

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยขอเสนอระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 8,266 ราย กลุ่มตัวอย่างประมาณ 383 ราย กลุ่มตัวอย่างนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ  $\pm 5\%$ ) โดยใช้การเปิดตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973) สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มงานเป็นหลัก

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ
  - 1.1 ด้านผลตอบแทน
  - 1.2 ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน
  - 1.3 ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้านด้วยกัน คือ
  - 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
  - 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
  - 2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
  - 2.4 ด้านโอกาสในการก้าวหน้า
  - 2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์
  - 2.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน
  - 2.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน
  - 2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ
  - 3.1 ด้านจิตใจ
  - 3.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร
  - 3.3 ด้านบรรทัดฐาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามรวม 98 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วนด้วยกันคือ

**ส่วนที่ 1** ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (รวม 6 ข้อ) ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
4. อายุงานในธนาคาร
5. ระดับตำแหน่ง
6. สังกัด

**ส่วนที่ 2** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ข้อคำถามรวม 33 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านผลตอบแทน ข้อคำถาม 10 ข้อ (ข้อที่ 1- ข้อที่ 10)
2. ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ข้อคำถาม 10 ข้อ (ข้อที่ 11- ข้อที่ 20)

3) ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ข้อคำถาม 13 ข้อ (ข้อ 21-ข้อ 33)

**ส่วนที่ 3** คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อคำถามรวม 37 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 34-ข้อที่ 38)
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ข้อคำถาม 3 ข้อ (ข้อที่ 39-ข้อที่ 41)
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ข้อคำถาม 7 ข้อ (ข้อที่ 42-ข้อที่ 48)
4. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 49-ข้อที่ 53)
5. ด้านสังคมสัมพันธ์ ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 54-ข้อที่ 58)
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 59-ข้อที่ 63)
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน ข้อคำถาม 3 ข้อ (ข้อที่ 64-ข้อที่ 66)
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ข้อคำถาม 4 ข้อ (ข้อที่ 67-ข้อที่ 70)

**ส่วนที่ 4** ความผูกพันต่อองค์กร ข้อคำถามรวม 22 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านจิตใจ ข้อคำถาม 7 ข้อ (ข้อที่ 71-ข้อที่ 77)
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร ข้อคำถาม 7 ข้อ (ข้อที่ 78-ข้อที่ 84)
3. ด้านบรรทัดฐาน ข้อคำถาม 8 ข้อ (ข้อที่ 85-ข้อที่ 92)

สำหรับหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (ส่วนที่ 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 3) และความผูกพันต่อองค์กร (ส่วนที่ 4) นั้น กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้ระดับคะแนน

ความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การพิจารณาระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (ส่วนที่ 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 3) และความผูกพันต่อองค์การ (ส่วนที่ 4) นั้น แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาอันตรภาคชั้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความคิดเห็น
1.00 – 2.33	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่ำ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ
2.34 – 3.67	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
3.68 – 5.00	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ระดับความผูกพันต่อองค์การสูง

### การพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อคำถามแล้วนำมาดัดแปลงเพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยข้อคำถามเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของโฟลเกอร์ และครอปานซาโน (Folger and Cropanzano, 1998) ซึ่งแบ่งออก

เป็น 3 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมและดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของ ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546, น.9) และเปรมจิตร คล้ายเพ็ชร์ (2548, น.46) ซึ่งใช้แนวคิดของเซฟเพิร์ต เลวิก และมินตันในการศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ รวมเป็น 4 ด้านด้วยกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของพนิดา ทองเงา (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและได้สรุปแนวคิดขึ้นมาจากหลาย ๆ แนวคิดของนักทฤษฎี โดยศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน เช่นเดียวกับการศึกษาในครั้งนี้

สำหรับข้อคำถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของฮูสและคัมมิง (Huse and Cumming, 1985) ในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์การ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของ ภัทรา แสงอรุณ (2543, น.11) ซึ่งใช้แนวคิดเดียวกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ใช้แนวคิดของฮูสและคัมมิง และผู้วิจัยยังได้ดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของมณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541, น.13) ซึ่งใช้แนวคิดของริชาร์ด อี.วอลตัน ในการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกับแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพียงเล็กน้อยในเรื่องของปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา

ข้อคำถามเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของไมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) และ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยได้รวบรวมและดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542, น.24) และชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548, น.12) ซึ่งใช้แนวคิดของไมเยอร์ และอัลเลนเช่นเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ และผู้วิจัยยังได้ดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของมณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541, น.16) ซึ่งใช้แนวคิดของพอร์เตอร์และคณะในการศึกษา, หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้พนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 15 คน พิจารณา แล้วนำมาหาอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) ด้วยวิธีการของลอว์ซี (Lawsh, 1979) โดยให้สูตร ดังนี้

$$\text{CVR} = \frac{\text{Ne} - \text{N}/2}{\text{N}/2}$$

โดย CVR = ค่า Content Validity Ratio ของแต่ละข้อ  
 Ne = จำนวนผู้ประเมินที่คิดว่าข้อคำถามนั้นมีความเกี่ยวข้อง  
 N = จำนวนผู้ประเมินในข้อนั้น ๆ

จากนั้นจึงนำค่า CVR ที่ได้มาเปรียบเทียบกับตารางลอร์ซี ที่กำหนดให้ค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดคือ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งทำให้ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ถูกตัดออก 9 ข้อ เหลือข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ถูกตัดออก 12 ข้อ เหลือข้อคำถามจำนวน 37 ข้อ และความผูกพันต่อองค์กร ถูกตัดออก 7 ข้อ เหลือข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ (ดังแสดงในภาคผนวก ค)

2. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) โดยใช้อำนาจจำแนก (Discriminant Power) โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ระหว่างกลุ่มคะแนนสูง 25% และกลุ่มคะแนนต่ำ 25% ข้อคำถามที่ใช้ได้จะต้องมีค่าสถิติที่ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ พบว่าไม่มีข้อคำถามใดมีค่าสถิติที่ต่ำกว่า 1.75 ดังนั้นจึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออก (ดังแสดงในภาคผนวก ค)

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) (รัตนา ศิริพานิช, 2533 น.182-185) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำจดหมายถึงประธานคณะเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลภายในธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยให้ทราบว่าเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารแจกแบบสอบถามให้พนักงานในสังกัด และขอให้รวบรวมแบบสอบถามใส่ซองเปล่าที่แนบมาด้วย ส่งกลับมายังฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ 25 ธันวาคม 2550 โดยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 383 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์คืนจำนวนทั้งสิ้น 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.97 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

## ตารางที่ 3.1

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับ	
			แบบสอบถามที่สมบูรณ์	แบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์
<b>สำนักงานใหญ่</b>				
1. กลุ่มงานลูกค้าธุรกิจขนาดใหญ่	144	7	7	
2. กลุ่มงานลูกค้าธุรกิจ SME	300	14	9	
3. กลุ่มงานลูกค้าบุคคล	144	7	7	
4. กลุ่มงานเครือข่ายการขาย	322	15	10	
5. กลุ่มงานบริหารการเงิน	397	18	18	
6. กลุ่มงานการตลาดองค์กร	64	3	3	
7. กลุ่มงานกฎหมายและกำกับดูแลธุรกิจธนาคาร	189	9	9	
8. กลุ่มงานปฏิบัติการ	1205	55	48	
9. กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	335	15	11	
10. กลุ่มงานการเงิน	115	6	6	
11. กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	473	21	13	
12. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	104	5	5	
13. กลุ่มงานตรวจสอบ	144	7	7	
รวมพนักงานสำนักงานใหญ่	3936	182	153	
<b>สาขา</b>				
1. ภาค 1	244	11	11	
2. ภาค 2	281	13	10	1
3. ภาค 3	204	10	10	
4. ภาค 4	227	11	11	
5. ภาค 5	328	15	15	
6. ภาค 6	359	17	17	
7. ภาค 7	214	10	5	
8. ภาค 8	229	11	5	

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามได้รับกลับ	
			แบบสอบถามที่สมบูรณ์	แบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์
9. ภาค 9	256	12	11	
10. ภาค 10	199	9	3	
11. ภาค 11	269	12	4	
12. ภาค 12	205	10	8	1
<b>สาขา</b>				
13. ภาค 13	282	13	9	
14. ภาค 14	137	6	6	
15. ภาค 15	221	10	1	1
16. ภาค 16	212	10	3	1
17. ภาค 17	134	6	2	
18. ภาค 18	138	6	3	
19. ภาค 19	191	9	4	1
รวมพนักงานสาขา	4330	201	138	5
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>8266</b>	<b>383</b>	<b>291</b>	<b>5</b>

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว จึงทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนน และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS FOR WINDOWS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จะทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS FOR WINDOWS)

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### ตารางที่ 3.2

#### ตารางสรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
<b>สมมติฐานที่ 1</b> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
<b>สมมติฐานที่ 2</b> คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)  
 ตารางสรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson's Product Moment Correlation
<b>สมมติฐานที่ 3</b> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)  
 ตารางสรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานย่อยที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างน้อย 1 ด้านและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ด้านสามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การได้	Stepwise Multiple Regression Analysis