

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.4 สรุปกรอบแนวคิดการศึกษา	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล	30
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	32
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	35
3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	41
ส่วนที่ 2 ทักษะของพนักงาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	47
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)	57
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 8 ปีวิจัย (QWL1-QWL8) และความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ทั้ง 3 ปีวิจัย (OCQ1-OCQ3)	61
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับอายุงาน (WY)	63
5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และกับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)	63
5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	64
5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	65
5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)	66
5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)	67
5.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความผูกพันต่อองค์กร) กับตัวแปรตาม (อายุการทำงาน)	69
5.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (C5)	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (C11)	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	74
5.2 อภิปรายผล	77
5.3 ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	86
ภาพผนวก	89
ภาคผนวก ก ตารางความสัมพันธ์ (Correlation) ย่อย	90
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	104
ภาคผนวก ค หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาและเผยแพร่ผลการศึกษา	113
ประวัติผู้เขียน	114

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	28
3.1	จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับกลับคืน	30
3.2	แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
3.3	ค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	38
3.4	ค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	40
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	41
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	42
4.3	แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	42
4.4	แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด	43
4.5	แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแผนกการทำงาน	44
4.6	แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน	45
4.7	แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	45
4.8	แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และ เงินพิเศษอื่นๆ	46
4.9	แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านรายได้และผลตอบแทน (QWL1) ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL2) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (QWL3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (QWL5) ด้านธรรมเนียมในองค์กร (QWL6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWL7) ด้านความภูมิใจในองค์กร (QWL8)	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3)	57
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 8 ปัจจัย (QWL1-QWL8)	61
4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของ ความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ทั้ง 3 ปัจจัย (OCQ1-OCQ3)	62
4.13 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และกับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)	63
4.14 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 8 ปัจจัย (QWL1-QWL8)	64
4.15 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และปัจจัยทั้ง 8 ด้าน (QWL1-QWL8)	65
4.16 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) และปัจจัยทั้ง 3 ด้าน (OCQ1-OCQ3)	66
4.17 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) เฉลี่ย	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.18	69
ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) และค่าอัตราส่วนเอฟ (F) ของอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ในทุกตัวแปร (C1–C15)	
4.19	70
แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) และค่าอัตราส่วนเอฟ (F) ของความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ตัวแปร ค่านิยมส่วนตัวคล้ายกับที่องค์กรต้องการ (C5) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) 32 ตัวแปร (b1–b32)	
4.20	72
แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) 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)	
ก.1	90
แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านรายได้และผลตอบแทน	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ก.2 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	90
ก.3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	91
ก.4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	92
ก.5 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร	92
ก.6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	93
ก.7 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	93
ก.8 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความภูมิใจในองค์กร	94
ก.9 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ตัวแปรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1) ในแต่ละปีวิจัย	95



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ก.10 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ตัวแปรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2) ในแต่ละปีวิจัย	96
ก.11 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3) ในแต่ละปีวิจัย	97
ก.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านรายได้และผลตอบแทน	98
ก.13 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	98
ก.14 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	99
ก.15 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	100
ก.16 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	100
ก.17 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	101
ก.18 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	102
ก.19 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความภูมิใจในองค์กร	102



## สารบัญภาพ

รูป	หน้า
2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of human needs)	14
2.2 ผลกระทบทางอ้อมต่อผลิตภาพ (Indirect effects on productivity)	15
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัยของ ศิริพร พันธุ์ลี (2546)	21
2.4 กรอบความคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและพฤติกรรมการทำงานของ กาญจนา นุใจกอง (2542)	22
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัยของ กาญจนา นุใจกอง (2542)	23
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัยของ มาริสสา ทรงพระ (2546)	24
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัยของ รุจี อุษศิศิลป์ศักดิ์ (2545)	25
5.1 แบบจำลองที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	78
5.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients) ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) โดยความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) เป็นตัวแปรควบคุม	78
5.3 แบบจำลองที่ 2 จำลองการหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) เป็นตัวแปรกลาง (Mediator)	79
5.4 พฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ส่งผลต่ออายุการทำงาน (WY)	81