ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ก

ตารางค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และตารางความสัมพันธ์ (Correlation) ย่อย

ตารางที่ ก .1 ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำแนกตามเพศ	
	หญิง	ชาย
	ค่าเฉลี่ย (แปรผล) S.D. (แปรผล)	ค่าเฉลี่ย (แปรผล) S.D. (แปรผล)
ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (Autonomy)	**3.10 (ปานกลาง)** **0.58 (ไม่แตกต่างกันมาก)**	**2.92 (ปานกลาง)** **0.45 (ไม่แตกต่างกันมาก)**
1. การที่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ (q01)	2.19 (ปานกลาง) 1.05 (แตกต่างกันมาก)	2.21 (ปานกลาง) 1.09 (แตกต่างกันมาก)
2. การมีอำนาจในการควบคุม (q06)	3.524 (ค่อนข้างสูง) 1.04 (แตกต่างกันมาก)	2.90 (ปานกลาง) 0.92 (ไม่แตกต่างกันมาก)
3. การมีอิสระในการทำงาน (q10)	2.84 (ปานกลาง) 1.13 (แตกต่างกันมาก)	2.43 (ปานกลาง) 1.43 (แตกต่างกันมาก)
4. การมีหัวหน้างานเป็นผู้แนะนำ (q15)	3.86 (ค่อนข้างสูง) 1.11 (แตกต่างกันมาก)	4.12 (ค่อนข้างสูง) 0.83 (ไม่แตกต่างกันมาก)
ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (Personal Growth Opportunity: PGO)	**3.56 (ค่อนข้างสูง)** **0.53 (ไม่แตกต่างกันมาก)**	**3.58 (ค่อนข้างสูง)** **0.81 (ไม่แตกต่างกันมาก)**
1. การโยกย้ายงาน (q02)	2.42 (ค่อนข้างต่ำ) 1.071 (แตกต่างกันมาก)	2.46 (ค่อนข้างต่ำ) 0.84 (ไม่แตกต่างกันมาก)
2. การมีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ (q11)	4.24 (ค่อนข้างสูง) 0.82 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.15 (ค่อนข้างสูง) 1.48 (แตกต่างกันมาก)
3. การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง (q16)	3.82 (ค่อนข้างสูง) 0.62 (ไม่แตกต่างกันมาก)	3.62 (ค่อนข้างสูง) 0.87 (ไม่แตกต่างกันมาก)
4. การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19)	3.76 (ค่อนข้างสูง) 0.98 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.09 (ค่อนข้างสูง) 1.20 (แตกต่างกันมาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำแนกตามเพศ	
	หญิง	ชาย
	ค่าเฉลี่ย (แปรผล) S.D. (แปรผล)	ค่าเฉลี่ย (แปรผล) S.D. (แปรผล)
ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (Work Speed and Routine: WSR)	**2.69 (ปานกลาง) 0.63 (ไม่แตกต่างกันมาก)**	**2.79 (ปานกลาง) 0.84 (ไม่แตกต่างกันมาก)**
1. การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03)	3.00 (ปานกลาง) 1.03 (แตกต่างกันมาก)	2.90 (ปานกลาง) 0.85 (ไม่แตกต่างกันมาก)
2. การมีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ (q11)	3.28 (ปานกลาง) 1.15 (แตกต่างกันมาก)	3.40 (ปานกลาง) 0.94 (ไม่แตกต่างกันมาก)
3. การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง (q16)	2.74 (ปานกลาง) 1.01 (แตกต่างกันมาก)	2.84 (ปานกลาง) 1.27 (แตกต่างกันมาก)
4. การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19)	1.74 (ต่ำ) 0.62 (ไม่แตกต่างกันมาก)	2.03 (ค่อนข้างต่ำ) 1.06 (แตกต่างกันมาก)
ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านซ้ำซ้อนของงาน (Work Complexity: WCO)	**3.42 (ค่อนข้างสูง) 0.69 (ไม่แตกต่างกันมาก)**	**3.60 (ค่อนข้างสูง) 0.60 (ไม่แตกต่างกันมาก)**
1. งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04)	3.03 (ปานกลาง) 1.20 (แตกต่างกันมาก)	3.65 (ค่อนข้างสูง) 0.93 (ไม่แตกต่างกันมาก)
2. การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08)	2.96 (ปานกลาง) 1.08 (แตกต่างกันมาก)	2.96 (ปานกลาง) 1.28 (แตกต่างกันมาก)
3. การที่สามารถเห็นภาพรวมของผลงาน (q13)	4.23 (สูง) 0.93 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.09 (ค่อนข้างสูง) 0.92 (ไม่แตกต่างกันมาก)
4. การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17)	3.45 (ค่อนข้างสูง) 1.07 (แตกต่างกันมาก)	3.71 (ค่อนข้างสูง) 1.170 (แตกต่างกันมาก)
ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (Task-Related Interaction: TRI)	**4.16 (ค่อนข้างสูง) 0.50 (ไม่แตกต่างกันมาก)**	**4.17 (ค่อนข้างสูง) 0.48 (ไม่แตกต่างกันมาก)**
1. การทำงานต้องประสานกับเพื่อนร่วมงาน (q05)	4.35 (สูง) 0.59 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.06 (ค่อนข้างสูง) 0.91 (ไม่แตกต่างกันมาก)
2. การทำงานเป็นมีความเป็นเอกเทศไม่ต้องติดต่อกับใคร (q09)	3.82 (ค่อนข้างสูง) 0.90 (ไม่แตกต่างกันมาก)	3.87 (ค่อนข้างสูง) 1.0 (แตกต่างกันมาก)
3. การที่พนักงานสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ (q14)	4.35 (สูง) 0.85 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.21 (สูง) 0.75 (ไม่แตกต่างกันมาก)
4. การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18)	4.13 (ค่อนข้างสูง) 0.88 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.53 (สูง) 0.91(ไม่แตกต่างกันมาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ ก.1 พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศแล้วพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (AUT) ที่ไม่แตกต่างกันมากนักโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงมีค่าเท่ากับ 3.10 และค่าเฉลี่ยของพนักงานชายมีค่าเท่ากับ 2.92 พนักงานแต่ละคนทั้งหญิงและชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58 และ 0.45 ตามลำดับ

พนักงานทั้งหญิงและชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (PGO) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และค่าเฉลี่ยของพนักงานชายมีค่าเท่ากับ 3.58 พนักงานแต่ละคนทั้งหญิงและชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 และ 0.81 ตามลำดับ

พนักงานทั้งหญิงและชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.69 และค่าเฉลี่ยของพนักงานชายมีค่าเท่ากับ 2.79 พนักงานแต่ละคนทั้งหญิงและชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63 และ 0.84 ตามลำดับ

พนักงานทั้งหญิงและชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านซ้ำซ้อนของงาน (WCO) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 และค่าเฉลี่ยของพนักงานชายมีค่าเท่ากับ 3.60 พนักงานแต่ละคนทั้งหญิงและชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69 และ 0.60 ตามลำดับ

พนักงานทั้งหญิงและชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน(TRI) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.16 และค่าเฉลี่ยของพนักงานชายมีค่าเท่ากับ 4.17 พนักงานแต่ละคนทั้งหญิงและชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.50 และ 0.41 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.2 ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับคามผูกพันต่อองค์กร (OC) จำแนกตามเพศ

ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำแนกตามเพศ	
	หญิง	**ชาย**
	ค่าเฉลี่ย (แปรผล) **S.D. (แปรผล)**	**ค่าเฉลี่ย (แปรผล)** **S.D. (แปรผล)**
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment: AC)	**3.4268 (ค่อนข้างสูง)** **0.76901 (ไม่แตกต่างกันมาก)**	**3.8500 (ค่อนข้างสูง)** **0.66040 (ไม่แตกต่างกันมาก)**
1. การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01)	3.1829 (ปานกลาง) 1.25834 (แตกต่างกันมาก)	3.2188 (ปานกลาง) 1.09939 (แตกต่างกันมาก)
2. ความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง (c04)	3.3293 (ปานกลาง) 1.03106 (แตกต่างกันมาก)	4.0000 (ค่อนข้างสูง) 1.01600 (แตกต่างกันมาก)
3. ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07)	3.4878 (ค่อนข้างสูง) 1.22971 (แตกต่างกันมาก)	4.0625 (ค่อนข้างสูง) 0.80071 (ไม่แตกต่างกันมาก)
4. ความรู้สึกว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง (c10)	3.8049 (ค่อนข้างสูง) 0.86694 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.1562 ค่อนข้างสูง 0.98732 (ไม่แตกต่างกันมาก)
5. ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ (c13)	3.3273 (ปานกลาง) 0.96934 (ไม่แตกต่างกันมาก)	3.8125ค่อนข้างสูง 0.73780 (ไม่แตกต่างกันมาก)
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)	**2.8780 (ปานกลาง)** **0.53680 (ไม่แตกต่างกันมาก)**	**2.7500 (ปานกลาง)** **0.53521(ไม่แตกต่างกันมาก)**
1. ความรู้สึกต่อการละทิ้งองค์กร (c02)	3.3293 (ปานกลาง) 1.12277 (แตกต่างกันมาก)	3.6250 (ค่อนข้างสูง) 1.31370 (แตกต่างกันมาก)
2. การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (c05)	3.0244(ปานกลาง) 1.18609 (แตกต่างกันมาก)	2.9062 (ปานกลาง) 1.20106 (แตกต่างกันมาก)
3. ทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08)	2.8171 (ปานกลาง) 1.09011(แตกต่างกันมาก)	2.2188 (ค่อนข้างต่ำ) 0.83219 (ไม่แตกต่างกันมาก)
4. ทางเลือกที่จะทำงาน (c11)	2.0610 (ค่อนข้างต่ำ) .83662 (ไม่แตกต่างกันมาก)	1.7812 (ต่ำ) 0.83219 (ไม่แตกต่างกันมาก)
5. การทุ่มเทให้กับองค์กร (c14)	3.1585 (ปานกลาง) 0.92255 (ไม่แตกต่างกันมาก)	3.2188 (ปานกลาง) 1.03906 (แตกต่างกันมาก)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำแนกตามเพศ	
	หญิง	ชาย
	ค่าเฉลี่ย (แปรผล) S.D. (แปรผล)	ค่าเฉลี่ย (แปรผล) S.D. (แปรผล)
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	**3.4829 (ค่อนข้างสูง) 0.73364 (ไม่แตกต่างกันมาก)**	**3.9062 (ค่อนข้างสูง) 0.90159 (ไม่แตกต่างกันมาก)**
1. ความรู้สึกผูกพันกับนายจ้าง (c03)	3.6341 (ค่อนข้างสูง) 1.25228 (แตกต่างกันมาก)	4.4688 (สูง) 0.62136 (ไม่แตกต่างกันมาก)
2. ความรู้สึกผิดหากละทิ้งองค์กร (c06)	3.0854 (ปานกลาง) 1.15685 (แตกต่างกันมาก)	3.1875 (ปานกลาง) 1.14828 (แตกต่างกันมาก)
3. ความภักดีต่อองค์กร (c09)	3.9146 (ค่อนข้างสูง) 0.91895 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.0938 (ค่อนข้างสูง) 0.89296 (ไม่แตกต่างกันมาก)
4. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (c12)	3.6341 (ค่อนข้างสูง) 0.89597 (ไม่แตกต่างกันมาก)	4.0000 (ค่อนข้างสูง) 1.16398 (แตกต่างกันมาก)
5. ความรู้สึกติดหนี้บุญคุณ (c15)	3.1463 (ปานกลาง) 1.15600 (แตกต่างกันมาก)	3.7812 (ค่อนข้างสูง) 1.31332 (แตกต่างกันมาก)

จากตารางที่ ก.2 พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศแล้วพนักงานทั้งหญิงและชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงที่มีค่าเท่ากับ 3.42 และค่าเฉลี่ยของพนักงานชายมีค่าเท่ากับ 3.85 พนักงานทั้งหญิงและชายแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 และ 0.66 ตามลำดับ

พนักงานทั้งหญิงและชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (CC) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงที่มีค่าเท่ากับ 2.87 และค่าเฉลี่ยของพนักงานชายมีค่าเท่ากับ 2.75 พนักงานทั้งหญิงและชายแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากันที่ 0.53

นอกจากนั้น พนักงานทั้งหญิงและชายก็มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (NC) โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงที่มีค่าเท่ากับ 3.48 และค่าเฉลี่ยของพนักงานชายมีค่าเท่ากับ 3.90 พนักงานทั้งหญิงและชายแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73 และ 0.90 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านอิสระในการทำงาน

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านอิสระในการทำงาน (AUT)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (MEANOC)	1				
2. การที่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ (q01)	.074	1			
3. การมีอำนาจในการควบคุม (q06)	.109	-.143	1		
4. การมีอิสระในการทำงาน (q10)	-.079	.452**	.088	1	
5. การมีหัวหน้างานเป็นผู้แนะนำ (q15)	.163	-.218*	.108	-.313**	1

*p<.05, **p<.01

จากตารางที่ ก.3 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน ทุกตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย การที่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ (q01) การมีอำนาจในการควบคุม (q06) การมีอิสระในการทำงาน (q10) และการมีหัวหน้างานเป็นผู้แนะนำ (q15)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (PGO)	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (MEANOC)	1				
2. การโยกย้ายงาน (q02)	.422**	1			
3. การมีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ (q11)	.389**	.159	1		
4. การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง (q16)	.169	.092	.381**	1	
5. การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19)	.454**	.133	.357**	.207*	1

*p<.05, **p<.01

จากตารางที่ ก.4 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล โดยมีตัวแปร การโยกย้ายงาน (q02) การมีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ (q11) และการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (19) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง (q16) ไม่พบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ก.5 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความเร็วของงานและงานประจำ

จากตารางที่ ก.5 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการ

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR)	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (MEANOC)	1				
2. การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03)	-.205*	1			
3. การที่พนักงานไม่ต้องรักษาความก้าวหน้าในการทำงาน (q07)	.059	.270**	1		
4. การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง (q17)	-.374**	.284**	.437**	1	
5. การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด (q20)	-.326**	.318**	.303**	.349**	1

*p<.05,**p<.01

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ โดยมีตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง (q17) และการไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด (q20) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สำหรับการไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ตัวแปรการที่พนักงานไม่ต้องรักษาความก้าวหน้าในการทำงาน (q07) ไม่พบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ก.6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความซ้ำซ้อนของงาน

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความซ้ำซ้อนของงาน (WCO)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (MEANOC)	1				
2. การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04)	.400**	1			
3. การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08)	.135	.106	1		
4. การที่สามารถเห็นภาพรวมของผลงาน (q13)	-.013	.003	.040	1	
5. การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17)	.172	.353**	.416**	.115	1

**p<.01

จากตารางที่ ก.6 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความซ้ำซ้อนของงาน โดยมีตัวแปรการทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เพียงตัวเดียว แต่ตัวแปรการที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08) การที่สามารถเห็นภาพรวมของผลงาน (q13) และการที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17) ไม่พบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ก.7 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (TRI)	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (MEANOC)	1				
2. การทำงานต้องประสานกับเพื่อนร่วมงาน (q05)	-.023	1			
3. การทำงานเป็นมีความเป็นเอกเทศไม่ต้องติดต่อกับใคร (q09)	.041	-.096	1		
4. การที่พนักงานสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ (q14)	.097	-.058	.170	1	
5. การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18)	.218*	.391**	-.080	.227*	1

*p<.05,**p<.01

จากตารางที่ ก.7 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน โดยมีตัวแปรการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพียงตัวเดียว แต่ตัวแปรการการทำงานต้องประสานกับเพื่อนร่วมงาน (q05) การทำงานเป็นมีความเป็นเอกเทศไม่ต้องติดต่อกับใคร (q09) และการที่พนักงานสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ (q14) ไม่พบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.8 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านจิตใจ

ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment)	1	2	3	4	5	6
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ย (MEANQWL)	1					
2. การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01)	.252**	1				
3. ความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง (c04)	.167	.463**	1			
4. ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07)	.342**	.182	.214*	1		
5. ความรู้สึกว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง (c10)	.358**	.586**	.644**	.321**	1	
6. ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ (c13)	.408**	.531**	.254**	.466**	.417**	1

*p<.05,**p<.01

จากตารางที่ ก.8 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านจิตใจ โดยมีตัวแปรการยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) ความรู้สึกว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง (c10) และตัวแปรความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ (c13) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ตัวแปรความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง (c04) ไม่พบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.9 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านการคงอยู่

ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ย (MEANQWL)	1					
2. ความรู้สึกต่อการละทิ้งองค์กร (c02)	.259**	1				
3. การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (c05)	-.126	.085	1			
4. ทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08)	-.470**	-.295**	.118	1		
5. ทางเลือกที่จะทำงาน (c11)	-.244**	-.215*	.018	.242**	1	
6. การทุ่มเทให้กับองค์กร (c14)	.131	.541**	.189*	.009	.114	1

*p<.05,**p<.01

จากตารางที่ ก.9 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านการคงอยู่ โดยมีตัวแปรความรู้สึกต่อการละทิ้งองค์กร (c02) ทัศนคติในการทำงานกับองค์กร (c08) และทางเลือกที่จะทำงาน (c11) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ตัวแปรการเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (c05) และการทุ่มเทให้กับองค์กร (c14) ไม่พบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.10 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ย (MEANQWL)	1					
2. ความรู้สึกผูกพันกับนายจ้าง (c03)	.332**	1				
3. ความรู้สึกผิดหากละทิ้งองค์กร (c06)	.240*	.189*	1			
4. ความภักดีต่อองค์กร (c09)	.379**	.344**	.502**	1		
5. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (c12)	.203*	.544**	.471**	.541**	1	
6. ความรู้สึกติดหนี้บุญคุณ (c15)	.131	.288**	.474**	.563**	.450**	1

*p<.05,**p<.01

จากตารางที่ ก.10 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านการบรรทัดฐาน โดยมีตัวแปรความรู้สึกผูกพันกับนายจ้าง (c03) และความภักดีต่อองค์กร (c09) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ในขณะที่ตัวแปรความรู้สึกผิดหากละทิ้งองค์กร (c06) และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (c12) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ตัวแปรความรู้สึกติดหนี้บุญคุณ (c15) ไม่พบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.11 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านอิสระในการทำงาน

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านอิสระในการทำงาน (AUT)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. การที่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ (q01)	-.072	1			
3. การมีอำนาจในการควบคุม (q06)	.063	-.143	1		
4. การมีอิสระในการทำงาน (q10)	.020	.452**	.088	1	
5. การมีหัวหน้างานเป็นผู้แนะนำ (q15)	-.039	-.218*	.108	-.313**	1

*p<.05,**p<.01

จากตารางที่ ก.11 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน ทุกตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย การที่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ (q01) การมีอำนาจในการควบคุม (q06) การมีอิสระในการทำงาน (q10) และการมีหัวหน้างานเป็นผู้แนะนำ (q15)

ตารางที่ ก.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (PGO)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. การโยกย้ายงาน (q02)	.363**	1			
3. การมีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ (q11)	.070	.159	1		
4. การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง (q16)	.069	.092	.381**	1	
5. การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (q19)	.181	.133	.357**	.207*	1

*p<.05,**p<.01

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ ก.12 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคลเพียงหนึ่งตัวแปร คือตัวแปรการโยกย้ายงาน (q02) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอื่นซึ่งประกอบด้วยการมีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ (q11) การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง (q16) และการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น (19)

ตารางที่ ก.13 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความเร็วของงานและงานประจำ

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03)	-.124	1			
3. การที่พนักงานไม่ต้องรักษาความก้าวหน้าในการทำงาน (q07)	.018	.270**	1		
4. การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง (q17)	-.121	.284**	.437**	1	
5. การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด (q20)	.069	-.137	-.032	-.264**	1

**p<.01

จากตารางที่ ก.13 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำทุกตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรการไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน (q03) การที่พนักงานไม่ต้องรักษาความก้าวหน้าในการทำงาน (q07) การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง (q17) และการไม่ถูกกำหนดให้ทำงานตามตารางที่กำหนด (q20)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.14 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านซ้ำซ้อนของงาน

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านซ้ำซ้อนของงาน (WCO)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04)	-.278**	1			
3. การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08)	.018	-.065	1		
4. การที่สามารถเห็นภาพรวมของผลงาน (q13)	-.121	.199*	.437**	1	
5. การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17)	-.072	.125	.303**	.349**	1

*p<.05,**p<.01

จากตารางที่ ก.14 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคลเพียงหนึ่งตัวแปร ได้แก่ตัวแปรการทำงานที่ไม่ซ้ำซาก (q04) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอื่นซึ่งประกอบด้วย การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ (q08) การที่สามารถเห็นภาพรวมของผลงาน (q13) และการที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (q17)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ ก.15 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน

ตัวแปรของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (TRI)	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย (MEANOC)	1				
2. การทำงานต้องประสานกับเพื่อนร่วมงาน (q05)	-.016	1			
3. การทำงานเป็นมีความเป็นเอกเทศไม่ต้องติดต่อกับใคร (q09)	-.021	-.096	1		
4. การที่พนักงานสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ (q14)	.146	-.058	.170	1	
5. การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18)	.282**	.391**	-.080	.227*	1

*p<.05,**p<.01

จากตารางที่ ก.15 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคลเพียงหนึ่งตัวแปร ได้แก่ตัวแปรการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ (q18) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรอื่น ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร การทำงานต้องประสานกับเพื่อนร่วมงาน (q05) การทำงานเป็นมีความเป็นเอกเทศไม่ต้องติดต่อกับใคร (q09) และการที่พนักงานสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ (q14)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

1) แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ
   ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน-สภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life-Conditions)
   ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)
2) ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่แท้จริงที่มีต่อข้อคำถามนั้นๆ ซึ่งเป็นเรื่องขององค์กรของเรา และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ
3) แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษา ดังนั้นคำตอบจะถือว่าเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น คำตอบที่ได้รับจะไม่มีผลผูกพันต่อท่าน และท่านไม่ต้องระบุชื่อนามสกุลในแบบสอบถาม
4) ผลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานว่ามีความเกี่ยวข้องกันเช่นไร อันจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ (การค้นคว้าแบบอิสระ ของนักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) และอาจนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่1.ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลตามคุณสมบัติของท่าน

1. เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย

2. ภูมิลำเนา

☐ จังหวัดเชียงใหม่
☐ จังหวัดอื่นในภาคเหนือ
☐ จังหวัดในภาคอื่นๆ

3. อายุ

☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส
☐ ม่าย ☐ แยกกันอยู่หรือหย่าร้าง

5. ระดับการศึกษา

☐ ป.6 – ม.3 ☐ ม.6 – ปวส.
☐ ระดับปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสมาคมฯ

☐ ต่ำกว่า 3 ปี ☐ 3 - 5 ปี
☐ 5-7 ปี ☐ มากกว่า 7 ปี

7. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 6,000 บาท ☐ 6,001 – 10,000 บาท
☐ 10,001 – 15,000 บาท ☐ มากกว่า 15,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน-สภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life-Conditions)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเรื่องหมาย X ในช่องที่มีข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ทัศนคติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งงานของฉันได้รับอนุญาตให้ตัดสินใจในงานได้บางส่วน แต่โดยส่วนใหญ่แล้วการตัดสินใจมักขึ้นอยู่กับหัวหน้างาน					
2. โดยปกติแล้วพนักงานในระดับเดียวกับฉันจะไม่ย้ายไปทำงานอื่นแม้มีโอกาสที่ดีกว่า					
3. ฉันถูกกำหนดให้ต้องสร้างผลงานจำนวนหนึ่งในแต่ละวัน					
4. งานที่ฉันทำอยู่เป็นงานที่ซ้ำซาก					
5. งานของฉันจะต้องอาศัยการประสานงานกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ อยู่เสมอ					
6. พนักงานในตำแหน่งของฉันมีอำนาจสูงในการควบคุมการทำงานของตนเอง					
7 พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งงานของฉันจะต้องทำงานด้วยความเร็วสม่ำเสมอโดย ไม่สามารถผละงานไปสักครึ่งชั่วโมงแล้วค่อยกลับมาทำงานต่อให้ทันกำหนดในภายหลัง					
8 พนักงานในระดับงานเดียวกับฉันจะถูกกำหนดให้ทำงานตามระเบียบปฏิบัติอย่างไม่มีทางเลือกอื่น					
9 พนักงานในระดับงานของฉันจะทำงานโดยลำพังตามหน้าที่โดย มีการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นน้อยมาก					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทัศนคติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10 เมื่อประสบปัญหาในการทำงานพนักงานในระดับงานเดียวกับฉันจะต้องรายงานปัญหาให้กับหัวหน้าแผนก โดยไม่สามารถทำอะไรได้ตามลำพัง					
11 พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานของฉันจะต้องเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง					
12 พนักงานในตำแหน่งงานของฉันจะต้องทำงานด้วยความเร่งรีบ					
13 งานของฉันไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของแผนก					
14 พนักงานในตำแหน่งงานของฉันไม่ได้รับการอนุญาตให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
15 ในแผนกของฉันหัวหน้าแผนกจะทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำกับเจ้าหน้าที่ทุกคน					
16 พนักงานในตำแหน่งงานของฉันได้รับอนุญาตให้หาวิธีการในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
17 งานในระดับที่ฉันทำไม่สามารถดึงเอาความสามารถสูงสุดของผู้ปฏิบัติออกมาได้ เพราะเป็นงานที่ง่ายและธรรมดาเกินไป					
18 พนักงานในตำแหน่งงานของฉันจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานคนอื่นๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
19 พนักงานในตำแหน่งงานของฉันมีโอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับแผนกอื่นๆ ของ YMCA ระหว่างปฏิบัติงาน					
20 งานที่ฉันรับผิดชอบจะต้องแล้วเสร็จตามตารางเวลากำหนดไว้					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันยินดีที่จะทำงานกับ YMCA จนเกษียณอายุ					
2. แม้ว่าฉันอยากจะลาออกจาก YMCA แต่ก็ตัดใจทิ้งองค์กรไปไม่ได้					
3. ฉันไม่รู้สึกผูกพันกับนายจ้าง					
4. ฉันรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของ YMCA ก็คือปัญหาของฉันเอง					
5. หากฉันลาออกจาก YMCA ไปในขณะนี้ฉันจะเผชิญกับความยุ่งยากในชีวิตหลายประการ					
6. ฉันรู้สึกผิดหากลาออกจาก YMCA ขณะนี้					
7. ฉันไม่รู้สึกว่าตัวฉันเองเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว YMCA					
8. ฉันบอกไม่ได้ว่าทุกวันนี้ฉันอยากทำหรือจำเป็นต้องทำงานกับ YMCA					
9. ฉันรู้สึกภักดีต่อ YMCA					
10. YMCA มีความหมายต่อตัวฉันเป็นอย่างมาก					
11. ฉันทำงานกับ YMCA เพราะฉันไม่มีทางเลือกอื่น					
12. ฉันไม่คิดจะลาออกจาก YMCA ในขณะนี้เพราะฉันรู้สึกผูกพันกับบุคคลภายในองค์กร					
13. ฉันไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ YMCA แต่อย่างใด					
14. ฉันยังต้องทำงานกับ YMCA เพราะฉันทุ่มเทให้กับองค์กรมากเกินจะถอนตัว					
15. ฉันติดหนี้บุญคุณต่อ YMCA เป็นอย่างมาก					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความจริงใจ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายนฤปชา เมืองอินทร์
วัน เดือน ปี เกิด	29 เมษายน 2508
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 ประกาศนียบัตร “Project Management”, SIDA, Stockholm, Sweden. พ.ศ. 2543 ประกาศนียบัตร, Asia YMCAs Advanced Studies, Hong Kong, “Leadership for Movement Building” สมาพันธ์ วาย. เอ็ม. ซี. เอ. แห่งเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ. 2539 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏลำปาง พ.ศ. 2527 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2531 พนักงานบัญชีต้นทุน บริษัท ซี. เอ็ม.จิวรี่ จำกัด พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน สมาคมวาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved