

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1977 อ้างใน อรุณี สุม โนมหาอุดม, 2542: 19) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในทุกๆคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Huse & Cumming (1985 อ้างใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550: 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษยศึกษา สภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นๆว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
4. ธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
8. ความเป็นประโยชน์และคุณค่าต่อสังคม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 109) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์
2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน
4. สุขภาวะทางจิตใจ หรือ จิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

อรุณี สุมโนมหาอุคม (2542) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2553) ได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน MS-QWL หรือ Management System of Quality of Work Life ซึ่งเป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และ แนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา โดยเน้นการบูรณาการ การเชื่อมโยง โดยมี “คน”

เป็นศูนย์กลาง เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้น โดยพนักงานมีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี มีผลการปฏิบัติงานดี มีความมุ่งมั่นในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย
2. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ
3. คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม
4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม
5. คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ
6. คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิต

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวน 136 ชุด เก็บรวบรวมจากเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ T-test และ F-test พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. เท่ากับ .014) ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ระดับ

ตำแหน่ง รายได้ประจำเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำจวน โสเพ็ชร (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ และตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ ใช่, ไม่ใช่ กำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกคือ ใช่=1, ไม่ใช่=0 ตอนที่ 3 เป็นการตอบคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ระบุอุปสรรคและแนวทางปรับปรุงแก้ไขคุณภาพในการทำงานให้ดีขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติทดสอบสองกลุ่มอิสระ (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD จากผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้านแล้วพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในด้านพัสดุ และรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน 3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎระเบียบมากที่สุด คือ กฎระเบียบด้านพัสดุมิมากเกินไป และมีระเบียบใหม่ออกมาเรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องติดตามข่าวสาร กฎ ระเบียบอยู่เสมอ ปัญหาด้านบุคคล เช่น ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีม ความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ผู้สอน) และบุคลากรฝ่าย

สนับสนุนวิชาการ (ผู้ปฏิบัติ) และด้านวัสดุอุปกรณ์ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ช่วยสนับสนุนในการทำงานไม่ทันสมัยเพื่อรองรับกับการใช้ระบบบัญชีสามมิติของมหาวิทยาลัย

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 205 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สะอาด และปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ทั้ง 8 ด้าน เพื่อให้คุณภาพชีวิตของผู้ดูแลเด็กดีขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง 8 ด้าน ด้วยคะแนนเฉลี่ย (X) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามตัวแปรที่กำหนด โดยตัวแปรด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าวิกฤต (T-test) ส่วนพื้นที่ปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กร บริหารส่วนตำบล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และวิเคราะห์แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการเปรียบเทียบในพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ การเน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นและการจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การบรรจุเป็นข้าราชการประจำ การจัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียน และการมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life) ของ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด จำนวน 57 ราย ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย การทดสอบค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางคือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.696 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 48.50 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอีกร้อยละ 51.50 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.407