

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร เป็นตัวแปรที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ และความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

การวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 362 ฉบับ ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65.47 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามทั้งหมดคือ 237 ฉบับ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้คือ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านต่าง ๆ

4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านต่าง ๆ

4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือถุงกอล์ฟ

4.4.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือถุงกอล์ฟที่มีอายุต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือถุงกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือถุงกอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือถุงกอล์ฟที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟ

4.5.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือถุงกอล์ฟที่มีอายุต่างกัน

4.5.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.5.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่างกัน

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในสถานประกอบการธุรกิจสนามกอล์ฟ ในจังหวัดชลบุรี

4.7 ผลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

4.7.1 ผลการตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟ

4.7.2 ผลการตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ	18 – 25 ปี	94	39.7
	มากกว่า 25 - 32 ปี	62	26.2
	มากกว่า 32 – 40 ปี	55	23.2
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	26	11.0
	รวม	237	100.0
2. สถานภาพสมรส	โสด	92	38.8
	สมรส	104	43.9
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	41	17.3
	รวม	237	100.0
3. ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	100	42.2
	มัธยมศึกษาตอนต้น	78	32.9
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	44	18.6
	อนุปริญญา / ปวส. ขึ้นไป	15	6.3
	รวม	237	100.0
4. ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี – 3 ปี	111	46.8
	มากกว่า 3 – 5 ปี	48	20.3
	มากกว่า 5 – 7 ปี	26	11.0
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	52	21.9
	รวม	237	100.0

อายุ พนักงานถือunggอล์ฟที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากจะอยู่ในช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 – 25 ปี จำนวนทั้งสิ้น 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 25 – 32 ปี จำนวนทั้งสิ้น 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 อายุมากกว่า 32 – 40 ปี จำนวนทั้งสิ้น 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

สถานภาพสมรส พนักงานถือunggอล์ฟที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีสถานภาพสมรส จำนวนทั้งสิ้น 104 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ สถานภาพ โสด จำนวนทั้งสิ้น 92 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 และสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวนทั้งสิ้น 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3

ระดับการศึกษา พนักงานถือลูกกอล์ฟที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวนทั้งสิ้น 78 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และจบการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร พนักงานถือลูกกอล์ฟที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากจะมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี – 3 ปี จำนวนทั้งสิ้น 111 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มากกว่า 3 – 5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และมากกว่า 5 – 7 ปี จำนวนทั้งสิ้น 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือลูกกอล์ฟในด้านต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 237 คน ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือลูกกอล์ฟในด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.605	0.754	ค่อนข้างสูง	5
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.470	0.606	ค่อนข้างสูง	7
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.862	0.646	ค่อนข้างสูง	1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.304	0.851	ปานกลาง	8
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.684	0.677	ค่อนข้างสูง	3
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.646	0.789	ค่อนข้างสูง	4
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.488	0.468	ค่อนข้างสูง	6
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.700	0.622	ค่อนข้างสูง	2
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.595	0.479	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือลูกกอล์ฟในภาพรวมพบว่า พนักงานถือลูกกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.595 และพนักงานถือลูกกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.479 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานถือถุงกอล์ฟในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.862 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.646

ลำดับที่ 2 ด้านความภูมิใจในองค์กร พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622

ลำดับที่ 3 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.684 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 4 ด้านธรรมเนียมในองค์กร พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.646 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 5 ด้านรายได้และผลตอบแทน พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.605 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754

ลำดับที่ 6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.488 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.468

ลำดับที่ 7 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.606

ลำดับที่ 8 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.304 และพนักงาน

ถือถูกกอล์ฟแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูกกอล์ฟในด้านต่าง ๆ จำนวน 8 ด้าน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายชื่อและรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูกกอล์ฟ ในด้านรายได้และผลตอบแทน

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1	ด้านรายได้และผลตอบแทน ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	3.890	0.824	ค่อนข้างสูง	1
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน	3.700	0.924	ค่อนข้างสูง	3
3	ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	3.800	0.884	ค่อนข้างสูง	2
4	ท่านพอใจกับบริการด้านสวัสดิการของบริษัท (รถรับ – ส่ง, อาหารกลางวัน)	3.120	1.166	ปานกลาง	5
5	ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานเต็มที่	3.510	1.170	ค่อนข้างสูง	4
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.605	0.754	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถูกกอล์ฟในด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือถูกกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.605 ซึ่งพนักงานถือถูกกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิต พบว่า

ลำดับที่ 1 พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานทำอยู่ พนักงานถือถูกกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมี

ค่าเท่ากับ 3.890 ซึ่งพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความยุติธรรม พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.800 ซึ่งพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของพนักงาน พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 ซึ่งพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.924

ลำดับที่ 4 ถ้าประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน พนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานเต็มที่ พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.510 แต่พนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.170

ลำดับที่ 5 พนักงานพอใจกับบริการด้านสวัสดิการของบริษัท (รถรับ – ส่ง, อาหารกลางวัน) พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.120 ซึ่งพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.166

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ท่านมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม	3.270	1.064	ปานกลาง	4
2	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียง ถูกสุขลักษณะ	4.120	0.904	ค่อนข้างสูง	1
3	บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัด วางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ	3.780	0.934	ค่อนข้างสูง	2
4	งานที่ท่านทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย	2.840	1.055	ปานกลาง	5
5	บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมและ มาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อ ป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ	3.340	1.027	ปานกลาง	3
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.470	0.606	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 พนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.606 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิต พบว่า

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานของพนักงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียง ถูกสุขลักษณะ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.120 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.780 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.934

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.340 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.027

ลำดับที่ 4 พนักงานมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.270 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.064

ลำดับที่ 5 งานที่พนักงานทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.840 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.055

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้ท่านได้ความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างมาก	4.130	0.751	ค่อนข้างสูง	1
2	ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.010	0.736	ค่อนข้างสูง	3
3	ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทำงาน เช่น คุงาน อบรม สัมมนา เสมอ ๆ	3.620	0.987	ค่อนข้างสูง	4
4	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษา เพิ่มเติม เพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	3.440	1.042	ค่อนข้างสูง	5
5	ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงาน ตลอดเวลา	4.110	0.719	ค่อนข้างสูง	2
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.862	0.646	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน

ระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.862 ซึ่งพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.646 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิต พบว่า

ลำดับที่ 1 งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้ได้ความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างมากพนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.130 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 2 พนักงานมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.110 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

ลำดับที่ 3 พนักงานเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.010 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.736

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น อบรม อบรม สัมมนา เสมอ ๆ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.620 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของพนักงานสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.440 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.042

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานถือถุงกอล์ฟ ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานด้วยนั้น จะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	3.350	1.041	ปานกลาง	2
2	ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป	3.260	1.028	ปานกลาง	3
3	บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	3.220	1.011	ปานกลาง	4
4	ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.220	0.943	ปานกลาง	4
5	ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่นาน ๆ ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.470	0.998	ค่อนข้างสูง	1
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.304	0.851	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.304 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิต พบว่า

ลำดับที่ 1 ถ้าหากปฏิบัติงานอยู่นาน ๆ จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยนั้น จะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.350 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.041

ลำดับที่ 3 พนักงานมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นไป พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.260 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.028

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น และบริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.220 เท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานพบว่า คุณภาพชีวิตในข้อพนักงาน ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น พนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943 แต่สำหรับในข้อบริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า พนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.011

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
1	ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.670	0.921	ค่อนข้างสูง	3
2	ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านในการ รับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่าง ๆ เองเสมอ	3.520	1.023	ค่อนข้างสูง	5
3	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	3.780	0.865	ค่อนข้างสูง	2
4	เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา มัก ปรึกษาหารือปัญหา หรือรับฟังข้อคิดเห็นใน เรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	3.650	0.970	ค่อนข้างสูง	4
5	ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ ๆ	3.800	0.843	ค่อนข้างสูง	1
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.684	0.677	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.684 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิต พบว่า

ลำดับที่ 1 พนักงานมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.800 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 2 พนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.780 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 3 พนักงานมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.670 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.921

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา มักปรึกษาหารือปัญหา หรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากพนักงานเสมอ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.970

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสพนักงานในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่าง ๆ เองเสมอ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.520 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.023

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานถือถุงกอล์ฟ ในด้านธรรมนุญในองค์กร

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1	ด้านธรรมนุญในองค์กร ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.690	0.944	ค่อนข้างสูง	2
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	3.680	0.951	ค่อนข้างสูง	3
3	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการ ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.550	0.927	ค่อนข้างสูง	5
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค	3.570	1.070	ค่อนข้างสูง	4
5	หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ท่านจะ ได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วย ความยุติธรรม	3.730	1.021	ค่อนข้างสูง	1
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.646	0.789	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านธรรมนุญในองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.646 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิต พบว่า

ลำดับที่ 1 หากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด พนักงานจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.730 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.690 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.944

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชารับมือปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.680 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.951

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.570 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.070

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.550 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.927

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	3.940	0.768	ค่อนข้างสูง	1
2	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง	3.000	0.963	ปานกลาง	5
3	เมื่อท่านต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่	3.460	0.997	ค่อนข้างสูง	3
4	บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด	3.230	0.944	ปานกลาง	4
5	ท่านสามารถจะลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ	3.810	0.952	ค่อนข้างสูง	2
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.488	0.468	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.488 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.468 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิต พบว่า

ลำดับที่ 1 เวลาทำงานที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.940 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768

ลำดับที่ 2 พนักงานสามารถจะลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.810 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.952

ลำดับที่ 3 เมื่อพนักงานต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่ พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.460 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.997

ลำดับที่ 4 บ่อยครั้งที่พนักงานต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.230 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.944

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.963

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟ ในด้านความภูมิใจในองค์กร

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1	ด้านความภูมิใจในองค์กร บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย	4.080	0.820	ค่อนข้างสูง	1
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท	4.040	0.804	ค่อนข้างสูง	2
3	ท่านร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อน ๆ เสมอ	3.270	1.162	ปานกลาง	5
4	ท่านไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้	3.470	1.110	ค่อนข้างสูง	4
5	การปฏิบัติงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	3.650	0.965	ค่อนข้างสูง	3
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.700	0.622	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับคุณภาพชีวิต พบว่า

ลำดับที่ 1 บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.080 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 2 พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.040 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ลำดับที่ 3 การปฏิบัติงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.965

ลำดับที่ 4 พนักงานไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้ พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 แต่พนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.110

ลำดับที่ 5 พนักงานร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อน ๆ เสมอ พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.270 แต่พนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.162

4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟในด้านต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 237 คน ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านต่าง ๆ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.459	0.528	ค่อนข้างสูง	3
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.564	0.504	ค่อนข้างสูง	2
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.662	0.547	ค่อนข้างสูง	1
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.562	0.424	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.11 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟในภาพรวมพบว่า พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.562 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.424 และเมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานถือถุงกอล์ฟในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปหาน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.662 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547

ลำดับที่ 2 คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.564 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.504

ลำดับที่ 3 คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.459 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.528

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือถุงกอล์ฟในด้านต่าง ๆ จำนวน 3 ด้าน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายชื่อและรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความผูกพัน	ลำดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความ เต็มใจ	4.010	0.786	ค่อนข้างสูง	1
2	ค่านิยมส่วนตัวของท่านมักขัดแย้งกับบริษัท	3.100	1.027	ปานกลาง	4
3	การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความ เหมาะสมแล้ว	3.580	0.933	ค่อนข้างสูง	3
4	สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ ท่านจะทำงานด้วย	3.780	0.881	ค่อนข้างสูง	2
5	ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ของบริษัท	2.830	0.872	ปานกลาง	5
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.459	0.528	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.12 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความ
เชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือunggอล์ฟ
มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ
3.459 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.528 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับความ
ผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ลำดับที่ 1 พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ พนักงานถือunggอล์ฟ
มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า
เท่ากับ 4.010 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 2 สำหรับพนักงานแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย พนักงานถือunggอล์ฟ
มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.780 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 3 การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.580 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 4 ค่านิยมส่วนตัวของพนักงานมักขัดแย้งกับบริษัท พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.100 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.027

ลำดับที่ 5 พนักงานไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.830 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานถือลูกกอล์ฟ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความผูกพัน	ลำดับ
1	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จสูงสุด	4.190	0.788	ค่อนข้างสูง	2
2	ท่านไม่เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ถึงแม้ว่าท่านจะได้รับค่าตอบแทนที่มาก	3.080	1.065	ปานกลาง	4
3	ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.470	0.998	ค่อนข้างสูง	3
4	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	2.840	0.976	ปานกลาง	5
5	ท่านมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ	4.240	0.791	สูง	1
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.564	0.504	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.13 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟ ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือลูกกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.564 และพนักงานถือลูกกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.504 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ลำดับที่ 1 พนักงานมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ พนักงานถือลูกกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างยิ่ง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.240 และพนักงานถือลูกกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 2 พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จสูงสุด พนักงานถือลูกกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.190 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788

ลำดับที่ 3 พนักงานมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

ลำดับที่ 4 พนักงานไม่เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัทถึงแม้ว่าท่านจะได้รับค่าตอบแทนที่มาก พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.080 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.065

ลำดับที่ 5 พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ชอบทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พนักงานถือถุงกอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.840 และพนักงานถือถุงกอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.976

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ข้อ	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความผูกพัน	ลำดับ
1	ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	4.220	0.777	สูง	1
2	การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากบริษัทได้	3.140	1.053	ปานกลาง	4
3	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป	4.020	0.778	ค่อนข้างสูง	2
4	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	3.920	0.889	ค่อนข้างสูง	3
5	หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่า ท่านพร้อมจะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	3.010	1.107	ปานกลาง	5
	คะแนนรวมเฉลี่ย	3.662	0.547	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.14 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟ ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.662 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ลำดับที่ 1 พนักงานมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.220 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 2 พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.020 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 3 พนักงานรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.920 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

ลำดับที่ 4 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้พนักงานลาออกจากบริษัทได้ พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.140 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.053

ลำดับที่ 5 หากบริษัทอื่นให้อีกาสที่ดีกว่า พนักงานพร้อมจะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย พนักงานถือunggอล์ฟมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.010 และพนักงานถือunggอล์ฟแต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.107

4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟ

4.4.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานถือunggอล์ฟ โดยจำแนกตามอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ				p-Value
	18-25 ปี	มากกว่า 25-32 ปี	มากกว่า 32-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้น ไป	
	\bar{X} N = 94	\bar{X} N = 62	\bar{X} N = 55	\bar{X} N = 26	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.662	3.539	3.564	3.646	0.742
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.509	3.445	3.466	3.400	0.843
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.868	3.803	3.916	3.869	0.824
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.338	3.177	3.320	3.446	0.521
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.700	3.552	3.778	3.746	0.297
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.653	3.471	3.807	3.700	0.140
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.470	3.516	3.575	3.300	0.091
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.738	3.687	3.680	3.639	0.876
ค่าเฉลี่ยรวม	3.617	3.524	3.638	3.593	0.571

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีอายุต่างกัน พบว่าทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านมีค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือunggอล์ฟที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานถือunggอล์ฟ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.16 มีดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส			
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่	p-Value
	\bar{X} N = 92	\bar{X} N = 104	\bar{X} N = 41	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.652	3.606	3.498	0.553
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.539	3.471	3.312	0.137
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.830	3.927	3.771	0.353
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.315	3.310	3.263	0.945
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.748	3.685	3.542	0.269
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.696	3.675	3.463	0.260
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.535	3.485	3.390	0.258
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.620	3.823	3.571	0.024*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.617	3.623	3.476	0.218

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่า p-Value เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ และในภาพรวมมีค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.17 มีดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านความภูมิใจในองค์กร	โสด	3.620	1	-	0.204	0.049*
	สมรส	3.823	2	-	-	0.252
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.571	3	-	-	-

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.17 พบว่า

กลุ่มพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกับพนักงานถือunggอล์ฟที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานถือunggอล์ฟ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา \bar{X} N = 100	มัธยม ศึกษา ตอนต้น \bar{X} N = 78	มัธยม ศึกษา ตอน ปลาย / ปวช. \bar{X} N = 44	อนุปริญญา / ปวส. ขึ้นไป \bar{X} N = 15	p-Value
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.658	3.618	3.509	3.467	0.632
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.498	3.433	3.450	3.533	0.872
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.862	3.833	3.864	4.013	0.809
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	3.284	3.331	3.259	3.427	0.905
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.738	3.605	3.732	3.600	0.546
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.692	3.626	3.564	3.693	0.821
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.478	3.449	3.700	3.133	0.000**
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.744	3.667	3.641	3.760	0.741
ค่าเฉลี่ยรวม	3.619	3.570	3.590	3.578	0.822

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ส่วน

ในด้านอื่น ๆ และในภาพรวมมีค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.19 มีดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ประถมศึกษา	3.478	1	-	0.029*	0.222	0.345
	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.449	2	-	-	0.251	0.315
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.700	3	-	-	-	0.567
	อนุปริญญา / ปวส. ขึ้นไป	3.133	4	-	-	-	-

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.19 พบว่า

กลุ่มพนักงานถือunggอล์ฟที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกับพนักงานถือunggอล์ฟที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานถือunggอล์ฟ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.20 มีดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงานในองค์กร				p-Value
	น้อยกว่า 1 ปี – 3 ปี	มากกว่า 3 – 5 ปี	มากกว่า 5 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป	
	\bar{X} N = 111	\bar{X} N = 48	\bar{X} N = 26	\bar{X} N = 52	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.616	3.617	3.669	3.539	0.891
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.479	3.500	3.539	3.389	0.704
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.829	3.938	3.869	3.862	0.815
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	3.416	3.229	3.154	3.208	0.288
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.687	3.679	3.854	3.600	0.489
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.658	3.583	3.739	3.635	0.876
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.506	3.500	3.569	3.396	0.395
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.690	3.754	3.685	3.681	0.929
ค่าเฉลี่ยรวม	3.610	3.600	3.635	3.539	0.799

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน พบว่าทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านมีค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟ

4.5.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงานถือลูกกอล์ฟ โดยจำแนกตามอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.21 มีดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ				p-Value
	18-25 ปี	มากกว่า 25-32 ปี	มากกว่า 32-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	
	\bar{X} N = 94	\bar{X} N = 62	\bar{X} N = 55	\bar{X} N = 26	
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.487	3.452	3.433	3.431	0.922
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.562	3.571	3.546	3.592	0.982
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.677	3.642	3.600	3.792	0.509
ค่าเฉลี่ยรวม	3.575	3.555	3.526	3.605	0.858

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีอายุต่างกัน พบว่าทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านมีค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงานถือลูกกอล์ฟ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22 มีดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส			
	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	p-Value
	\bar{X} N = 92	\bar{X} N = 104	\bar{X} N = 41	
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.478	3.496	3.322	0.183
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.561	3.604	3.468	0.345
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.680	3.706	3.512	0.146
ค่าเฉลี่ยรวม	3.573	3.602	3.434	0.095

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่าทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านมีค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือลูกกอล์ฟที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงานถือunggอล์ฟ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23 มีดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา \bar{X} N = 100	มัธยม ศึกษา ตอน ต้น \bar{X} N = 78	มัธยม ศึกษา ตอน ปลาย / ปวช. \bar{X} N = 44	อนุ ปริ ญา / ปวส. จ น น ไป \bar{X} N = 15	p-Value
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.402	3.569	3.373	3.520	0.114
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.568	3.528	3.568	3.707	0.661
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.662	3.710	3.573	3.680	0.619
ค่าเฉลี่ยรวม	3.544	3.603	3.505	3.636	0.545

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าทั้งในภาพรวมและในแต่ละ

ด้านมีค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงานถือunggอล์ฟ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.24 มีดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่า p-Value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน โดยวิธี One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาการทำงานในองค์กร				
	น้อยกว่า 1 ปี – 3 ปี	มากกว่า 3 - 5 ปี	มากกว่า 5 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป	p-Value
	\bar{X} N = 111	\bar{X} N = 48	\bar{X} N = 26	\bar{X} N = 52	
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.494	3.529	3.454	3.323	0.189
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.587	3.621	3.523	3.481	0.488
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.661	3.671	3.700	3.639	0.972
ค่าเฉลี่ยรวม	3.581	3.607	3.559	3.481	0.449

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟ ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกัน พบว่าทั้งใน

ภาพรวมและในแต่ละด้านมีค่า p-Value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานถือunggอล์ฟที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.517 นั่นคือ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือunggอล์ฟ ในระดับปานกลาง

4.7 ผลการตอบสนองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานถือunggอล์ฟ

4.7.1 ผลการตอบสนองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟ

จากผลของการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือunggอล์ฟเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้เลือกตอบได้ 3 ด้าน และจัดลำดับความสำคัญโดยการให้พนักงานถือunggอล์ฟเดิมหมายเลข 1 หมายเลข 2 หรือ หมายเลข 3 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านรายได้และผลตอบแทน โดยพนักงานถือunggอล์ฟให้เหตุผล ดังต่อไปนี้

- 1) ในปัจจุบันพนักงานถือunggอล์ฟไม่มีระบบสวัสดิการที่ดีพอ
- 2) ในปัจจุบันค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น การปรับปรุงด้านรายได้และผลตอบแทน

น่าจะมีส่วนที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

ลำดับที่ 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยพนักงานถือunggอล์ฟให้เหตุผล ดังต่อไปนี้

- 1) พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจุบันอาชีพพนักงานถือunggอล์ฟไม่มีความก้าวหน้าและความมั่นคง

ลำดับที่ 3 ด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยพนักงานถือธงกอล์ฟให้เหตุผล ดังต่อไปนี้

1) พนักงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม และไม่รับฟังความคิดเห็นจากหลาย ๆ ด้าน

4.7.2 ผลการตอบสนองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือธงกอล์ฟ

จากผลของการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือธงกอล์ฟเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการย้ายสถานที่ทำงาน ถ้าบริษัทอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่าบริษัทเดิม สามารถสรุปผลโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานถือธงกอล์ฟกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าจะย้ายไปบริษัทอื่น โดยพนักงานถือธงกอล์ฟให้เหตุผล ดังต่อไปนี้

- 1) พนักงานอยากได้รับรายได้และข้อเสนอที่ดีเหล่านั้น
- 2) เพื่อที่จะได้พัฒนาตัวเองขึ้น เพราะย้ายไปบริษัทใหม่ก็ต้องปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ และได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น
- 3) บริษัทที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่นี้ ไม่มีสวัสดิการที่ดี
- 4) การบริหารงานของผู้บริหารไม่ดี

กลุ่มที่ 2 พนักงานถือธงกอล์ฟกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าจะไม่ย้ายไปบริษัทอื่น โดยพนักงานถือธงกอล์ฟให้เหตุผล ดังต่อไปนี้

- 1) พนักงานมีอายุมากแล้ว
- 2) พนักงานปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทนี้มานาน
- 3) พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้
- 4) พนักงานมีความรักและความผูกพันกับบริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
- 5) พนักงานมีรายได้ดีอยู่แล้ว
- 6) พนักงานสามารถเดินทางมาทำงานได้สะดวก
- 7) พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัทนี้
- 8) ครอบครัวของพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทนี้ด้วยกัน
- 9) บริษัทที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยอยู่ใกล้ที่พักอาศัย
- 10) บริษัทที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยดีอยู่แล้ว
- 11) บริษัทที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยในปัจจุบันมีลูกค้มาใช้บริการมาก

กลุ่มที่ 3 พนักงานถือธงกอล์ฟกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าจะไม่แน่ใจว่าจะย้ายไปบริษัทอื่น โดยพนักงานถือธงกอล์ฟให้เหตุผล ดังต่อไปนี้

- 1) พนักงานต้องการรอข้อเสนอที่ของทางบริษัทในปัจจุบันจะมอบให้
- 2) พนักงานต้องเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตัวพนักงานก่อน
- 3) ถ้าบริษัทที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยในปัจจุบันนี้ มีความมั่นคงให้กับชีวิต

พนักงาน พนักงานก็อาจจะไม่ย้ายไป