

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| กิตติกรรมประกาศ | ก |
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฉ |
| สารบัญภาพ | ณ |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ | 3 |
| 1.3 ขอบเขตการศึกษา | 3 |
| 1.4 นิยามศัพท์ | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา | 4 |
| บทที่ 2 ทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย | |
| 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน | 5 |
| 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | 15 |
| 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 22 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย | |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 31 |
| 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 31 |
| 3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลและการแปรค่าข้อมูล | 32 |
| 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 34 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 35 |
| 3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา | 37 |
| 3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test) | 39 |

| | | |
|---------|---|----|
| บทที่ 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| | ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป | 42 |
| | ส่วนที่ 2 ทักษะของพนักงาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) | 46 |
| | ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) | 51 |
| | ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WCO, และ TRI) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) ทั้ง 3 ปัจจัย (AC, CC และ NC) | 55 |
| | ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับอายุงาน (WY) | 57 |
| | 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) | 57 |
| | 5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) | 58 |
| | 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) | 59 |
| | 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OC) | 60 |
| | 5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OC) | 61 |
| | 5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม | 63 |
| | 5.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความผูกพันต่อองค์กร) กับตัวแปรตาม (อายุการทำงาน) | 64 |

| | |
|---|-----|
| 5.8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (c01) | 65 |
| 5.9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (c07) | 67 |
| 5.10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) (c08) | 68 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปผลการศึกษา | 72 |
| 5.2 อภิปรายผล | 80 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 86 |
| บรรณานุกรม | 95 |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก ตารางค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และตารางความสัมพันธ์ (Correlation) ย่อย | 99 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถาม | 115 |
| ประวัติผู้เขียน | 121 |

สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า | |
|-------|---|----|
| 2.1 | สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา | 30 |
| 3.1 | จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับกลับคืน | 32 |
| 3.2 | แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 35 |
| 3.3 | ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร | 40 |
| 4.1 | แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ | 42 |
| 4.2 | แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิลำเนา | 43 |
| 4.3 | แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ | 43 |
| 4.4 | แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส | 44 |
| 4.5 | แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาสูงสุด | 44 |
| 4.6 | แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนปีการทำงาน | 45 |
| 4.7 | แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน | 45 |
| 4.8 | แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระในการทำงาน (AUT) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสความก้าวหน้าของบุคคล (PGO) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเร็วของงานและงานประจำ (WSR) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ชั่วโมงของงาน (WCO) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน (TRI) | 46 |
| 4.9 | แสดงผลทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ความผูกพันด้าน จิตใจ (AC) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (CC) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) | 51 |
| 4.10 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 5 กลุ่มปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WCO, และ TRI) | 55 |
| 4.11 | แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ปัจจัย (AC, CC และ NC) | 56 |

| | | |
|------|--|----|
| 4.12 | แสดงค่าสถิติพื้นฐานและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) | 57 |
| 4.13 | แสดงค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ทั้ง 5 ปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WCO, และ TRI) | 58 |
| 4.14 | แสดงค่าสถิติพื้นฐานและค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย (AUT, PGO, WSR, WCO, และ TRI) | 59 |
| 4.15 | แสดงค่าสถิติพื้นฐานและค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) และปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย (AC, CC, NC) | 60 |
| 4.16 | แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (OC) | 62 |
| 4.17 | แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficient) ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (MEANQWL) โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม | 63 |
| 4.18 | แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของอายุการทำงาน (WY) กับความผูกพันต่อองค์กร (OC) ในทุกตัวแปร (c01 – c15) | 64 |

| | | |
|------|---|-----|
| 4.19 | <p>แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของความผูกพันต่อองค์กร (OC) ตัวแปรการยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (c01) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) 20 ตัวแปร (q01 – q20)</p> | 65 |
| 4.20 | <p>แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของความผูกพันต่อองค์กร (OC) ตัวแปรความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (c07) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) 20 ตัวแปร (q01 – q20)</p> | 67 |
| 4.21 | <p>แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) 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)</p> | 69 |
| ก.1 | ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ | 99 |
| ก.2 | ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) จำแนกตามเพศ | 102 |

| | | |
|------|---|-----|
| ก.3 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านอิสระในการทำงาน | 104 |
| ก.4 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล | 105 |
| ก.5 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความเร็วของงานและงานประจำ | 105 |
| ก.6 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความซ้ำซ้อนของงาน | 106 |
| ก.7 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน | 107 |
| ก.8 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านจิตใจ | 108 |
| ก.9 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านการคงอยู่ | 109 |
| ก.10 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับตัวแปรทัศนคติของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ด้านบรรทัดฐาน | 110 |
| ก.11 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านอิสระในการทำงาน | 111 |
| ก.12 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคคล | 111 |

| | | |
|------|---|-----|
| ก.13 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความเร็วของงานและงานประจำ | 112 |
| ก.14 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านซ้ำซ้อนของงาน | 113 |
| ก.15 | แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านปฏิสัมพันธ์ตามหน้าที่งาน | 114 |



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|---|------|
| 2.1 | ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory) | 11 |
| 2.2 | เปรียบเทียบทฤษฎีของMaslow และ Herzberg | 12 |
| 2.3 | แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร | 18 |
| 2.4 | กรอบความคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและพฤติกรรมการทำงาน | 21 |
| 2.5 | กรอบแนวคิดการวิจัยของนาร์ตัน ณ วันจันทร์ (2548) | 23 |
| 2.6 | กรอบแนวคิดในการวิจัยของรัชดาพร รื่องเสียง (2549) | 25 |
| 5.1 | แบบจำลองที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร | 80 |
| 5.2 | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficient ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) โดยมีความ ผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรควบคุม | 81 |
| 5.3 | แบบจำลองที่ 2 จำลองการหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน (WY) กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัว แปรกลาง (Mediator) | 82 |
| 5.4 | พฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ส่งผลต่ออายุการทำงาน (WY) | 84 |