

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษา บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 311 ราย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 กลุ่มและความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 กลุ่ม

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับอายุงาน (WY)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	174	55.9
หญิง	137	44.1
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัดจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 และเป็นเพศหญิง 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
20 - 24 ปี	95 คน	30.55
25 - 29 ปี	106 คน	34.08
30 - 34 ปี	68 คน	21.86
35 - 39 ปี	36 คน	11.58
สูงกว่า 40 ปี	6 คน	1.93
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัดจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 25-29 ปี ซึ่งมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.08 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 20-24 ปี ซึ่งมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 30.55 กลุ่มอายุ 30-34 ปี ซึ่งมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.86 และกลุ่มอายุ 35-39 ปี ซึ่งมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58 ตามลำดับ กลุ่มอายุสูงกว่า 40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.93

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	157	50.5
สมรส	145	46.6
หม้าย / แยกกันอยู่	9	2.9
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัดจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน จำแนกตามสถานภาพ กลุ่มที่มีสถานภาพโสดมากที่สุด มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 และสถานภาพหม้าย / แยกกันอยู่มีน้อยที่สุด คือมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด

การศึกษาขั้นสูงสุด	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เกิน ป.6	40	12.9
มัธยมตอนต้น	86	27.7
มัธยมตอนปลาย	147	47.3
อนุปริญญา และปริญญา	38	12.2
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัดจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด กลุ่มที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมตอนปลายมากที่สุด มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาในระดับมัธยมตอนต้น มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 กลุ่มระดับศึกษาในระดับไม่เกิน ป.6 มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และมีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา และปริญญา น้อยที่สุด มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนการทำงาน

แผนการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
งานตัวอย่าง	23	7.4
คิดเทียบ	32	10.3
หล่อ	5	1.6
แต่งชิ้นงาน	39	12.5
เชื่อม	40	12.9
ฝังอัญมณี	50	16.1
ขัดชิ้นงาน	46	14.8
เจียรนัย	5	1.6
ชุบโลหะ	10	3.2
งานเรซิน	19	6.1
งานเครื่องกล	2	0.6
ตรวจสอบคุณภาพ	40	12.9
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัดจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน จำแนกตามแผนการทำงาน กลุ่มที่มีแผนการทำงานฝังอัญมณีมากที่สุด มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 รองลงมาคือ แผนการทำงานขัดชิ้นงาน มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 แผนการทำงานเชื่อมและตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน มีจำนวนเท่ากัน คือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 แผนการทำงานแต่งชิ้นงาน มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 แผนการทำงานคิดเทียบ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 แผนการทำงานตัวอย่าง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 แผนการทำงานขัดชิ้นงาน มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 แผนการทำงานเรซิน มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 แผนการทำงานชุบโลหะ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 แผนการทำงานหล่อและเจียรนัย มีจำนวนเท่ากัน คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และแผนการทำงานเครื่องกล มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนปีการทำงาน

จำนวนปีการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่ถึง 1 ปี	44	14.1
1 - 3	146	46.9
4 - 6	33	10.7
7 - 9	27	8.7
10 - 12	38	12.2
มากกว่า 12 ปี	23	7.4
รวม	311	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัดจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน จำแนกตามจำนวนปีการทำงาน กลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานมากที่สุด คือ 1-3 ปี มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ ไม่ถึง 1 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และ 10-12 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และ 4-6 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ 7-9 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และ มากกว่า 12 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	178	57.2
5,001-8,000 บาท	119	38.3
8,001-10,000 บาท	9	2.9
มากกว่า 10,000 บาท	5	1.6
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัดจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน กลุ่มที่รายได้ต่อเดือนมากที่สุด คือ ต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมาคือ 5,001-8,000 บาท มี

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ย
ขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และ เงินพิเศษอื่นๆ

รายได้อื่นๆ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1,000 บาท	124	39.9
1,001-3,000 บาท	167	53.7
3,001-5,000 บาท	13	4.2
มากกว่า 5,000 บาท	7	2.3
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์)
จำกัดจากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน กลุ่มที่รายได้อื่นๆ ต่อ
เดือนมากที่สุด คือ 1,001–3,000 บาท มีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่า
1,000 บาท มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 และ 3,001-5,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็น
ร้อยละ 4.2 และมากกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ทักษะของพนักงาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

ตารางที่ 4.9 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านรายได้ และผลตอบแทน (QWL1) ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL2) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (QWL3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (QWL5) ด้านธรรมเนียมในองค์กร (QWL6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWL7) ด้านความภูมิใจในองค์กร (QWL8)

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านรายได้ และผลตอบแทน (QWL1)	รวม					2.95 ปานกลาง 0.64 ไม่แตกต่าง กันมาก	
1. ค่าตอบแทน เหมาะสมกับ ปริมาณงาน (b1)	30 (9.6)	92 (29.6)	117 (37.6)	69 (22.2)	3 (1.0)	3.25 ปานกลาง 0.94 ไม่แตกต่าง กันมาก	1
2. ค่าตอบแทน เหมาะสมกับ ความสามารถ (b2)	21 (6.8)	81 (26.0)	117 (37.6)	91 (29.3)	1 (0.3)	3.10 ปานกลาง 0.91 ไม่แตกต่าง กันมาก	2

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. ค่าตอบแทนทำให้มี มาตรฐานดำรงชีพ (b3)	9 (2.9)	59 (19.0)	149 (47.9)	93 (29.9)	1 (0.3)	2.94 ปานกลาง 0.78 ไม่แตกต่าง กันมาก	3
4. การได้รับสิทธิ ประโยชน์เต็มที่ (b4)	3 (1.0)	32 (10.3)	107 (34.4)	149 (47.9)	20 (6.4)	2.51 ค่อนข้างต่ำ 0.80 ไม่แตกต่าง กันมาก	4
ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL2) รวม						2.97 ปานกลาง 0.57 ไม่แตกต่าง กันมาก	
1. การมีเครื่องมือ ป้องกันอุบัติเหตุ (b5)	13 (4.2)	52 (16.7)	94 (30.2)	139 (44.7)	13 (4.2)	2.72 ปานกลาง 0.93 ไม่แตกต่าง กันมาก	3
2. การมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และปัจจัย แวดล้อมทาง กายภาพที่เหมาะสม กับงาน (b6)	50 (16.1)	98 (31.5)	80 (25.7)	79 (25.4)	4 (1.3)	3.36 ปานกลาง 1.07 แตกต่าง กันมาก	1

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. งานไม่ทำให้เกิด ความเครียดมาก (b7)	23 (7.4)	80 (25.7)	174 (55.9)	26 (8.4)	8 (2.6)	2.73 ปานกลาง 0.82 ไม่แตกต่างกันมาก	2
4. งานมีคุณค่าและ ความหมายต่อชีวิต (b8)	1 (0.3)	25 (8.0)	135 (43.4)	133 (42.8)	17 (5.5)	2.55 ค่อนข้างต่ำ 0.73 ไม่แตกต่างกันมาก	4
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (QWL3) รวม						2.56 ค่อนข้างต่ำ 0.51 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. งานทำให้มีทักษะ เพิ่มขึ้น (b9)	1 (0.3)	16 (5.1)	79 (25.4)	184 (59.2)	31 (10.0)	2.27 ค่อนข้างต่ำ 0.72 ไม่แตกต่างกันมาก	4
2. การไม่ถูกควบคุม การทำงานจนอึดอัด (b10)	47 (15.1)	96 (30.9)	122 (39.2)	24 (7.7)	22 (7.1)	2.61 ปานกลาง 1.06 แตกต่างกันมาก	3

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. โอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ (b11)	15 (4.8)	29 (9.3)	137 (44.1)	111 (35.7)	19 (6.1)	2.71 ปานกลาง 0.90 ไม่แตกต่าง กันมาก	1
4. การได้ใช้ ความสามารถอย่าง เต็มที่ (b12)	4 (1.3)	38 (12.2)	119 (38.3)	139 (44.7)	11 (3.5)	2.63 ปานกลาง 0.79 ไม่แตกต่าง กันมาก	2
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL4) รวม						3.11 ปานกลาง 0.74 ไม่แตกต่าง กันมาก	
1. โอกาสอันเท่าเทียม ในการเลื่อน ตำแหน่ง (b13)	26 (8.4)	61 (19.6)	147 (47.3)	68 (21.9)	9 (2.9)	3.09 ปานกลาง 0.93 ไม่แตกต่าง กันมาก	3
2. การมีตำแหน่ง รองรับ ความก้าวหน้า (b14)	25 (8.0)	70 (22.5)	155 (49.8)	54 (17.4)	7 (2.3)	3.17 ปานกลาง 0.89 ไม่แตกต่าง กันมาก	2

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. การได้รับการเตรียม ความพร้อมเพื่อ ตำแหน่งที่สูงขึ้น (b15)	22 (7.1)	70 (22.5)	170 (54.7)	43 (13.8)	6 (1.9)	3.19 ปานกลาง 0.83 ไม่แตกต่างกันมาก	1
4. โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่เพื่อ ความก้าวหน้า (b16)	18 (5.8)	57 (18.3)	144 (46.3)	85 (27.3)	7 (2.3)	2.98 ปานกลาง 0.88 ไม่แตกต่างกันมาก	4
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (QWL5) รวม						2.85 ปานกลาง 0.71 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การมีส่วนร่วมใน การแสดงความเห็น อย่างเต็มที่ (b17)	30 (9.6)	45 (14.5)	144 (46.3)	85 (27.3)	7 (2.3)	3.02 ปานกลาง 0.95 ไม่แตกต่างกันมาก	1
2. การเลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถ (b18)	29 (9.3)	73 (23.5)	95 (30.5)	95 (30.5)	19 (6.1)	2.99 ปานกลาง 1.08 แตกต่างกันมาก	2

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานรับฟัง ข้อคิดเห็น (b19)	30 (9.6)	37 (11.9)	122 (39.2)	104 (33.4)	18 (5.8)	2.86 ปานกลาง 1.03 แตกต่างกันมาก	3
4. โอกาสการเข้าร่วม กิจกรรมกับเพื่อน ร่วมงาน (b20)	19 (6.1)	145 (46.6)	113 (36.3)	31 (10.0)	3 (1.0)	2.53 ค่อนข้างต่ำ 0.79 ไม่แตกต่างกันมาก	4
ด้านธรรมเนียมในองค์กร (QWL6) รวม						2.87 ปานกลาง 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. พนักงานแสดงความ คิดเห็นได้อย่าง เปิดเผย (b21)	19 (6.1)	50 (16.1)	122 (39.2)	99 (31.8)	21 (6.8)	2.83 ปานกลาง 0.98 ไม่แตกต่างกันมาก	3
2. ระบบการให้รางวัล ที่เปิดเผยและเสมอ ภาค (b22)	39 (12.5)	61 (19.6)	123 (39.5)	73 (23.5)	15 (4.8)	3.12 ปานกลาง 1.05 แตกต่างกันมาก	1

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. การได้รับการปฏิบัติ อย่างให้เกียรติและ สมศักดิ์ศรี (b23)	27 (8.7)	43 (13.8)	150 (48.2)	76 (24.4)	15 (4.8)	2.97 ปานกลาง 0.96 ไม่แตกต่างกันมาก	2
4. การได้รับความ ยุติธรรมเมื่อทำ ผิดพลาด (b24)	12 (3.9)	32 (10.3)	106 (34.1)	135 (43.4)	26 (8.4)	2.58 ค่อนข้างต่ำ 0.92 ไม่แตกต่างกันมาก	4
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWL7) รวม						3.09 ปานกลาง 0.60 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. เวลาทำงาน เหมาะสมกับ ปริมาณงาน (b25)	17 (5.5)	42 (13.5)	117 (37.6)	131 (42.1)	4 (1.3)	3.09 ปานกลาง 0.89 ไม่แตกต่างกันมาก	2
2. ปริมาณงานเร่งด่วน ไม่มากจนเกินกำลัง (b26)	30 (9.6)	67 (21.5)	163 (52.4)	41 (13.2)	10 (3.2)	2.79 ปานกลาง 0.90 ไม่แตกต่างกันมาก	3

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. การมีเวลาให้กับงาน และครอบครัวอย่าง สมดุล (b27)	21 (6.8)	74 (23.8)	174 (55.9)	36 (11.6)	6 (1.9)	2.78 ปานกลาง 0.81 ไม่แตกต่าง กันมาก	4
4. ภาระงานไม่ทำให้ เครียด (b28)	26 (8.4)	59 (19.0)	160 (51.4)	58 (18.6)	8 (2.6)	3.12 ปานกลาง 0.90 ไม่แตกต่าง กันมาก	1
ด้านความภูมิใจในองค์กร (QWL8) รวม						2.77 ปานกลาง 0.50 ไม่แตกต่าง กันมาก	
1. บริษัทมีความ รับผิดชอบต่อสังคม (b29)	14 (4.5)	25 (8.0)	173 (55.6)	94 (30.2)	5 (1.6)	2.84 ปานกลาง 0.78 ไม่แตกต่าง กันมาก	2
2. พนักงานไม่วิจารณ์ บริษัทในทางลบ (b30)	10 (3.2)	63 (20.3)	185 (59.5)	39 (12.5)	14 (4.5)	2.95 ปานกลาง 0.80 ไม่แตกต่าง กันมาก	1

ทัศนคติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. คุณค่าของกิจการ (b31)	5 (1.6)	17 (5.5)	192 (61.7)	89 (28.6)	8 (2.6)	2.75 ปานกลาง 0.67 ไม่แตกต่างกันมาก	3
4. การได้รับการ ยอมรับของกิจการ (b32)	0 (0.00)	10 (3.2)	143 (46.0)	138 (44.4)	20 (6.4)	2.46 ปานกลาง 0.67 ไม่แตกต่างกันมาก	4

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน (QWL1) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.95 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (QWL2) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ (QWL3) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำหรือไม่เห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.56 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL4) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่ง

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (QWL5) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.85 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านกรรมสิทธิ์ในองค์กร (QWL6) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWL7) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร (QWL8) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)

ตารางที่ 4.10 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3)

ทัศนคติ เกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร (OCQ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1)	รวม					2.86 ปานกลาง 0.51 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. ความภูมิใจที่เป็น ส่วนหนึ่งของ องค์กร (C6)	5 (1.6)	15 (4.8)	145 (46.6)	128 (41.2)	18 (5.8)	2.55 ค่อนข้างต่ำ 0.75 ไม่แตกต่างกันมาก	4
2. ความมุ่งมั่นที่จะ อยู่กับองค์กร ภายใต้ สถานการณ์ที่ไม่ แน่นอน (C9)	20 (6.4)	72 (23.2)	168 (54.0)	45 (14.5)	6 (1.9)	2.82 ปานกลาง 0.83 ไม่แตกต่างกันมาก	2

ทัศนคติ เกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร (OCQ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. ความยินดีที่ได้ ทำงานกับองค์กร (C10)	4 (1.3)	12 (3.9)	170 (54.7)	115 (37.0)	10 (3.2)	2.63 ปานกลาง 0.67 ไม่แตกต่าง กันมาก	3
4. การเห็นอนาคต จากการยึดติดกับ องค์กร(C11)	13 (4.2)	55 (17.7)	199 (64.0)	36 (11.6)	8 (2.6)	2.91 ปานกลาง 0.75 ไม่แตกต่าง กันมาก	1
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร (OCQ2) รวม						2.57 ค่อนข้างต่ำ 0.42 ไม่แตกต่าง กันมาก	
1. การทุ่มเทให้กับ ความสำเร็จของ องค์กร (C1)	1 (0.3)	4 (1.3)	93 (29.9)	182 (58.5)	31 (10.0)	2.23 ค่อนข้างต่ำ 0.65 ไม่แตกต่าง กันมาก	5
2. ความรู้สึกภักดีต่อ องค์กร(C3)	6 (1.9)	86 (27.7)	180 (57.9)	36 (11.6)	3 (1.0)	2.82 ปานกลาง 0.69 ไม่แตกต่าง กันมาก	1

ทัศนคติ เกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร (OCQ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3. การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (C4)	3 (1.0)	7 (2.3)	102 (32.8)	172 (55.3)	27 (8.7)	2.32 ค่อนข้างต่ำ 0.70 ไม่แตกต่างกันมาก	4
4. องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน(C8)	1 (0.3)	17 (5.5)	162 (52.1)	117 (37.6)	14 (4.5)	2.59 ค่อนข้างต่ำ 0.68 ไม่แตกต่างกันมาก	2
5. การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (C13)	3 (1.0)	2 (.6)	166 (53.4)	126 (40.5)	14 (4.5)	2.53 ค่อนข้างต่ำ 0.64 ไม่แตกต่างกันมาก	3
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3)						รวม 2.83 ปานกลาง 0.46 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (C6)	1 (0.3)	19 (6.1)	157 (50.5)	122 (39.2)	12 (3.9)	2.60 ค่อนข้างต่ำ 0.68 ไม่แตกต่างกันมาก	4

ทัศนคติ เกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร (OCQ)	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปลผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
2. ค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับ ความต้องการ ขององค์กร (C5)	3 (1.0)	18 (5.8)	190 (61.1)	94 (30.2)	6 (1.9)	2.74 ปานกลาง 0.64 ไม่แตกต่าง กันมาก	2
3. การยอมรับ นโยบายเกี่ยวกับ ลูกจ้างของ องค์กร(C12)	64 (20.6)	96 (30.9)	118 (37.9)	23 (7.4)	10 (3.2)	2.42 ค่อนข้างต่ำ 1.00 แตกต่าง กันมาก	5
4. ความเลื่อมใสต่อ องค์กรในฐานะที่ เป็นองค์กรที่ดี ที่สุด (C14)	3 (1.0)	12 (3.9)	185 (59.5)	103 (33.1)	8 (2.6)	2.68 ปานกลาง 0.64 ไม่แตกต่าง กันมาก	3
5. ทัศนคติต่อการ ตัดสินใจเลือก ทำงานกับองค์กร (C15)	3 (1.0)	16 (5.1)	171 (55.0)	90 (28.9)	31 (10.0)	3.42 ค่อนข้างสูง 0.78 ไม่แตกต่าง กันมาก	1

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OQC1) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OQC2) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำหรือไม่เห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.57 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.42

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.83 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 8 ปัจจัย (QWL1-QWL8) และความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ทั้ง 3 ปัจจัย (OCQ1-OCQ3)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 8 ปัจจัย (QWL1-QWL8)

ลำดับ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แปลผล	ลำดับ ที่
1	ด้านรายได้และผลตอบแทน (QWL1)	2.95 ปานกลาง	4
2	ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (QWL2)	2.97 ปานกลาง	3
3	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (QWL3)	2.75 ปานกลาง	8
4	ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน (QWL4)	3.11 ปานกลาง	1
5	ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (QWL5)	2.85 ปานกลาง	6
6	ด้านธรรมเนียมในองค์กร (QWL6)	2.87 ปานกลาง	5

ลำดับ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แปลผล	ลำดับ ที่
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และในชีวิตส่วนตัว (QWL7)	3.09 ปานกลาง	2
8	ด้านความภูมิใจในองค์กร (QWL8)	2.77 ปานกลาง	7
ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)		2.92 ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 8 ปัจจัย (QWL1–QWL8) ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด จากการ สุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่ แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.92

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ทั้ง 3 ปัจจัย (OCQ1–OCQ3)

ลำดับ	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แปลผล	ลำดับ ที่
1	ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร (OCQ1)	2.86 ปานกลาง	1
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2)	2.57 ค่อนข้างต่ำ	3
3	ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร (OCQ3)	2.83 ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)		2.75 ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ของ พนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แนใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.75

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับอายุงาน (WY)

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และกับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และกับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)

ตัวแปร	1	2	3
1. อายุการทำงาน (WY)	1		
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	.170**	1	
3. ความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)	.163**	.609**	1
Mean	4.4791	2.9208	2.7487
S.D.	4.92774	.46692	.38383

**P < .01

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่า อายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และอายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เช่นกัน

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 8 ปัจจัย (QWL1-QWL8)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. OCQ	1								
2. QWL1	.430**	1							
3. QWL2	.459**	.568**	1						
4. QWL3	.516**	.352**	.570**	1					
5. QWL4	.428**	.497**	.422**	.452**	1				
6. QWL5	.410**	.460**	.459**	.538**	.672**	1			
7. QWL6	.460**	.521**	.496**	.487**	.561**	.660**	1		
8. QWL7	.290**	.457**	.497**	.390**	.348**	.388**	.455**	1	
9. QWL8	.682**	.472**	.454**	.438**	.477**	.407**	.527**	.327**	1
Mean	2.7487	2.9502	2.9743	2.7500	3.1061	2.8513	2.8738	3.0868	2.7741
S.D.	.38383	.64596	.57514	.51077	.74189	.71490	.74619	.59948	.50143

**P < .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 8 ปัจจัย (QWL1-QWL8) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และปัจจัยทั้ง 8 ด้าน (QWL1–QWL8)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. WY	1									
2. QWL	.170**	1								
3. QWL1	.078	.736**	1							
4. QWL2	.060	.742**	.568**	1						
5. QWL3	.110	.697**	.352**	.570**	1					
6. QWL4	.153**	.772**	.497**	.422**	.452**	1				
7. QWL5	.165**	.797**	.460**	.459**	.538**	.672**	1			
8. QWL6	.198**	.814**	.521**	.496**	.487**	.561**	.660**	1		
9. QWL7	.119*	.648**	.457**	.497**	.390**	.348**	.388**	.455**	1	
10. QWL8	.086	.676**	.472**	.454**	.438**	.477**	.407**	.527**	.327**	1
Mean	4.4791	2.9208	2.9502	2.9743	2.7500	3.1061	2.8513	2.8738	3.0868	2.7741
S.D.	4.92774	.46692	.64596	.57514	.51077	.74189	.71490	.74619	.59948	.50143

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL4) ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร (QWL5) และด้านธรรมเนียมในองค์กร (QWL6) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่สัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWL7) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทน (QWL1) ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (QWL2) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (QWL3) และด้านความภูมิใจในองค์กร (QWL8)

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) และปัจจัยทั้ง 3 ด้าน (OCQ1–OCQ3)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. WY	1				
2. OCQ	.163**	1			
3. OCQ1	.151**	.831**	1		
4. OCQ2	.145*	.784**	.456**	1	
5. OCQ3	.113*	.869**	.625**	.505**	1
Mean	4.4791	2.7487	2.8633	2.5711	2.8347
S.D.	4.92774	.38383	.51256	.42083	.46512

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) เฉลี่ย และปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) เฉลี่ย และในตัวแปรการเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (C11) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และค่านิยมส่วนตัวสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร (C5) ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (C6) และการสนใจต่ออนาคตขององค์กร (C13) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อย่างไรก็ตามไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรการทุ่มเทให้ความสำเร็จขององค์กร (C1) ทักษะคิดว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (C2) ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (C3) การยอมรับงานที่ถูกมอบหมาย (C4) องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (C8) ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (C9) ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (C10) การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (C12) ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (C14) และทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (C15)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) เฉลี่ย

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. WY	1															
2. OCQ	.163**	1														
3. C1	.076	.599**	1													
4. C2	.102	.721**	.505**	1												
5. C3	.095	.208**	.020**	.079	1											
6. C4	.088	.480**	.443**	.300**	-.084	1										
7. C5	.143*	.489**	.320**	.343**	-.046	.365**	1									
8. C6	.142*	.636**	.428**	.504**	.075	.275**	.327**	1								
9. C8	.082	.576**	.427**	.402**	.074	.336**	.251**	.431**	1							
10. C9	.055	.506**	.144*	.265**	.142*	.032	.113*	.113*	.117*	1						
11. C10	.049	.633**	.360**	.457**	.088	.240**	.133*	.492**	.342**	.327**	1					
12. C11	.167**	.516**	.121*	.297**	.111*	.048	.167**	.185**	.113*	.403**	.255**	1				
13. C12	.042	.330**	-.007	.137*	-.026	-.106	.004	.047	.021	.313**	.096	.273**	1			
14. C13	.112*	.603**	.365**	.418**	.111*	.351**	.359**	.349**	.377**	.151**	.299**	.146*	.020	1		
15. C14	-.003	.689**	.292**	.465**	.082	.258**	.320**	.398**	.410**	.214**	.425**	.288**	.216**	.509**	1	
16. C15	.080	.578**	.283**	.365**	-.022	.342**	.212**	.277**	.210**	.251**	.320**	.334**	.061	.297**	.414**	1
Mean	4.479	2.748	2.23	2.60	3.180	2.32	2.74	2.55	2.59	3.176	2.63	3.093	3.582	2.53	2.68	2.582
S.D.	4.927	.3838	.652	.679	.6907	.703	.638	.747	.679	.8255	.673	.7455	.9994	.641	.638	.7780

*P < .05, **P < .01

5.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความผูกพันต่อองค์กร) กับตัวแปรตาม (อายุการทำงาน)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วนเอฟ (F) ของอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ในทุกตัวแปร (C1-C15)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
ค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (C5)	.912	.118	.437	2.089*
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (C11)	.973	.147	.374	2.601**
a	-1.027	-	1.543	-0.666
$SE_{est} = \pm 4.84017$	$R = .24$	$R^2 = .041$	$F = 6.660***$	

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.18 ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออายุการทำงาน (WY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (C5) ($P < 0.05$) และตัวแปรการเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (C11) ($P < 0.01$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง อายุการทำงาน (WY) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสอง (C5, C11) มีค่า $R = 0.24$ กลุ่มตัวแปรทั้งสอง (C5, C11) สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 4.1 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 4.84017

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปรทั้งสอง (C5, C11) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่า ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสองมีระดับเพิ่มขึ้น อายุการทำงาน (WY) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์อายุการทำงาน (WY) โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

$$\text{อายุการทำงาน} = -1.027 + 0.912 \text{ ค่านิยมค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับ} \\ \text{ความต้องการขององค์กร} + 0.973 \text{ การเห็นอนาคตจาก} \\ \text{การยึดติดกับองค์กร}$$

$$WY = -1.027 + .912 (C5) + .973 (C11)$$

5.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (C5)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วนเอฟ (F) ของความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ตัวแปร ค่านิยมส่วนตัว คล้ายกับที่องค์กรต้องการ (C5) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) 32 ตัวแปร (b1 – b32)

ตัวแปรต้น	b	β	Standard Error	t
งานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต (b8)	9.590E-02	.110	.048	2.008*
การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (b12)	.119	.148	.049	2.426**
การมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า (b14)	.138	.192	.041	3.381***
การได้รับการยอมรับของกิจการ (b32)	.125	.130	.056	1.224*
a	1.432	.181	-	7.897***
$SE_{est} = \pm .590$		$R = .395$	$R^2 = .156$	$F = 14.137***$

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

จากตารางที่ 4.19 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (C5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรงานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต (b8) ($P < 0.05$) ตัวแปรการได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (b12) ($P < 0.01$) ตัวแปรการมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า (b14) ($P < 0.001$) และตัวแปรการได้รับการยอมรับของกิจการ (b32) ($P < 0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ค่านิยมส่วนตัวคล้ายกับที่องค์กรต้องการ (C5) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสี่มีค่า $R = 0.395$ กลุ่มตัวแปรทั้งสี่สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำงานาย ได้ร้อยละ 15.6 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .590$

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปรทั้งสี่พบว่า มีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสี่มีระดับเพิ่มขึ้น ค่านิยมส่วนตัวคล้ายกับที่องค์กรต้องการ (C5) โดยรวมก็จะ มีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ ค่านิยมส่วนตัวคล้ายกับที่องค์กรต้องการ (C5) โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

ค่านิยมส่วนตัวคล้ายกับที่องค์กรต้องการ = $1.432 + 9.590E-02$ ด้านงานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต + 0.119 ด้านบริษัทเปิดโอกาสให้ทำงานเต็มที่ + 0.138 ด้านมีตำแหน่งสูงรองรับความก้าวหน้า + 0.125 ด้านคนในวงการเลื่อมใสในคุณภาพของบริษัท

$$C5 = 1.432 + 9.590E-02 (b8) + 0.119 (b12) + 0.138 (b14) + .125 (b32)$$

5.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (C11)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วนเอฟ (F) ของความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ตัวแปรการเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (C11) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 32 ตัวแปร (b1–b32)

ตัวแปร	b	β	Standard Error	t
โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า (b16)	.183	.217	.047	3.916***
บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม (b29)	.187	.200	.050	3.764***
พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ (b30)	.125	.130	.056	1.224*
a	1.527	.211	-	7.241***
$SE_{est} = \pm .68665$		$R = .400$	$R^2 = .160$	$F = 19.478***$

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

จากตารางที่ 4.20 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (C11) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า (b16) ($P < 0.001$) ตัวแปรบริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม (b29) ($P < 0.001$) ตัวแปรพนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ (b30) ($P < 0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (C11) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสามมีค่า $R = 0.400$ กลุ่มตัวแปรทั้งสามสามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 16 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .68665$

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปรทั้งสามพบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสามมีระดับเพิ่มขึ้น การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (C11) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ คิดว่าการเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (C11) โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร = $1.527 + 0.183$ ภาระหน้าที่ทำให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูง + 0.187 บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม + 0.125 ไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบร่วมกับเพื่อน

$$C11 = 1.527 + 0.183 (b16) + 0.187 (b29) + 0.125 (b30)$$