นบรรยากาศองค์กร	134
ก-4	ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำของผู้บริหาร	135
ข-1	การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกลุ่มพหุ	137

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง	50
2	โมเดลสมมติฐานปัจจัยส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	73
3	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านบรรยากาศองค์กร (CLIMAT)	88
4	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER)	89
5	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATTIS)	90
6	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT)	91
7	โมเดลสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	96
8	โมเดลองค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด	99