

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร่ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ อาชีพ ในองค์กร สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
$\sigma$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ดังนี้ (N=54)

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	16	29.60
เพศหญิง	38	70.40
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - น้อยกว่า 30 ปี	22	40.70
30 - น้อยกว่า 40 ปี	15	27.80
40 - น้อยกว่า 50 ปี	13	24.10
50 - น้อยกว่า 60 ปี	4	7.40
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก อายุ 20- น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมา อายุ 30- น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 รองลงมาอายุ 40- น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 รองลงมาอายุ 50- น้อยกว่า 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานในองค์กร ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	1	1.90
1 - น้อยกว่า 5 ปี	48	88.90
5 - น้อยกว่า 10 ปี	4	7.40
10 - น้อยกว่า 20 ปี	1	1.90
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุงานในองค์กร 1-น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9 รองลงมาอายุงานในองค์กร 5 - น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 อายุ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 และ อายุงานที่ 10 – น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส ดังนี้

ข้อมูลส่วนด้านสถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	31	57.40
สมรส	20	37.00
หย่าร้าง/หม้าย	3	5.60
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพโสดจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 14,000 บาท	26	48.10
14,000 – น้อยกว่า 19,000 บาท	11	20.40
19,000 – น้อยกว่า 24,000 บาท	5	9.30
24,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท	6	11.10
30,000 – น้อยกว่า 40,000 บาท	4	07.40
40,000 บาท เป็นต้นไป	2	03.70
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 14,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,001 - น้อยกว่า 19,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 19,000 - น้อยกว่า 24,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - น้อยกว่า 40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาท เป็นต้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	53.70
ปริญญาตรี	21	38.90
สูงกว่าปริญญาตรี	4	7.40
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานทั่วไประดับปฏิบัติการ	42	77.80
พนักงานระดับหัวหน้า/บริหาร	12	22.20
<b>รวม</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากดำรงตำแหน่งงานพนักงานทั่วไประดับปฏิบัติการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 รองลงมาตำแหน่งงานพนักงานระดับหัวหน้างาน/บริหาร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณารายด้านได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ดังนี้

ข้อ	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.31	0.93	มาก	2
2.	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.56	0.95	มาก	1
	<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 2 “ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มี

ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อ 1 “ท่านได้รับคำตอบแทนทุกรูปแบบอย่างกับค่าใช้จ่ายสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.31 อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
แนกตามด้านสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อ	ตามด้านสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย ไม่มี มลพิษ ต่อสุขภาพอยู่เสมอ	4.04	1.05	มาก	2
2.	หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกัน อุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	3.80	0.86	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>3.92</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 “หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อ 2 “หน่วยงานของท่านมีมาตรการ หรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามด้าน โอกาสการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล

ข้อ	โอกาสการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ ช่วยให้คุณมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	3.83	0.91	มาก	1
2.	งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกร้าท้าทายและมีคุณค่าในการทำงานงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ ช่วยให้คุณมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน	3.78	0.82	มาก	2
<b>รวม</b>		<b>3.81</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 “งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ ช่วยให้คุณมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.83 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อ 2 “งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกร้าท้าทายและมีคุณค่าในการทำงานงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ ช่วยให้คุณมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ข้อ	โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัท ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานที่ทำ รวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่ มีความมั่นคง	3.39	0.98	มาก	2
2.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.78	0.84	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>3.58</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 “ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อ 1 “ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัท ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานที่ทำ รวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่ มีความมั่นคง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

ข้อ	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	4.35	0.55	มาก	1
2.	ภาระหน้าที่ของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	4.04	0.78	มาก	2
<b>รวม</b>		<b>4.19</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.19 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 “ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของ



ครอบครัว” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.35 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อ 2 “ภาระหน้าที่ของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ข้อ	สัมพันธภาพในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.07	0.87	มาก	2
2.	ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	4.09	0.78	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.08</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 “ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อ 1 “ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.07 อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามด้านความมีประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาคในองค์กร

ข้อ	ความมีประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาคในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านได้รับการประเมินผลการทำ งานที่โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่าง ยุติธรรม	3.41	0.86	มาก	2
2.	ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมี ความโปร่งใสและยุติธรรม	3.44	0.96	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>3.43</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความมีประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาคในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 “ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อ 1 “ท่านมีความรู้สึกที่ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปผู้การได้คำตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ข้อ
1.	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.81	0.95	มาก	2
2.	หน่วยงานที่ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรือ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นต้น	3.91	0.68	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>3.86</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 “หน่วยงานที่ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรือ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ข้อ 1 “ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการกิจกรรมต่างๆของบริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.16 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงมาตรฐานด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ	ภาพรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.44	0.87	มาก	7
2.	สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.92	0.85	มาก	3
3.	โอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล	3.81	0.80	มาก	5
4.	โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.58	0.82	มาก	6
5.	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตด้านอื่น	4.19	0.57	มาก	1
6.	สัมพันธภาพในองค์กร	4.08	0.74	มาก	2
7.	ความมีประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์กร	3.43	0.84	มาก	8
8.	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.86	0.65	มาก	4
<b>รวม</b>		<b>3.79</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก และพิจารณาตามรายด้าน พบว่าข้อ 5 “ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตด้านอื่น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 อยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อ 6 “สัมพันธภาพในองค์กร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับมาก ข้อ 2 “สภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสัมพันธภาพในองค์กร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 3 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก ข้อ 8 “ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 4 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก ข้อ 3 “โอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 5 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก ข้อ 4 “โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 6 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก ข้อ 1 “ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 7 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับมาก ข้อ 7 “ความมีประชาธิปไตย/ความเสมอภาคในองค์กร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 8 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับมาก

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสามารถสรุปผลดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านความผูกพันด้านจิตใจ ดังนี้

ข้อ	ความผูกพันด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน	3.59	1.17	มาก	3
2.	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้	4.22	0.74	มาก	1
3.	ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.46	1.25	มาก	4
4.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้	3.69	1.18	มาก	2
<b>รวม</b>		<b>3.74</b>	<b>1.01</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจโดยรวม ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 “ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับมาก ข้อ 4 “ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับมาก ข้อ 1 “ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 3 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับมาก ข้อ 3 “ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 4 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ดังนี้

ข้อ	ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	3.83	0.86	มาก	2
2.	ท่านมาทำงานต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน	4.26	0.83	มาก	1
3.	ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	3.67	1.08	มาก	3
<b>รวม</b>		<b>3.92</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านความคงอยู่โดยรวม ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 “ท่านมาทำงานต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับมาก ข้อ 1 “ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.83 อยู่ในระดับมาก ข้อ 3 “ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 3 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

ข้อ	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.22	0.72	มาก	1
2.	บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก โดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.65	1.17	มาก	3
3.	ท่านมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	3.76	0.93	มาก	2
<b>รวม</b>		<b>3.88</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 “ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับมาก ข้อ 3 “ท่านมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.76 อยู่ในระดับมาก ข้อ 2 “บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก โดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 3 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.20 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านจิตใจ	3.74	1.01	มาก	3
2.	ด้านการคงอยู่	3.92	0.82	มาก	1
3.	ด้านบรรทัดฐาน	3.88	0.84	มาก	2
รวม		3.85	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันโดยรวม ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 2 “ด้านการคงอยู่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 1 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก ข้อ 3 “ด้านบรรทัดฐาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 2 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก ข้อ 1 “ด้านจิตใจ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ 3 ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในองค์กร สถานภาพสมรส รายเฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันของ บริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร่ จำกัด และบริษัทในเครือแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร่ จำกัด และบริษัทในเครือที่แตกต่างกัน

$H_0$  เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	N	$\mu$	$\sigma$	t	Sig (p)
ชาย	16	3.92	0.91	0.386	0.699
หญิง	38	3.82	0.86		

ผลจากตารางที่ 4.21 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.699 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  ดังนั้นสรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่แตกต่างกัน

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งของความแปรปรวน	Squares of Squares	Df	Mean Square	F.	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.220	3	2.740	4.309	.009*
ภายในกลุ่ม	31.792	50	0.636		
รวม	40.012	53			

ผลจากตารางที่ 4.22 พบว่าด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method) ตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\mu$	20-น้อยกว่า 30	30-น้อยกว่า 40	40-น้อยกว่า 50	50-น้อยกว่า 60
20-น้อยกว่า 30	22	3.56	-	-	-	-
30-น้อยกว่า 40	15	3.62	0.6481	-	-	-
40-น้อยกว่า 50	13	4.42	0.8675*	0.8027	-	-
50-น้อยกว่า 60	4	4.41	0.8541	0.7893	0.0133	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของพนักงานที่อายุต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า มีจำนวน 1 คู่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 40 - น้อยกว่า 50 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน ที่มีอายุ 20 – น้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.24



ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งของความแปรปรวน	Squares of Squares	Df	Mean Square	F.	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.081	3	1.694	2.42	0.077
ภายในกลุ่ม	34.931	50	0.699	4	
<b>รวม</b>	<b>40.012</b>	<b>53</b>			

ผลจากตารางที่ 4.24 พบว่าด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  จึงสรุปว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือที่แตกต่างกัน

$H_0$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งของความแปรปรวน	Squares of Squares	Df	Mean Square	F.	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.062	2	5.031	8.567	0.001
ภายในกลุ่ม	29.950	51	0.587		
<b>รวม</b>	<b>40.012</b>	<b>53</b>			

ผลจากตารางที่ 4.25 พบว่า ด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ตามตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	N	$\mu$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	31	3.48	-	-	-
สมรส	20	4.32	0.8422*	-	-
หย่าร้าง/หม้าย	3	4.52	1.0427*	0.2004	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า มีจำนวน 2 คู่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ คู่ที่ 1 กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด คู่ที่ 2 ได้แก่ กลุ่มพนักงานหย่าร้าง/หม้าย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มพนักงานโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือที่แตกต่างกัน

$H_0$ : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งของความแปรปรวน	Squares of Squares	Df	Mean Square	F.	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.496	5	0.899	1.215	0.3
ภายในกลุ่ม	35.516	48	0.740		16
<b>รวม</b>	<b>40.012</b>	<b>53</b>			

ผลจากตารางที่ 4.27 พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  จึงสรุปว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งของความแปรปรวน	Squares of Squares	Df	Mean Square	F.	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.641	2	2.320	3.346	0.0
ภายในกลุ่ม	35.371	51	0.694		43
<b>รวม</b>	<b>40.012</b>	<b>53</b>			

ผลจากตารางที่ 4.28 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพ	N	$\mu$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	4.11	-	-	-
ปริญญาตรี	21	3.56	0.5541	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.39	0.7260	0.1719	-

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือที่แตกต่างกัน

$H_0$ : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งของความแปรปรวน	Squares of Squares	Df	Mean Square	F.	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.061	2	0.530	0.694	0.504
ภายในกลุ่ม	38.951	51	0.764		
รวม	40.012	53			

ผลจากตารางที่ 4.30 พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  จึงสรุปว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

#### ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

**สมมติฐานข้อที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร่ จำกัดและบริษัทในเครือ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรตัวเดียวโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.31

$H_0$ : คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร่ จำกัด และบริษัทในเครือ

$H_1$ : คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร่ จำกัด และบริษัทในเครือ

**ตารางที่ 4.31** แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการทดสอบความถดถอยพหุคูณของปัจจัย 8 ด้าน โดยรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
2	0.707	0.500	0.480	0.6263	0.045

a. ความสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้าน Predictors: (Constant), ด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

b. Predictors: (Constant),ด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง,ความสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.71 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.50 แสดงว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 50

ตารางที่ 4.32 การตรวจสอบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value (sig.)
2	Regression	20.001	2	10.00	25.488	0.000
	Residual	20.011	51	0.39		
<b>Total</b>		<b>40.012</b>	<b>53</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร
- b. Predictors: (Constant), ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
- c. Predictors: (Constant), ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Model	ตัวแปรต้น	b	SEb	β	t	P-value(sig.)
2	ค่าคงที่ (Constant)	0.019	0.649	-	0.029	0.977
	Justict	-	-	0.084	0.678	0.501
	Safty	-	-	0.163	1.430	0.159
	Opportunity	0.613	0.124	0.563	4.955*	0.000
	Growth	-	-	0.168	1.041	0.303
	Life Balance	0.356	0.173	0.233	2.056 *	0.045
	Relationship	-	-	0.184	1.469	0.148
	Equality	-	-	0.169	1.358	0.181
	Social Benefits	-	-	0.101	0.821	0.416

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R=0.71, R Square=0.50, Seest=0.63, F=4.277, Sig. of F=0.045

a. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

Justict	คือ	การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
Safty	คือ	สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
Opportunity	คือ	โอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล
Growth	คือ	โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
Life Balance	คือ	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น
Relationship	คือ	สัมพันธภาพในองค์กร
Equality	คือ	ความมีประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาคในองค์กร
Social Benefits	คือ	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.019 + 0.613 * (\text{Opportunity}) + 0.356 * (\text{Life Balance})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.563 * (\text{Opportunity}) + 0.233 * (\text{Life Balance})$$

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสมการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานพบว่า

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองมีค่า Sig. 0.000 รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นมีค่า Sig. 0.045

3. ค่า b ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง(0.613)หมายความว่า เมื่อค่าโอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.613 หน่วย

4. ค่า b ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (0.356) หมายความว่า เมื่อค่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.356 หน่วย

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>		
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		✓
สถานภาพการสมรส	✓	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		✓
ระดับการศึกษา		✓
ตำแหน่งงาน		✓
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิต</b>		
การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ		✓
สภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		✓
โอกาสพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเอง	✓	
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน		✓
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	✓	



ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิต</b>		
สัมพันธภาพในองค์กร		✓
ความมีประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาคในองค์กร		✓
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		✓