

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ ข้อมูล ณ วันที่ 9 มิถุนายน 2550 จำนวนทั้งหมด 134 คน (ที่มา: สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่, แผนกบุคคล, 2550: เพิ่มข้อมูลพนักงาน)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จำนวนไม่น้อยกว่า 93 คน โดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (อัจฉรา พิกสุวรรณ, 2543: 20 อ้างถึงใน Yamane, 1973: 725) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 โดยใช้เทคนิคสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non - probability sampling) แบบใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) (คุณชาติ รื่นรัมย์, 2549: 144) โดยกระจายไปยัง วาย. เอ็ม. ซี. เอ. ทั้ง 6 แห่ง และได้ตัวอย่างที่สมบูรณ์ในการศึกษาจำนวน 114 ตัวอย่าง

#### 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมแบบสอบถาม (Questionnaire) จากพนักงานในระดับปฏิบัติการของสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จำนวน 134 คน ทั้งนี้แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจะต้องถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับกลับคืน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แบบสอบถามที่ส่งไป	134	100
แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน	125	93.28
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	114	85.07
แบบสอบถามที่ต้องใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	93	100
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	114	122.58

จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์จำนวน 114 ฉบับไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลและการแปลค่าข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามทุกฉบับได้รับการประเมินการกรอกแบบสอบถามว่าคำถามที่มีความหมายเชิงบวกและเชิงลบว่ามีการตอบที่ขัดแย้งกันหรือไม่ และแบบสอบถามที่ไม่ได้คุณภาพจะถูกคัดทิ้ง จากตารางที่ 3.1 แสดงว่ามีแบบสอบถามจำนวน 11 ฉบับที่ถูกคัดทิ้ง

3.1.2 นำแบบสอบถามบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและ ข้อความเชิงลบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก (Positive)	คะแนนข้อความเชิงลบ (Negative)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉยๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อความเชิงลบจากแบบสอบถามและได้มีการแปลค่าเป็นข้อความเชิงบวกดังนี้

อนุญาตให้ตัดสินใจในงานได้บางส่วนแต่ส่วนใหญ่หัวหน้าจะเป็นผู้ตัดสินใจ	(q01)
ถูกกำหนดให้ต้องสร้างผลงานจำนวนหนึ่งในแต่ละวัน	(q03)
งานที่ทำเป็นงานซ้ำซาก	(q04)
ต้องรักษาความเร็วในการทำงาน	(q07)
ถูกกำหนดให้ทำงานตามระเบียบปฏิบัติอย่างไม่มีทางเลือกอื่น	(q08)
ทำงานโดยลำพังตามหน้าที่โดย มีการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นน้อยมาก	(q09)
เมื่อประสบปัญหาในการทำงานจะต้องรายงานปัญหาให้กับหัวหน้าแผนก	(q10)
ทำงานด้วยความเร่งรีบ	(q12)
งานที่ทำไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของแผนก	(q13)
ไม่ได้รับการอนุญาตให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	(q14)
ภาระงานไม่จำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	(q17)
ต้องทำงานตามตารางเวลากำหนดไว้	(q20)
ไม่รู้สึกรู้สึกผูกพันกับนายจ้าง	(c03)
ไม่รู้สึกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	(c07)
ไม่รู้สึกรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรแต่อย่างใด	(c13)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้มาจากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543:29) ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} \quad \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่ำหรือไม่เห็นด้วย  
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลางหรือไม่แน่ใจ  
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย  
ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูงหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541:74) ใช้เกณฑ์ดังนี้  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาจะมีเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่ง  
ออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน-สภาพชีวิต

การทำงาน (Quality of Work Life-Conditions) นำมาจากแบบสอบถาม

มาตรฐานของ Sashkin and Lengermann (1984:133-144) ทั้ง 5 มิติชีวิต

ทั้งนี้ได้ตัดคำถามที่มีความหมายเหมือนกันในแบบสอบถามมาตรฐาน

ออกกลุ่มมิติละ 1 คำถามเพื่อให้แบบสอบถามในการศึกษานี้มีข้อ

คำถามไม่มากเกินไป

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นำมาจากมาตรวัด

มาตรฐาน The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance

and Normative Commitment to the Organization ของ Allen and Meyer

(1990:1-18)

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล*	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
ส่วนที่ 2: การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
ส่วนที่ 3: การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
ส่วนที่ 4: การวิเคราะห์ทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ปีจวบ และความผูกพันต่อองค์กร 3 ปีจวบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)
ส่วนที่ 5: - การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับอายุงาน (WY) - การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับอายุงาน (WY) - การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับอายุงาน (WY) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรกลาง (Mediator)	ค่าเฉลี่ย (Mean) , ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation), การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis), การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients), การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise-multiple regression analysis)

หมายเหตุ \* รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในบทที่ 4 และ 5

ในส่วนที่ 5 เหตุผลของการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับอายุงาน (WY) ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) เพราะต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

- ถ้ามีค่าติดลบหมายความว่าตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรือมีความสัมพันธ์เชิงลบ
- ถ้ามีค่าเป็นบวกหมายความว่าตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสัมพันธ์เชิงบวก
- ถ้ามีค่าเป็น 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ถ้าค่า P ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็สามารถสรุปได้ว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนเหตุผลของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficient) เพราะในกรณีที่มีตัวแปรหลายๆ ตัว และตัวแปรแต่ละตัวต่างก็มีความสัมพันธ์กัน หากคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ที่ละคู่การสรุปผลความสัมพันธ์ที่ได้ทำไม่ตรงกับความเป็นจริงเพราะการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ได้รวมเอาผลกระทบหรืออิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ไว้ด้วย ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ออกไปด้วย ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้หาค่าสหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับอายุงาน (WY) โดยควบคุมอิทธิพลของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise-multiple regression analysis) เนื่องจากสาเหตุหลายประการได้แก่ ประการแรกการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยทั่วไปเป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กับตัวแปรตาม (Dependent variable) ตัวหนึ่ง ซึ่งเหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากมีตัวแปรตามคือ อายุการทำงาน และตัวแปรต้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอีก 15 ตัว และเมื่อนำตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาเป็นตัวแปรตามก็จะมีตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 20 ตัวเป็นตัวแปรต้น ดังนั้นเหตุผลประการต่อมาของการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise-multiple regression analysis) จึงได้แก่การที่สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความซับซ้อนหรือครอบคลุมตัวแปรจำนวนมาก ค่าแปรปรวน (Variance) ที่อธิบายโดยตัวแปรบางตัวจะเปลี่ยนแปลงไปหากมีการนำตัวแปรใหม่ๆ เข้าสู่สมการการวิเคราะห์ กล่าวคือ บางครั้งความเที่ยงตรง (Validity) ของตัวแปรบางตัวจะลดลงเมื่อมีตัวแปรใหม่ๆ ถูกนำเข้ามาพิจารณาด้วย หากมีโอกาสที่กรณีดังกล่าวจะเกิดขึ้นในการวิเคราะห์ นักสถิติจะนิยมใช้วิธีการเพิ่มหรือลดเป็นขั้นๆ (Stepwise)

### 3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการนำเสนองานนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
QWL	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
OC	ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment)
WY	อายุการทำงาน (Work year)
MEANQWL	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
MEANOC	ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
AUT	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (Autonomy)
PGO	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (Personal Growth Opportunity)
WSR	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (Work Speed and Routine)
WCO	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความซ้ำซ้อนของงาน (Work Complexity)
TRI	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (Task-Related Interaction)
AC	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment)
CC	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)
NC	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)
	<b>ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (Autonomy)</b>
q01	การที่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้
q06	การมีอำนาจในการควบคุม
q10	การมีอิสระในการทำงาน
q15	การมีหัวหน้างานเป็นผู้แนะนำ

สัญลักษณ์	ความหมาย
	<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (Personal Growth Opportunity)</b>
q02	การโยกย้ายงาน
q11	การมีโอกาเรียนรู้งานใหม่
q16	การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง
q19	การมีโอกาเรียนรู้งานแผนกอื่น
	<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (Work Speed and Routine)</b>
q03	การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน
q07	การที่พนักงานไม่ต้องรักษาความก้าวหน้าในการทำงาน
q12	การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง
q20	การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด
	<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านซับซ้อนของงาน (Work Complexity)</b>
q04	งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก
q08	การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ
q13	การที่สามารถเห็นภาพรวมของผลงาน
q17	การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
	<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (Task-Related Interaction)</b>
q05	การทำงานต้องประสานกับเพื่อนร่วมงาน
q09	การทำงานเป็นมีความเป็นเอกเทศไม่ต้องติดต่อกับใคร
q14	การที่พนักงานสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้
q18	การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ



สัญลักษณ์	ความหมาย
	<b>ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment)</b>
c01	การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ
c04	ความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง
c07	ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
c10	ความรู้สึกว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง
c13	ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ
	<b>ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)</b>
c02	ความรู้สึกต่อการละทิ้งองค์กร
c05	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร
c08	ทัศนคติในการทำงานกับองค์กร
c11	ทางเลือกที่จะทำงาน
c14	การทุ่มเทให้กับองค์กร
	<b>ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)</b>
c03	ความรู้สึกผูกพันกับนายจ้าง
c06	ความรู้สึกผิดหากละทิ้งองค์กร
c09	ความภักดีต่อองค์กร
c12	ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน
c15	ความรู้สึกผิดที่หนีบุญคุณ

### 3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยวัดค่า Cronbach's Alpha ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) ตามตารางที่ 3.3

ตาราง 3.3 ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q01	118.0965	182.761	.072	.826
q02	117.8596	177.892	.261	.820
q03	117.3246	186.186	-.044	.829
q04	117.0877	171.143	.443	.814
q05	116.0263	185.353	.007	.826
q06	116.9474	180.705	.148	.824
q07	116.9825	178.230	.223	.821
q08	117.3333	172.383	.413	.815
q09	116.4561	179.896	.210	.821
q10	117.5702	181.044	.103	.827
q11	116.0789	172.781	.440	.814
q15	116.3596	180.144	.168	.823
q12	117.5263	186.747	-.066	.831
q13	116.1053	181.281	.153	.823
q14	115.9825	177.062	.376	.817
q16	116.5263	181.260	.223	.821
q17	116.7719	169.859	.516	.811
q18	116.0526	177.095	.334	.818
q19	116.4386	171.717	.476	.813
q20	118.4737	189.437	-.190	.831

ตัวแปรความผูกพันต่อ องค์กร	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c01	117.1053	166.945	.561	.809
c02	116.8860	167.571	.556	.809
c03	116.4298	167.115	.578	.809
c04	116.7807	170.881	.501	.812
c05	117.3070	180.993	.112	.826
c06	117.1842	168.913	.527	.811
c07	116.6491	172.230	.411	.815
c08	116.9474	169.997	.540	.811
c09	116.3333	169.799	.646	.809
c10	116.3947	168.754	.692	.807
c11	116.2807	179.000	.279	.819
c12	116.5614	170.850	.549	.811
c13	116.8333	170.299	.608	.810
c14	117.4737	197.437	-.462	.840
c15	116.9737	170.946	.420	.814

ขนาดตัวอย่าง = 114.00      จำนวนตัวแปร = 35      ค่า Alpha = .823

จากตาราง 3.3 จะได้ค่า Alpha = 0.823 ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (QC) อยู่ในระดับดี (George and Mallery, Paul, 2006:231) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น