

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์” ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรทั้งหมดจำนวน 328 คนพบว่า มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยจำนวน 247 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.30 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย การนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	26.4
หญิง	182	73.6
รวม	247	100.0
ระดับสายงาน		
ระดับปฏิบัติการ	183	74.1
ระดับหัวหน้างาน	43	17.4
ระดับบริหาร	21	8.5
รวม	247	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	27	10.9
1 – 5 ปี	181	73.3
6 – 10 ปี	29	11.7
มากกว่า 10 ปี	10	4.1
รวม	247	100.0
ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	38	15.4
15,001 – 30,000 บาท	150	60.7
30,001 – 50,000 บาท	36	14.6
มากกว่า 50,000 บาท	23	9.3
รวม	247	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ: กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 เพศหญิงจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6

2. ระดับสายงาน: กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาก็คือระดับหัวหน้างาน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับบริหาร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

3. อายุงาน: กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมามีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

4. ระดับเงินเดือน: กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับเงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมามีระดับเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีระดับเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคะแนน
1.ผลตอบแทน	3.25	.44	ปานกลาง
2.การเลื่อนตำแหน่ง	3.31	.67	ปานกลาง
3.หัวหน้างาน	3.48	.41	ปานกลาง
4.สวัสดิการต่างๆ	3.45	.61	ปานกลาง
5.รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	3.22	.39	ปานกลาง
6.ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	3.83	.59	สูง
7.เพื่อนร่วมงาน	3.02	.38	ปานกลาง
8.ลักษณะงาน	2.90	.43	ปานกลาง
9.การสื่อสารในองค์กร	2.86	.48	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.54	.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและการแจกแจงคะแนนความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (เกณฑ์ 1.00 - 2.33) ระดับปานกลาง (เกณฑ์ 2.34 - 3.67) และ ระดับสูง (เกณฑ์ 3.68 - 5.00) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับใน

การทำงานระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนด้านหัวหน้างาน สวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทน รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์การ ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.45, 3.31, 3.25, 3.22, 3.02, 2.90 และ 2.86 ตามลำดับ และความพึงพอใจในงานโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคะแนน
1.ด้านจิตใจ	3.41	.45	ปานกลาง
2.ด้านการคงอยู่	3.30	.55	ปานกลาง
3.ด้านบรรทัดฐาน	3.44	.62	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.38	.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและการแจกแจงคะแนนความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (เกณฑ์ 1.00 - 2.33) ระดับปานกลาง (เกณฑ์ 2.34 - 3.67) และระดับสูง (เกณฑ์ 3.68 - 5.00) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44, 3.41 และ 3.30 ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคะแนน
1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.30	.73	ปานกลาง
2) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.79	.58	สูง
3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.65	.73	ปานกลาง
4) ความมั่นคงในอาชีพ	3.87	.66	สูง
5) สังคมสัมพันธ์	3.84	.72	สูง
6) ลักษณะการบริหารงาน	3.65	.79	ปานกลาง
7) ภาวะอิสระจากงาน	3.50	.88	ปานกลาง
8) ความภูมิใจในองค์กร	3.92	.56	สูง
รวมทุกด้าน	3.70	.52	สูง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและการแจกแจงคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (เกณฑ์ 1.00 - 2.33) ระดับปานกลาง (เกณฑ์ 2.34 - 3.67) และระดับสูง (เกณฑ์ 3.68 - 5.00) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความภูมิใจในองค์กร ความมั่นคงในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, 3.87, 3.84 และ 3.79 ตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน

ด้านลักษณะการบริหารงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ภาวะอิสระจากงาน และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.65, 3.50 และ 3.30 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p-value
ชาย	65	3.72	.38	.825	.412
หญิง	182	3.70	.36		

จากตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง จากการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.72 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.70 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่าเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ระดับสายงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามระดับสายงาน

ระดับสายงาน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	67.18	33.592	.116	.258
ภายในกลุ่ม	245	56033.82	288.790		
รวม	247	56101.00			

จากตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับสายงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า F เท่ากับ .116 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .258 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่ามีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่าระดับสายงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 อายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามอายุงาน

ระดับสายงาน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3	564.20	188.067	1.166	.128
ภายในกลุ่ม	244	53498.62	219.257		
รวม	247	54748.68			

จากตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับสายงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า F เท่ากับ 1.166 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .128 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่ามีค่าไม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่าอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับสายงาน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3	435.44	145.147	.681	.493
ภายในกลุ่ม	244	52003.429	213.129		
รวม	247	52438.87			

จากตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า F เท่ากับ .681 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .493 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่ามีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่าระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
1. ผลตอบแทน	.376***
2. การเลื่อนตำแหน่ง	.303***
3. หัวหน้างาน	.284***
4. สวัสดิการต่างๆ	.294***
5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	.215***
6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.559***
7. เพื่อนร่วมงาน	.221***
8. ลักษณะงาน	.208**
9. การสื่อสารในองค์กร	-.088
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	.493***

***p<.001, **p<.01

จากตารางที่ 4.9 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การพบว่า

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .493 ($r=.493, p<.001$) โดยผลการทดสอบสมมติฐานย่อยมีผลดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .376 ($r=.376, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 การเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .303 ($r=.303, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.3 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .284 ($r=.284, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 สวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.4 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .294 ($r=.294, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 รางวัลจากผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.5 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .215 ($r=.215, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 2.6 ระเบียบข้อบังคับในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.6 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .559 ($r=.559, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 2.7 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.7 ที่ว่าความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .221 ($r=.221, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 2.8 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.8 ที่ว่าความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .208 ($r=.208, p<.01$)

สมมติฐานย่อยที่ 2.9 การสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อ องค์กรโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 2.8 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้าน การสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ -.088

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน
และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ผลตอบแทน	.571***
2. การเลื่อนตำแหน่ง	.520***
3. หัวหน้างาน	.450***

ตารางที่ 4.10(ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน
4. สวัสดิการต่างๆ	.486***
5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	.291***
6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	.638***
7. เพื่อนร่วมงาน	.172**
8. ลักษณะงาน	.272***
9. การสื่อสารในองค์กร	-.206**
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	.693***

*** $p < .001$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .693 ($r = .693$, $p < .001$) โดยผลการทดสอบสมมติฐานย่อยมีผลดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1 ที่ว่าความพึงพอใจในงาน

ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .571 ($r=.571, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 การเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.2 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .520 ($r=.520, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.3 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .450 ($r=.450, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 สวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.4 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .291 ($r=.291, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 รางวัลจากผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.5 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .291 ($r=.291, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 ระเบียบข้อบังคับในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.6 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .638 ($r=.638, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 3.7 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.7 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .172 ($r=.172, p<.01$)

สมมติฐานย่อยที่ 3.8 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.8 ที่ว่าความพึงพอใจในงาน

ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .272 ($r=.272, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 3.9 การสื่อสารในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 3.8 ที่ว่าความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.206 ($r=-.206, p<.01$)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ
และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ด้านจิตใจ	.620***
2. ด้านบรรทัดฐาน	.595***
3. ด้านการคงอยู่	.739***
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.744***

*** $p<.001$

จากตารางที่ 4.11 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานโดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .744 ($r=.744, p<.001$) โดยผลการทดสอบสมมติฐานย่อยมีผลดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 4.1 ที่ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .620 ($r=.620, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 4.2 ที่ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .595 ($r=.595, p<.001$)

สมมติฐานย่อยที่ 4.3 ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 4.3 ที่ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .739 ($r=.739, p<.001$)