บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทย แลนด์) จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 3 พ.ย. 49 จำนวนทั้งหมด 493 คน (บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทย แลนด์) จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2549: แฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทย แลนด์) จำกัด จำนวนไม่น้อยกว่า 244 คน โดยการอ้างอิงจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Nan Lin (1976) (อ้างใน William (2003: 429)) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยใช้เทคนิคสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) แบบใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) (กุณฑลี เวชสาร, 2546: 146) โดยกระจายตามแผนกทั้งหมด 10 แผนก และได้ตัวอย่างที่สมบูรณ์ในการศึกษา จำนวน 311 ตัวอย่าง

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานในระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทย แลนด์) จำกัด จำนวน 346 ราย ทั้งนี้จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจะต้องถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3.1 จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับกลับคืน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แบบสอบถามที่ส่งไป	346	100
แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน	321	92.77
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	311	89.88
แบบสอบถามที่ต้องใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	244	100
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	311	127.46

จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์จำนวน 311 ฉบับ ไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามทุกฉบับได้รับการประเมินการกรอกแบบสอบถาม ว่าคำถามที่มีความหมายเชิงบวก และ เชิงลบ มีการตอบที่ขัดแย้งกันหรือไม่ และแบบสอบถามที่ไม่ได้คุณภาพจะถูกคัดทิ้ง จากตารางที่ 3.1 แสดงว่ามีแบบสอบถาม 10 ชุดที่ถูกคัดทิ้ง

3.3.2 นำแบบสอบถามบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยกำหนดระดับการลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อความเชิงลบจากแบบสอบถามได้มีการแปรค่าเป็นข้อความเชิงบวกดังนี้

งานทำให้เกิดความเครียดมาก	(b7)
บริษัทควบคุมงานจนอึดอัด	(b10)
ได้รับงานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง	(b26)
ภาระงานมากจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว	(b27)
วิจารณ์บริษัทในทางลบร่วมกับเพื่อน	(b30)
รู้สึกภักดีต่อบริษัทเล็กน้อย	(C3)
คงได้ดีเท่ากันถ้าทำงานกับบริษัทอื่น	(C7)
ไม่มุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	(C9)
มองไม่เห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร	(C11)
ลำบากใจที่ต้องยอมรับนโยบาย	(C12)
การทำงานกับบริษัทเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	(C15)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้มาจากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543: 29) ดังนี้

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

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

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

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 4.20-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูงหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ความเบี่ยงแบนมาตรฐาน 0.000- 0.999	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก
ความเบี่ยงแบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างจากทฤษฎีของ Huse and Cumming (1985) ทั้ง 8 ปัจจัย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการนำแบบสำรวจมาตรฐาน Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Mowday, Steers and Porter (1979: 228) (อ้างใน Luthans (1992: 125)) มาใช้

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล*	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ส่วนที่ 1 : การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การวิเคราะห์ข้อมูล*	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ส่วนที่ 2 : การวิเคราะห์ทัศนคติ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean), ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
ส่วนที่ 3 : การวิเคราะห์ทัศนคติ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean), ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
ส่วนที่ 4 : การวิเคราะห์ทัศนคติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ปัจจัย และความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)
ส่วนที่ 5 : – การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับอายุงาน (WY) – การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับอายุงาน (WY) – การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับอายุงาน (WY) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) เป็นตัวแปรกลาง (Mediator)	ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation), การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis), การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients), การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise - multiple regression analysis)

<u>หมายเหตุ*</u> รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในบทที่ 4 และ 5

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

- ถ้ามีค่าติดลบหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรือมีความสัมพันธ์เชิงลบ

- ถ้ามีค่าเป็นบวกหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสัมพันธ์เชิงบวก

- ถ้ามีค่าเป็น 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน และ

- ถ้าค่า P ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ก็สามารถสรุปได้ว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนเหตุผลของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients) เพราะในกรณีที่มีตัวแปรหลาย ๆ ตัว และตัวแปรแต่ละตัวต่างก็มีความสัมพันธ์กัน หากคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ทีละคู่ การสรุปผลความสัมพันธ์ที่ได้จะไม่ตรงกับความเป็นจริงเพราะการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ได้รวมเอาผลกระทบหรืออิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ไว้ด้วย ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ออกไปด้วย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้หาค่าสหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปร 2 ตัวคือระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับอายุงาน (WY) โดยควบคุมอิทธิพลของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OCQ)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise-multiple regression analysis) เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ ประการแรกการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยทั่วไปเป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กับตัวแปรตาม (Dependent variable) ตัวหนึ่ง ซึ่งเหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีตัวแปรตามคือ อายุการทำงาน และตัวแปรต้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอีก 15 ตัว และเมื่อนำตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาเป็นตัวแปรตาม ก็จะมีตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 32 ตัว เป็นตัวแปรต้น ดังนั้น เหตุผลประการต่อมาของการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise - multiple regression analysis) จึงได้แก่การที่ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความซับซ้อนหรือครอบคลุมตัวแปรจำนวนมาก ค่าแปรปรวน (Variance) ที่อธิบายโดยตัวแปรบางตัวจะเปลี่ยนแปลงไปหากมีการนำตัวแปรใหม่ๆ เข้าสู่สมการการวิเคราะห์ กล่าวคือ บางครั้งความเที่ยงตรง (Validity) ของตัวแปรบางตัวจะลดลงเมื่อมีตัวแปรใหม่ๆ ถูกนำเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย หากมีโอกาสที่กรณีดังกล่าวจะเกิดขึ้นในการวิเคราะห์ นักสถิติจะนิยมใช้วิธีการเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

<u>สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล</u>

สัญลักษณ์	ความหมาย
QWL	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
OCQ	ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment)
WY	อายุงาน (Work year)
QWL1	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน
QWL2	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
QWL3	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
QWL4	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน
QWL5	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร
QWL6	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมนูญในองค์กร
QWL7	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และในชีวิตส่วนตัว
QWL8	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร
OCQ1	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
OCQ2	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
OCQ3	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
	<u>ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน</u> (QWL1)
b1	ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน
b2	ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สัญลักษณ์	ความหมาย
b3	ค่าตอบแทนทำให้มีมาตรฐานดำรงชีพ
b4	การได้รับสิทธิประโยชน์เต็มที่
	ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (QWL2)
b5	การมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุ
b6	การมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน
b7	เนื้องานไม่ทำให้เกิดความเครียดมาก
b8	งานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต
	ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (QWL3)
b9	งานทำให้มีทักษะเพิ่มขึ้น
b10	การไม่ถูกควบคุมการทำงานจนอึดอัด
b11	โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
b12	การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
	ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน (QWL4)
b13	โอกาสอันเท่าเทียมในการเลื่อนตำแหน่ง
b14	การมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า
b15	การได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น
b16	โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า
	ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (QWL5)
b17	การมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นอย่างเต็มที่
b18	การเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ
b19	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังข้อคิดเห็น
b20	โอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน
	ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมนูญในองค์กร (QWL6)
b21	พนักงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย
b22	ระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค
b23	การได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและสมศักดิ์ศรี
b24	การได้รับความยุติธรรมเมื่อทำผิดพลาด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สัญลักษณ์	ความหมาย
	ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและในชีวิตส่วนตัว (QWL7)
b25	เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน
b26	ปริมาณงานเร่งด่วนไม่มากจนเกินกำลัง
b27	การมีเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างสมดุล
b28	ภาระงานไม่ทำให้เครียด
	ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมใจในองค์กร (QWL8)
b29	บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม
b30	พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ
b31	คุณค่าของกิจการ
b32	การได้รับการยอมรับของกิจการ
	ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1)
C6	ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
C7	การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กรเมื่อเทียบกับการอยู่กับองค์กรอื่น
C9	ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน
C10	ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร
C11	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร
	ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2)
C1	การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร
C3	ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร
C4	การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย
C8	องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน
C13	การสนใจต่ออนาคตขององค์กร
	ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3)
C2	ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สัญลักษณ์	ความหมาย
C5	ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
C12	การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร
C14	ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด
C15	ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร

3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยวัดค่า Cronbach's Alpha ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ตามตารางที่ 3.3 และ 3.4

ตาราง 3.3 ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
b1	90.2186	207.1004	.5642	.9121
b2	90.3698	208.6273	.5243	.9127
b3	90.5241	211.7599	.4760	.9135
b4	90.9518	211.6461	.4693	.9135
b5	90.7460	209.4933	.9134	.9134
b6	90.1093	205.0590	.5576	.9122
b7	90.1961	215.6162	.2900	.9159
b8	90.9164	215.0704	.3549	.9149
b9	91.1994	214.9988	.3660	.9148
b10	90.0740	218.2494	.1238	.9194
b11	90.7556	209.8498	.4841	.9133
b12	90.8360	210.4214	.5310	.9128
b13	90.3794	206.6298	.5911	.9117

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
b14	90.2990	207.3780	.5913	.9118
b15	90.2765	208.0072	.6075	.9117
b16	90.4855	205.6570	.6636	.9107
b17	90.4469	206.8609	5688	.9120
b18	90.4727	204.6565	.5654	.9121
b19	90.6045	205.3947	.5706	.9120
b20	90.9357	211.7055	.4723	.9135
b21	90.6367	207.4837	.9128	.9128
b22	90.3505	203.0348	.6345	.9109
b23	90.4952	205.1282	.6242	.9112
b24	90.8875	208.5841	.5184	.9128
b25	90.6688	210.7835	.4531	.9138
b26	90.2540	213.3901	.3418	.9154
b27	90.2476	216.2514	.3418	.9162
b28	90.3473	209.2339	.2664	.9129
b29	90.6302	210.0596	.5101	.9129
b30	90.4148	216.9209	.5597	.9129
b31	90.7170	213.1777	.4933	.9135
b32	91.0064	214.4387	.4294	.9141

ขนาดตัวอย่าง = 311.0 จำนวนตัวแปร = 32 ค่า **Alpha = .9158**

จากตาราง 3.3 จะได้ค่า **Alpha = 0.9158** ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) อยู่ในระดับ **ดีมาก** (George and Mallery, Paul. 2006: 231)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 3.4 ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	39.4920	24.9475	.5051	.7538
C2	39.1286	23.9447	.6412	.7418
C3	38.5466	27.5583	.0866	.7864
C4	39.4116	25.6365	.3560	.7654
C5	38.9904	25.7967	.3792	.7637
C6	39.1736	24.2407	.5257	.7503
C7	38.4823	28.8763	-.0943	.8011
C8	39.1318	25.1471	.4486	.7579
C9	38.5498	24.7515	.3933	.7624
C10	39.0965	24.6616	.5308	.7513
C11	38.6334	25.0652	.4076	.7609
C12	38.1447	25.9242	.1710	.7898
C13	39.1961	25.1066	.4896	.7552
C14	39.0514	24.4425	.6046	.7463
C15	39.1447	24.4403	.4703	.7550

ขนาดตัวอย่าง = 311.0 จำนวนตัวแปร = 15 ค่า **Alpha = .7757**

จากตาราง 3.4 จะได้ค่า **Alpha = 0.7757** ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับ **ยอมรับได้** และ หากตัดตัวแปร C7 ออกไป จะทำให้ค่า Alpha เพิ่มขึ้นเป็น **0.8011** หรือทำให้แบบสอบความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความน่าเชื่อถือในระดับ **ดี** (George, Darren., Mallery, Paul. 2006: 231)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงตัดตัวแปร C7 ทิ้ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved