

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยมีขั้นตอนต่างๆ ของการศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มประชากร คือ

1.1 พนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยมีจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 86 แห่ง แบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 23 แห่ง จำนวนพนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็กรวมทั้งสิ้น 549 คน สถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 51 แห่ง จำนวนพนักงานในสถานประกอบการขนาดกลางรวมทั้งสิ้น 5,370 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่จำนวน 12 แห่ง มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการใหญ่รวมทั้งสิ้น 4,999 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 10,918 คน

1.2 ผู้บริหารหรือตัวแทนสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน ประกอบด้วย

- 1.2.1 บริษัท มติมิตร คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- 1.2.2 บริษัท เกษมศักดิ์ เทรคดิ่ง จำกัด
- 1.2.3 บริษัท แอมคอร์ เฟลคซิเบิลแพค จำกัด
- 1.2.4 บริษัท ไพร์ม แพ็คเกจจิ้ง จำกัด

1.2.5 บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.2.6 บริษัท ชะอำฟิรพัฒน์ จำกัด

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาชัยย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane's, 1973 อ้างถึงใน การเกิด อนันต์นาวิอนุสรณ์, 2552: 36) ซึ่งกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ในการคำนวณหาขนาด ตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการวิจัยตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ กำหนดให้เท่ากับ .05

$$n = \frac{10,918}{1+10,918(0.05)^2}$$

$$= 386 \text{ คน}$$

ดังนั้น จึงใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานในสถานประกอบการในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 386 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยเลือกสุ่มจากขนาด ของสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งนี้ในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่ม ตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ 3 ขนาด

ขนาด	จำนวน โรงงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานประกอบการขนาดเล็ก	23	549	19
สถานประกอบการขนาดกลาง	51	5,370	190
สถานประกอบการขนาดใหญ่	12	4,999	177
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>10,918</b>	<b>386</b>

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553: ออนไลน์

แต่เนื่องจากสถานประกอบการบางขนาดมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อยเกินกว่าที่จะสามารถเป็นตัวแทนของขนาดสถานประกอบการนั้นได้ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ 2 ขนาด

ขนาด	จำนวน โรงงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานประกอบการขนาดเล็กและ ขนาดกลาง	74	5,919	209
สถานประกอบการขนาดใหญ่	12	4,999	177
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>10,918</b>	<b>386</b>

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental random sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสุ่มตัวอย่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารหรือ

ตัวแทนสถานประกอบการทั้ง 3 ขนาด ในเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 6 แห่ง แห่งละ 1 คน จำนวน 6 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่สร้างขึ้นจำนวน 2 ชุด คือ

### 1. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จากการบูรณาการแนวคิดของ บลู และ แบล็คเบิร์น (Bruce and Blackburn 1992: 15-16), วอลตัน (Walton, 1974: 12 อ้างถึงใน มาริสสา ทรงพระ, 2546: 16), ฮัซ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985: 199-200), คราฟีก และกอสเซน (Drafke and Kossen, 2002: 308-310) ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จากการบูรณาการแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1991: 79), โบว์ดิทช์ และบูโอนो (Bowditch and Buono, 1997: 154-155) และ พอร์เตอร์ และคนอื่น (Porter and Others, 1974, อ้างใน สุลาวัญย์ ศิริคำฟู, 2550: 17) ได้แก่ การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Linkert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบสอบถาม ได้แก่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความตั้งใจในการเป็นพนักงานขององค์กร

2. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

## การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถาม มีวิธีการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นและตัวชี้วัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในแบบสอบถาม
3. วิเคราะห์ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ออกเป็นตัวแปรชี้วัด (Indicators) ต่างๆ ตัวแปรชี้วัดไปสร้างเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์ขึ้นและเที่ยงตรงมากขึ้นจากนั้นได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โสภภาพ กล้าสกุล อาจารย์กฤตชน วงศ์รัตน์ และคุณมนตรี วรรณทรัพย์ เพื่อพิจารณาดูตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content validity) รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญมารวมกัน กำหนดค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC ) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (สุวิมล ตรีภานันท์, 2546: 144) ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน 30 คน ในเขตพื้นที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbach (Cronbach's coefficient alpha) (สุวิมล ตรีภานันท์, 2546: 153) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9715

แบบสัมภาษณ์ มีวิธีการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นและตัวชี้วัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ในแบบสัมภาษณ์
3. วิเคราะห์ตัวแปรย่อยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ออกเป็นตัวแปรชี้วัด (Indicators) ต่าง ๆ และนำ ตัวแปรชี้วัดไปสร้างแบบสัมภาษณ์
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์ขึ้นตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณภรณ์ กล้าสกุล อาจารย์กฤตชน วงศ์รัตน์ และคุณมนตรี วรรณทรัพย์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบทางด้านเนื้อหา (Content validity) รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือไปยังสถานประกอบในเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้ว ทำการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพื่อดำเนินการจัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่ ทำการกรอกข้อมูลตามรหัส (Coding form) ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอค่าสถิติต่างๆ
4. นำผลการวิเคราะห์มาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
5. นำแบบสัมภาษณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 6 แห่ง



## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยนำแบบสอบถามจัดทำบรรณาธิการเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง นำมาลงรหัสแล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ในการประเมินผลข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน และความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ค่าสถิติที่นำมาใช้ในการนำเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างให้พนักงานในสถานประกอบการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบในแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของผู้บริหารในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปเป็นความเรียง

เกณฑ์ในการให้คะแนนเพื่อการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้กำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตราวัด (Linkers scales) ทั้งหมด 5 ระดับ (ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550: 30) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น ข้อคำถามเชิงบวก (Positive)		ข้อคำถามเชิงลบ (Negative)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

สำหรับการแปลผลได้กำหนดการแปลผลตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543: 29 อ้างถึงใน คำรงฤทธิ จันทมงคล, 2550: 31) โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น แบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการเขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งมีค่า ตั้งแต่ -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยกล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้ามกันหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.79	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.60-0.79	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.40-0.59	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.20-0.39	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ