

#### บทที่ 4

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 114 ราย ซึ่งผลวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 5 กลุ่มและความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 กลุ่ม

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

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
หญิง	82	71.9
ชาย	32	28.1
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และเป็นเพศชายจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	ความถี่	ร้อยละ
จังหวัดเชียงใหม่	87	76.3
จังหวัดอื่นในภาคเหนือ	22	19.3
จังหวัดในภาคอื่นๆ	5	4.4
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน จำแนกตามภูมิลำเนา ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมีจำนวน 87คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 กลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นในภาคเหนือมีจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 19.3 และกลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดในภาคอื่นๆ มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
21 – 30 ปี	55	48.2
31 – 40 ปี	24	21.1
41 – 50 ปี	33	28.9
51 – 60 ปี	2	1.8
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปีซึ่งมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปีมีจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 28.9 กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปีมีจำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 21.1 และกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	60	60.5
สมรส	36	31.6
หม้าย	1	0.9
แยกกันอยู่หรือหย่าร้าง	8	7.0
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน จำแนกตามสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดซึ่งมีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาคือกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 กลุ่มที่มีสถานภาพแยกกันอยู่หรือหย่าร้างมีจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 7.0 และกลุ่มที่มีสถานภาพหม้ายมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาสูงสุด

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6 หรือปวส.	10	8.8
ม.6 - ปวส.	22	19.3
ระดับปริญญาตรี	72	63.1
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	10	8.8
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน จำแนกตามการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาระดับม.6 ถึง ปวส. มีจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 19.3 สำหรับกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าม.6 หรือปวส. และสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวนเท่ากันคือ 10 คนคิดเป็นร้อยละ 8.8

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน

จำนวนปีการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	50	43.8
3 - 5 ปี	19	16.7
5-7 ปี	8	7.0
มากกว่า 7 ปี	37	32.5
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน จำแนกตามจำนวนปีการทำงานกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานมากที่สุดคือต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานมากกว่า 7 ปีเท่ากับ 37 คนคิดเป็นร้อยละ 32.5 กลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน 3-5 ปี จำนวนเท่ากับ 19 คนคิดเป็นร้อยละ 16.7 และกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน 5-7 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 8 คนคิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 6,000 บาท	12	10.5
6,001 – 10,000 บาท	65	57.0
10,001 – 15,000 บาท	21	18.4
มากกว่า 15,000 บาท	16	14.1
รวม	114	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดคือ 6,001 – 10,000 บาทมีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือกลุ่มรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาทเท่ากับ 21 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 กลุ่มที่มีกลุ่มรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทมีจำนวนเท่ากับ 16 คนคิดเป็นร้อยละ 14.1 และกลุ่มที่มีกลุ่มรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 6,000 บาทมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 12 คนคิดเป็นร้อยละ 10.5

## ส่วนที่ 2 ทักษะคิของพนักงาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลของทักษะคิเกี่ยวกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (AUT) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (PGO) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านซ้ำซ้อนของงาน (WCO) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (TRI)

ทักษะคิเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (Autonomy: AUT)						3.05 ปานกลาง 0.55 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การที่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ (q01)	25 (21.9)	64 (56.1)	9 (7.9)	9 (7.9)	7 (6.1)	2.20 ค่อนข้างต่ำ 1.06 แตกต่างกันมาก	4
2. การมีอำนาจในการควบคุม (q06)	2 (1.8)	31 (27.2)	18 (15.8)	51 (44.7)	12 (10.5)	3.35 ปานกลาง 1.04 แตกต่างกันมาก	2
3. การมีอิสระในการทำงาน (q10)	19 (16.7)	41 (36.0)	14 (12.3)	32 (28.1)	8 (7.0)	2.72 ปานกลาง 1.23 แตกต่างกันมาก	3
4. การมีหัวหน้างานเป็นผู้แนะนำ (q15)	5 (4.4)	9 (7.9)	9 (7.9)	56 (49.1)	35 (30.7)	3.93 ค่อนข้างสูง 1.04 แตกต่างกันมาก	1

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (Personal Growth Opportunity: PGO)</b>							3.57 ค่อนข้างสูง 0.61 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การโยกย้ายงาน (q02)	15 (13.2)	60 (52.3)	16 (14.0)	20 (17.5)	3 (2.6)	2.43 ค่อนข้างต่ำ 1.01 แตกต่างกันมาก	4	
2. การมีโอกาสเรียนรู้ งานใหม่ (q11)	8 (7.0)	0 (0.0)	4 (3.5)	49 (43.0)	53 (46.5)	4.21 สูง 1.04 แตกต่างกันมาก	1	
3. การสามารถหา วิธีการทำงานด้วย ตัวเอง (q16)	0 (0.0)	10 (8.8)	14 (12.3)	82 (71.9)	8 (7.0)	3.77 ค่อนข้างสูง 0.70 ไม่แตกต่างกันมาก	3	
4. การมีโอกาสเรียนรู้ งานแผนกอื่น (q19)	2 (1.8)	13 (11.4)	21 (18.4)	41 (36.0)	37 (32.5)	3.85 ค่อนข้างสูง 1.05 แตกต่างกันมาก	2	
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (Work Speed and Routine: WSR)</b>							2.72 ปานกลาง 0.69 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การไม่ถูกกำหนดให้ มีภาระงานแน่นอน (q03)	5 (4.4)	37 (32.5)	32 (28.1)	36 (31.6)	4 (3.5)	2.97 ปานกลาง 0.98 ไม่แตกต่างกันมาก	2	

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
2. การที่พนักงานไม่ต้องการรักษาความก้าวหน้าในการทำงาน (q07)	9 (7.9)	24 (21.1)	8 (7.0)	68 (59.6)	5 (4.4)	3.31 ปานกลาง 1.09 แตกต่างกันมาก	1	
3. การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง (q12)	12 (10.5)	41 (36.0)	28 (24.6)	27 (23.7)	6 (5.3)	2.77 ปานกลาง 1.08 แตกต่างกันมาก	3	
4. การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด (q20)	38 (33.3)	66 (57.9)	2 (1.8)	8 (7.0)	0 (0.0)	1.82 ค่อนข้างต่ำ 0.77 ไม่แตกต่างกันมาก	4	
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านซ้ำซ้อนของงาน (Work Complexity: WCO)</b>						3.47 ค่อนข้างสูง 0.67 ไม่แตกต่างกันมาก		
1. งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04)	13 (11.4)	18 (15.8)	25 (21.9)	48 (42.1)	10 (8.8)	3.21 ปานกลาง 1.16 แตกต่างกันมาก	3	
2. การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08)	8 (7.0)	43 (37.7)	16 (14.0)	39 (34.2)	8 (7.0)	2.96 ปานกลาง 1.13 แตกต่างกันมาก	4	
3. การที่สามารถเห็นภาพรวมของผลงาน (q13)	0 (0.0)	13 (11.4)	1 (0.9)	51 (44.7)	49 (43.0)	4.19 ค่อนข้างสูง 0.93 ไม่แตกต่างกันมาก	1	

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ยแปรผล S.D. แปลผล	ลำดับที่
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
4. การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17)	7 (6.1)	15 (13.2)	22 (19.3)	5 (44.7)	19 (16.7)	3.52 ค่อนข้างสูง 1.10 แตกต่างกันมาก	2	
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (Task-Related Interaction: TRI)</b>						<b>4.16</b> ค่อนข้างสูง <b>0.47</b> ไม่แตกต่างกันมาก		
1. การทำงานต้องประสานกับเพื่อนร่วมงาน(q05)	0 (0.0)	3 (2.6)	8 (7.0)	58 (50.9)	45 (39.5)	4.27 สูง 0.70 ไม่แตกต่างกันมาก	2	
2. การทำงานเป็นมีความเป็นเอกเทศไม่ต้องการติดต่อกับใคร (q09)	4 (3.5)	8 (7.0)	11 (9.6)	70 (61.4)	21 (18.4)	3.84 ค่อนข้างสูง 0.92 ไม่แตกต่างกันมาก	4	
3. การที่พนักงานสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ (q14)	0 (0.0)	6 (5.3)	8 (7.0)	44 (38.6)	56 (49.1)	4.31 สูง 0.82 ไม่แตกต่างกันมาก	1	
4. การที่พนักงานต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำงานสำเร็จ (q18)	0 (0.0)	10 (8.8)	6 (5.3)	44 (38.6)	54 (47.4)	4.24 สูง 0.90 ไม่แตกต่างกันมาก	3	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (AUT) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.55



พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาส ความก้าวหน้าของบุคคล (PGO) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.61

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.72 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านซ้ำซ้อนของงาน (WCO) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน(TRI) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.16 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OC)

ตารางที่ 4.9 แสดงผลทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ความผูกพันด้านจิตใจ (AC) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (CC) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)

ทัศนคติเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
<b>ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment: AC)</b>						<b>3.54</b> ค่อนข้างสูง <b>0.76</b> ไม่แตกต่างกันมาก	
1. การยินดีที่จะทำงาน กับองค์กรจน เกษียณอายุ (c01)	13 (11.4)	17 (14.9)	37 (32.5)	29 (25.4)	18 (15.8)	3.19 ค่อนข้างสูง 1.21 แตกต่างกันมาก	5
2. ความรู้สึกว่าปัญหา ขององค์กรคือปัญหา ของตัวเอง (c04)	4 (3.5)	19 (16.7)	24 (21.1)	48 (42.1)	19 (16.7)	3.51 ค่อนข้างสูง 1.06 แตกต่างกันมาก	3
3. ความรู้สึกการเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร (c07)	8 (7.0)	14 (12.3)	12 (10.5)	56 (49.1)	24 (21.1)	3.64 ค่อนข้างสูง 1.15 แตกต่างกันมาก	2
4. ความรู้สึกว่าองค์กรมี ความหมายต่อตนเอง (c10)	2 (1.8)	5 (4.4)	26 (22.8)	50 (43.9)	31 (27.2)	3.90 ค่อนข้างสูง 0.91 ไม่แตกต่างกันมาก	1
5. ความรู้สึกของการ เป็นเจ้าของ(c13)	0 (0.0)	18 (15.8)	42 (36.8)	37 (32.5)	14 (14.9)	3.46 ค่อนข้างสูง 0.93 ไม่แตกต่างกันมาก	4

ทัศนคติเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปลผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment: CC)							3.31 ปานกลาง 0.47 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. ความรู้สึกต่อการละ ทิ้งองค์กร(c02)	11 (9.6)	15 (13.2)	21 (18.4)	50 (43.9)	17 (14.9)	3.41 ค่อนข้างสูง 1.18 แตกต่างกันมาก	1	
2. การเห็นอนาคตจาก การยึดติดกับองค์กร (c05)	12 (10.5)	34 (29.8)	21 (18.4)	37 (32.5)	10 (8.8)	2.99 ปานกลาง 1.18 แตกต่างกันมาก	3	
3. ทัศนคติในการ ทำงานกับองค์กร (c08)	14 (12.30)	42 (36.8)	34 (29.8)	18 (15.8)	6 (5.3)	2.64 ปานกลาง 1.05 แตกต่างกันมาก	4	
4. ทางเลือกที่จะทำงาน (c11)	35 (30.7)	52 (45.6)	21 (18.4)	6 (5.3)	0 (0.0)	1.98 ค่อนข้างต่ำ 0.84 ไม่แตกต่างกันมาก	5	
5. การทุ่มเทให้กับ องค์กร(c14)	7 (6.1)	16 (14.0)	47 (41.2)	38 (33.3)	6 (5.3)	3.17 ปานกลาง 0.95 ไม่แตกต่างกันมาก	2	

ทัศนคติเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย แปรผล S.D. แปรผล	ลำดับ ที่
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment: NC)							3.60 ค่อนข้างสูง 0.80 ไม่แตกต่างกันมาก	
1. ความรู้สึกผูกพันกับ นายจ้าง (c03)	9 (7.9)	4 (3.5)	20 (17.5)	41 (36.0)	40 (35.1)		3.86 ค่อนข้างสูง 1.17 แตกต่างกันมาก	2
2. ความรู้สึกผิดหากละ ทิ้งองค์กร(c06)	9 (7.9)	29 (25.4)	29 (25.4)	34 (29.8)	13 (11.4)		3.11 ปานกลาง 1.15 แตกต่างกันมาก	5
3. ความภักดีต่อองค์กร (c09)	2 (1.8)	5 (4.4)	22 (19.3)	51 (44.7)	34 (29.8)		3.96 ค่อนข้างสูง 0.91 ไม่แตกต่างกัน มาก	1
4. ความผูกพันต่อเพื่อน ร่วมงาน (c12)	3 (2.6)	8 (7.0)	32 (28.1)	44 (38.6)	27 (23.7)		3.73 ค่อนข้างสูง 0.98 ไม่แตกต่างกัน มาก	3
5. ความรู้สึกดีต่อนี้ บุญคุณ(c15)	12 (10.5)	12 (10.5)	42 (36.8)	23 (20.2)	25 (21.9)		3.32 ปานกลาง 1.23 แตกต่างกันมาก	4

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อ  
องค์กรด้านจิตใจ (AC) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54

พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (CC) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (NC) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WGO, และ TRI) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) ทั้ง 3 ปัจจัย (AC, CC และ NC)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WGO, และ TRI)

ลำดับ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แปลผล	ลำดับที่
1	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระ ในการทำงาน (Autonomy: AUT)	3.05 ปานกลาง	4
2	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาส ความก้าวหน้าของบุคคล (Personal Growth Opportunity: PGO)	3.57 ค่อนข้างสูง	2
3	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความเร็วของงานและงานประจำ (Work Speed and Routine: WSR)	2.72 ปานกลาง	5
4	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ ซับซ้อนของงาน (Work Complexity: WCO)	3.47 ค่อนข้างสูง	3
5	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (Task-Related Interaction: TRI)	4.16 ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)		3.39 ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 5 ปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WCO และ TRI) ของพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัย (AC, CC และ NC)

ลำดับ	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แปลผล	ลำดับที่
1	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment: AC)	3.54 ค่อนข้างสูง	2
2	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment: CC)	3.31 ปานกลาง	3
3	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment: NC)	3.60 ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร (OC)		3.48 ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของความผูกพันต่อองค์กร (OC) ทั้ง 3 ปัจจัย (AC, CC และ NC) ของพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 114 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับอายุงาน (WY)

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

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และกับความผูกพันต่อองค์กร (OC)

ตัวแปร	1	2	3
1. อายุการทำงาน (WY)	1		
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	.202*	1	
3. ความผูกพันขององค์กร (OC)	.505**	.277**	1
Mean	2.2807	3.3982	3.3008
S.D.	1.32042	.36000	.60172

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

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่า อายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



## 5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (MEANOC) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 5 ปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WCO, และ TRI)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. MEANOC	1						
2. AUT	.120	1					
3. PGO	.578**	.166	1				
4. WSR	-.286**	.136	-.356**	1			
5. WCO	.295**	.328**	.417**	.225*	1		
6. TRI	.157	.157	.309**	.108	.505**	1	
7. MEANQWL	.277**	.582**	.495**	.420**	.841**	.651**	1
Mean	3.3008	3.0548	3.5724	2.7215	3.4737	4.1689	3.3982
S.D.	.60172	.55331	.61931	.69826	.67540	.47678	.36000

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

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (MEANOC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (MEANQWL) ในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (PGO) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR) และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความซ้ำซ้อนของงาน (WCO) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ทั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (MEANOC) กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (AUT) และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (TRI)

### 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (MEANQWL) และปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WCO, และ TRI)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. WY	1						
2. AUT	-.012	1					
3. PGO	.275**	.166	1				
4. WSR	-.104	.136	-.356**	1			
5. WCO	.276**	.328**	.417**	.225*	1		
6. TRI	.181	.157	.309**	.108	.505**	1	
7. MEANQWL	.202*	.582**	.495**	.420**	.841**	.651**	1
Mean	2.2807	3.0548	3.5724	2.7215	3.4737	4.1689	3.3982
S.D.	1.32042	.55331	.61931	.69826	.67540	.47678	.36000

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

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่า อายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (MEANQWL) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าของบุคคล (PGO) และด้านความซ้ำซ้อนของงาน (WCO) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ทั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (AUT) ด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR) และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (TRI)

#### 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OC)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร (MEANOC) และปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย (AC, CC, NC)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. WY	1				
2. AC	.536**	1			
3. CC	.330**	.375**	1		
4. NC	.403**	.852**	.509**	1	
5. MEANOC	.505**	.911**	.688**	.931**	1
Mean	2.2807	3.5456	2.8421	3.6018	3.3008
S.D.	1.32042	.76159	.53710	.80331	.60172

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร (MEANOC) และปัจจัยด้านความผูกพันด้านจิตใจ (AC) ปัจจัยความผูกพันด้านการคงอยู่ (CC) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

## 5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OC)

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OC)

จากตารางที่ 14.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่า อายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OC) เฉลี่ยและในตัวแปรการยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) ตัวแปรความรู้สึกต่อการละทิ้งองค์กร (c02) ตัวแปรความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง (c04) ตัวแปรความรู้สึกพิศหากละทิ้งองค์กร (c06) ตัวแปรความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) ตัวแปรความภักดีต่อองค์กร (c09) ตัวแปรความรู้สึกว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง (c10) ตัวแปรความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (c12) ตัวแปรความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ (c13) ตัวแปรการทุ่มเทให้กับองค์กร (c14) และ ตัวแปรความรู้สึกคิดหนีบุญคุณ (c15) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

โดยมีความความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรความรู้สึกผูกพันกับนายจ้าง (c03) ที่ระดับความสำคัญ 0.05

ทั้งนี้ไม่พบความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรการเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (c05) ตัวแปรทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) และตัวแปรทางเลือกที่จะทำงาน (c11)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. WY	1																
2. MEANOC	.505**	1															
3. c01	.442**	.757**	1														
4. c02	.334**	.702**	.674**	1													
5. c03	.196*	.533**	.405**	.564**	1												
6. c04	.323**	.729**	.463**	.412**	.261**	1											
7. c05	0.069	.467**	.192*	0.085	0.05	.416**	1										
8. c06	.282**	.715**	.518**	.434**	.189*	.680**	.507**	1									
9. c07	.374**	.436**	0.182	.218*	.464**	.214*	-0.067	.244**	1								
10. c08	-0.062	-.220*	-.327**	-.295**	-.589**	-0.105	0.118	-0.171	-.459**	1							
11. c09	.295**	.758**	.599**	.490**	.344**	.593**	.253**	.502**	.224*	-.243**	1						
12. c10	.420**	.808**	.586**	.539**	.502**	.644**	.310**	.517**	.321**	-.330**	.869**	1					
13. c11	0.092	-0.013	-0.101	-.215*	-.281**	-.236*	0.018	-0.144	.185*	.242**	-0.128	-0.164	1				
14. c12	.302**	.640**	.531**	.663**	.544**	.416**	.315**	.471**	0.136	-.327**	.541**	.620**	-.293**	1			
15. c13	.374**	.576**	.531**	.419**	.599**	.254**	0.164	.305**	.466**	-.489**	.384**	.417**	-0.17	.384**	1		
16. c14	.418**	.743**	.584**	.541**	.259**	.398**	.189*	.434**	.202*	0.009	.548**	.560**	0.114	.454**	.326**	1	
17. c15	.407**	.788**	.540**	.498**	.288**	.620**	.342**	.474**	.225*	-0.014	.563**	.580**	-0.003	.450**	.284**	.699**	1
Mean	2.2807	3.3008	3.1930	3.4123	3.8684	3.5175	2.9912	3.1140	3.6491	2.6491	3.9649	3.9035	1.9825	3.7368	3.4649	3.1754	3.3246
S.D.	1.32042	.60172	1.21114	1.18106	1.17129	1.06624	1.18617	1.15029	1.15201	1.05581	.91138	.91176	.84122	.98711	.93297	.95237	1.23012

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OC)

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

5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficient) ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (MEANQWL) โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม

ตัวแปรควบคุม		
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร(MEANOC)	1	2
1. อายุการทำงาน (WY)	1	
2. ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (MEANQWL)	.075	1
Mean	3.3982	3.3008
S.D.	.36000	.60172

P= 0.430

จากตาราง 4.17 ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (MEANQWL) เมื่อถูกควบคุมผลกระทบจากตัวแปรค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร (MEANOC)

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

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤติ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) และค่าอัตราส่วน (F) ของอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OC) ในทุกตัวแปร (c01 – c15)

ตัวแปรต้น	b	$\beta$	Standard Error	t
การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01)	.498	.457	.089	5.574***
ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07)	.480	.419	.100	4.802***
ทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08)	.349	.279	.113	3.081**
a	-1.987	-	.670	-2.965**
$SE_{est} = \pm 1.08650$		$R = .584$	$R^2 = .341$	$F = 18.966***$

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

จากตารางที่ 4.18 ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร (OC) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออายุการทำงาน (WY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรการยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) ( $P < 0.001$ ) ตัวแปรความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) ( $P < 0.001$ ) และตัวแปรทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) ( $P < 0.01$ ) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง อายุการทำงาน (WY) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสาม (c01, c07 และ c08) สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 34.1 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 1.08650$

เมื่อพิจารณาจากค่า  $\beta$  ของตัวแปรทั้งสาม (c01, c07 และ c08) พบว่า ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสามมีระดับเพิ่มขึ้น อายุการทำงาน (WY) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์อายุการทำงาน (WY) โดยรวมเป็นดังนี้ คือ  
 อายุการทำงาน =  $-1.987 + 0.498$  การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ +  $0.480$  ความรู้สึก  
 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร +  $0.349$  ทักษะคติในการทำงานกับองค์กร  

$$WY = -1.987 + 0.498 (c01) + 0.480 (c07) + 0.349 (c08)$$

**5.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (c01)**

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $R^2$ ) และค่าอัตราส่วน (F) ของความผูกพันต่อองค์กร (OC) ตัวแปรการยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) 20 ตัวแปร (q01 – q20)

ตัวแปรต้น	b	$\beta$	Standard Error	t
การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04)	.482	.463	.084	5.770***
การมีอำนาจในการควบคุม (q06)	.276	.239	.081	3.430***
การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08)	.310	.291	.088	3.541***
การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17)	-.213	-.195	.089	-2.380**
การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18)	-.413	-.309	.108	-3.819***
การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19)	.407	.354	.086	4.714***
การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด (q20)	-.584	-.375	.122	-4.767***
a	1.798	-	.666	2.702**
$SE_{est} = \pm .85601$		$R = .729$	$R^2 = .531$	$F = 17.172***$

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



จากตารางที่ 4.19 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04) ( $P < 0.001$ ) ตัวแปรการมีอำนาจในการควบคุม (q06) ( $P < 0.001$ ) ตัวแปรการที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08) ( $P < 0.001$ ) ตัวแปรงานไม่จำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17) ( $P < 0.01$ ) ตัวแปรการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18) ( $P < 0.001$ ) ตัวแปรการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19) ( $P < 0.001$ ) และตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด (q20) ( $P < 0.001$ ) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) กับกลุ่มตัวแปรทั้งเจ็ดมีค่า  $R = 0.729$  กลุ่มตัวแปรทั้งเจ็ดสามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักได้ร้อยละ 53.1 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 85.601$

เมื่อพิจารณาค่าของตัวแปรทั้งเจ็ดพบว่า มีตัวแปรสี่ตัวที่มีค่าเป็นบวกคือ ตัวแปรการทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04) ตัวแปรการมีอำนาจในการควบคุม (q06) ตัวแปรการที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08) และ ตัวแปรการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19) แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสี่มีระดับเพิ่มขึ้น การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่มีตัวแปรสามตัวที่มีค่าเป็นลบคือ ตัวแปรการที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17) ตัวแปรการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18) และตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด (q20) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือ เมื่อตัวแปรทั้งสามมีระดับลดลง การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ =  $1.798 + 0.482$  การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก +  $0.279$  การมีอำนาจในการควบคุม +  $0.310$  การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ -  $0.213$  การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ -  $0.413$  การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ +  $0.407$  การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น แผนกอื่น -  $0.584$  การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด

$c01 = 1.798 + 0.482 (q04) + 0.279 (q06) + 0.310 (q08) - 0.213 (q17) - 0.413 (q18) + 0.407 (q19) - 0.584 (q20)$

5.9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (c07)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) และค่าอัตราส่วน (F) ของความผูกพันต่อองค์กร (OC) ตัวแปรความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) 20 ตัวแปร (q01 – q20)

ตัวแปรต้น	b	$\beta$	Standard Error	t
การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03)	-.369	-.214	.104	-3.545***
การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08)	.448	.442	.089	5.036***
การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง (q16)	-.350	-.214	.134	-2.617**
การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำ ให้งานสำเร็จ (q18)	.381	.300	.105	3.638***
a	3.117	-	.782	3.986***
$SE_{est} = \pm .98649$		$R = .541$	$R^2 = .293$	$F = 11.275***$

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

จากตารางที่ 4.20 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03) (P<0.001) ตัวแปรการที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08) (P<0.001) ตัวแปรการสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง (q16) (P<0.01) และตัวแปรการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18) (P<0.001) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) กับกลุ่มตัวแปรทั้งสี่มีค่า  $R = 0.541$  กลุ่มตัวแปรทั้งสี่สามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 29.30 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .98649$

เมื่อพิจารณาค่าของตัวแปรทั้งสองพบว่า มีตัวแปรสองตัวที่มีค่าเป็นบวกคือ ตัวแปร การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08) และตัวแปรการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18) แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสองมีระดับเพิ่มขึ้น ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่มีตัวแปรอีกสองตัวที่มีค่าเป็นลบคือ ตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03) และ ตัวแปรการสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง(q16) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือเมื่อตัวแปรทั้งสองมีระดับลดลงความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) = 3.117 – 0.369 การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน + 0.448 การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ – 0.350 การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง + 0.381 การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ

$$c07 = 3.117 - 0.369 (q03) + 0.448 (q08) - 0.350 (q16) + 0.381 (q18)$$

**5.10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (c08)**

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) และค่าอัตราส่วน (F) ของความผูกพันต่อองค์กร (OC) ตัวแปรทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) 20 ตัวแปร (q01 – q20)

ตัวแปรต้น	b	$\beta$	Standard Error	t
การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03)	.243	.226	.078	3.136***
การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04)	-.189	-.209	.067	-2.842**
การมีอำนาจในการควบคุม (q06)	-.347	-.344	.066	-5.270***
การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08)	-.318	-.342	.077	-4.137***
การมีอิสระในการทำงาน (q10)	.246	.288	.067	3.688***
การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง (q12)	-.450	-.464	.072	-6.264***
การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17)	-.158	-.165	.075	-2.091*
การมีโอกาเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19)	-.260	-.259	.072	-3.611***
a	6.771	-	.489	13.854***
<b>SE<sub>est</sub> = ± .70915</b>		<b>R = .762</b>	<b>R<sup>2</sup> = .581</b>	<b>F = 18.185***</b>

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

จากตารางที่ 4.21 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03) (P<0.001) ตัวแปรการทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04) (P<0.01) ตัวแปรการมีอำนาจในการควบคุม (q06) (P<0.001) ตัวแปรการที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08) (P<0.01) ตัวแปรการมีอิสระในการทำงาน (q10) (P<0.001) ตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง (q12) (P<0.001) ตัวแปรการที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17) (P<0.05) และตัวแปรการมีโอกาเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19) (P<0.001) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) กับกลุ่มตัวแปรทั้งแปดมีค่า R = 0.762 กลุ่มตัวแปรทั้งเจ็ดสามารถรวมกันพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำงานได้ร้อยละ 58.1 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±.70915

เมื่อพิจารณาค่าของตัวแปรทั้งแปดพบว่า มีตัวแปรสองตัวที่มีค่าเป็นบวกคือ ตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03) และตัวแปรการมีอิสระในการทำงาน (q10) แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้งสองมีระดับเพิ่มขึ้นทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่มีตัวแปรหกตัวที่มีค่าเป็นลบคือ ตัวแปรการทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04) ตัวแปรการมีอำนาจในการควบคุม (q06) ตัวแปรการที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08) ตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง (q12) ตัวแปรการที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17) และตัวแปรการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือเมื่อตัวแปรทั้งหกมีระดับลดลง การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

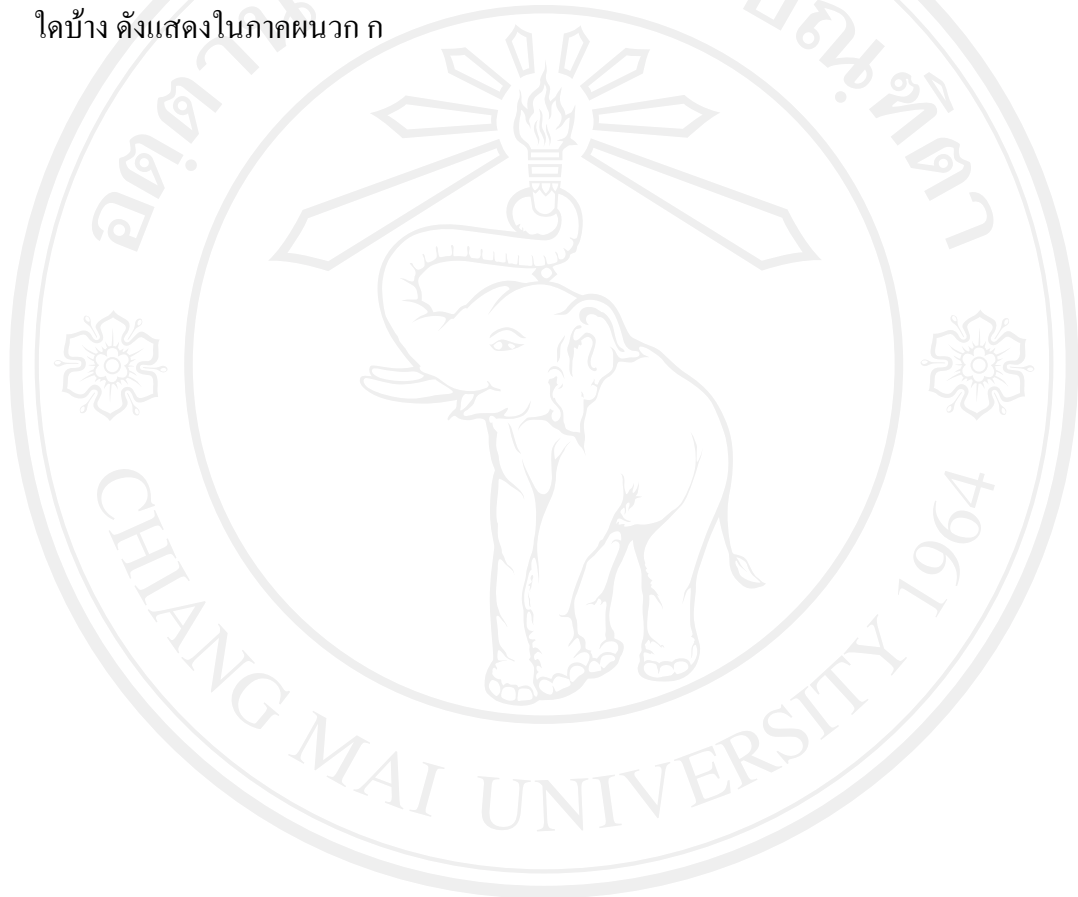
ทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) = 6.771 + 0.243 ตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน - 0.189 การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก - 0.347 การมีอำนาจในการควบคุม - 0.318 การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ + 0.246 การมีอิสระในการทำงาน - 0.450 การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง - 0.158 การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ - 0.260 การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น

$$c08 = 6.771 + 0.243 (q03) - 0.189 (q04) - 0.347 (q06) - 0.318 (q08) + 0.246 (q10) - 0.450 (q12) - 0.158 (q17) - 0.260 (q19)$$

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้จัดทำตารางเพิ่มเติมแสดงทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยจำแนกตามเพศ เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานว่าจะมีความแตกต่างกันหรือไม่ระหว่างพนักงานหญิงและพนักงานชาย

พร้อมทั้งได้จัดทำตารางเพิ่มเติมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย ตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (AUT) ตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (PGO) ตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR) ตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความซ้ำซ้อนของงาน (WCO) และตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (TRD) เพื่อศึกษาว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานตัวใดบ้าง

และตารางเพิ่มเติมแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (CC) และ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (NC) เพื่อศึกษาว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรตัวใดบ้าง ดังแสดงในภาคผนวก ก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved