

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีประชากรจำนวน 8,266 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 กรกฎาคม 2550) กลุ่มตัวอย่างประมาณ 383 คน จากการเปิดตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มงานเป็นหลัก จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 383 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์เป็นจำนวนทั้งสิ้น 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.97 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผลและนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

- 2.1 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
- ชาย	107	36.77
- หญิง	184	63.23
รวม	291	100.00
2. อายุ		
- 21-25 ปี	49	16.84
- 26-30 ปี	67	23.02
- 31-35 ปี	38	13.06
- 36-40 ปี	54	18.56
- 41-45 ปี	43	14.78
- 46-50 ปี	27	9.28
- 51 ปีขึ้นไป	13	4.47
รวม	291	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ปริญญาตรี	214	73.54
- ปริญญาโท	76	26.12
- ปริญญาเอก	1	0.34
รวม	291	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
4. อายุงานในธนาคาร		
- น้อยกว่า 3 ปี	105	36.08
- 3-5 ปี	33	11.34
- 6-10 ปี	17	5.84
- 11-15 ปี	63	21.65
- 15-20 ปี	42	14.44
- 20 ปีขึ้นไป	31	10.65
รวม	291	100.00
5. ระดับตำแหน่ง		
- เจ้าหน้าที่ 1-5 หรือเทียบเท่า	212	72.85
- เจ้าหน้าที่ 6-8 หรือเทียบเท่า	74	25.43
- ผู้จัดการฝ่าย - ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส	5	1.72
รวม	291	100.00
6. สังกัด		
- สำนักงานใหญ่		
1. กลุ่มงานลูกค้าธุรกิจขนาดใหญ่	7	2.41
2. กลุ่มงานลูกค้าธุรกิจ SME	9	3.09
3. กลุ่มงานลูกค้าบุคคล	7	2.41
4. กลุ่มงานเครือข่ายการขาย	10	3.44
5. กลุ่มงานบริหารการเงิน	18	6.19
6. กลุ่มงานการตลาดองค์กร	3	1.03
7. กลุ่มงานกฎหมายและกำกับดูแลธุรกิจธนาคาร	9	3.09
8. กลุ่มงานปฏิบัติการ	48	16.49

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
9. กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	3.78
10. กลุ่มงานการเงิน	6	2.06
11. กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	13	4.47
12. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	5	1.72
13. กลุ่มงานตรวจสอบ	7	2.41
รวมพนักงานสำนักงานใหญ่	153	52.58
- สาขา		
1. ภาค 1	11	3.78
2. ภาค 2	10	3.44
3. ภาค 3	10	3.44
4. ภาค 4	11	3.78
5. ภาค 5	15	5.15
6. ภาค 6	17	5.84
7. ภาค 7	5	1.72
8. ภาค 8	5	1.72
9. ภาค 9	11	3.78
10. ภาค 10	3	1.03
11. ภาค 11	4	1.37
12. ภาค 12	8	2.75
13. ภาค 13	9	3.09
14. ภาค 14	6	2.06
15. ภาค 15	1	0.34
16. ภาค 16	3	1.03
17. ภาค 17	2	0.69

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
18. ภาค 18	3	1.03
19. ภาค 19	4	1.37
รวมพนักงานสาขา	138	47.42
รวมทั้งสิ้น	291	100.00

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษารวมทั้งสิ้นจำนวน 383 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์คืนจำนวน 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.97 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.77 และพนักงานหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 63.23 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.02 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 73.54 มีอายุงานในธนาคารน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็น 36.08 และมีระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ 1-5 หรือเทียบเท่าจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 72.85 และรองลงมาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.56 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.12 มีอายุงานในธนาคารระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65 และมีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6-8 หรือเทียบเท่า จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.43 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพียง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.47 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34 มีอายุงานในธนาคารระหว่าง 6-10 ปี จำนวนเพียง 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.84 และมีระดับตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่าย - ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส เพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 52.58 และเป็นพนักงานสังกัดสาขา 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.42

1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร								
	n	ด้านผลตอบแทน		ด้านกระบวนการ ในการกำหนด ผลตอบแทน		ด้านการปฏิสัมพันธ์ ต่อกันระหว่าง หัวหน้าและลูกน้อง		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. เพศ									
- ชาย	107	3.635	0.712	3.693	0.556	3.868	0.525	3.745	0.539
- หญิง	184	3.389	0.620	3.464	0.603	3.692	0.560	3.531	0.533
2. อายุ									
- 21-25 ปี	49	3.221	0.722	3.471	0.538	3.721	0.481	3.495	0.509
- 26-30 ปี	49	3.442	0.684	3.627	0.604	3.859	0.494	3.663	0.521
- 31-35 ปี	49	3.539	0.607	3.625	0.595	3.819	0.463	3.676	0.500
- 36-40 ปี	54	3.465	0.699	3.448	0.712	3.680	0.689	3.545	0.656
- 41-45 ปี	43	3.531	0.580	3.479	0.594	3.615	0.634	3.548	0.567
- 46-50 ปี	27	3.726	0.618	3.642	0.480	3.848	0.511	3.749	0.490
- 51 ปีขึ้นไป	13	3.846	0.376	3.661	0.430	3.779	0.448	3.764	0.369
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด									
- ปริญญาตรี	214	3.486	0.682	3.562	0.591	3.777	0.572	3.624	0.559
- ปริญญาโท	76	3.458	0.621	3.507	0.614	3.694	0.497	3.566	0.504
- ปริญญาเอก*	1	3.800	-	3.800	-	4.154	-	3.939	-
4. อายุงานในธนาคาร									
- น้อยกว่า 3 ปี	105	3.419	0.680	3.605	0.561	3.850	0.492	3.646	0.515
- 3-5 ปี	33	3.501	0.696	3.669	0.478	3.855	0.320	3.692	0.406
- 6-10 ปี	17	3.377	0.506	3.352	0.672	3.653	0.601	3.478	0.542
- 11-15 ปี	63	3.408	0.733	3.441	0.700	3.652	0.611	3.514	0.629

* เนื่องจากพนักงานผู้มีวุฒิปริญญาเอกมีจำนวน เพียง 1 คน จึงไม่นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ								
	n	ด้านผลตอบแทน		ด้านกระบวนการ ในการกำหนด ผลตอบแทน		ด้านการปฏิสัมพันธ์ ต่อกันระหว่าง หัวหน้าและลูกน้อง		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
4. อายุงานในธนาคาร (ต่อ)									
- 15-20 ปี	42	3.556	0.597	3.499	0.613	3.663	0.711	3.580	0.609
- 20 ปีขึ้นไป	31	3.757	0.550	3.620	0.498	3.731	0.518	3.706	0.487
5. ระดับตำแหน่ง									
- เจ้าหน้าที่ 1-5	212	3.380	0.683	3.502	0.607	3.710	0.560	3.547	0.551
- เจ้าหน้าที่ 6-8	74	3.749	0.545	3.663	0.562	3.874	0.530	3.772	0.506
- ผฝ. - ผผอ.	5	3.700	0.300	3.800	0.255	3.985	0.127	3.842	0.136
6. สังกัด									
- สำนักงานใหญ่	153	3.519	0.687	3.533	0.641	3.729	0.604	3.606	0.597
- สาขา	138	3.436	0.640	3.565	0.544	3.788	0.490	3.614	0.482
รวม	291	3.480	0.665	3.549	0.596	3.757	0.553	3.610	0.544

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม และแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุงานในธนาคาร 20 ปีขึ้นไป และพนักงานระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6-8 และพนักงานระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย-ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง

2. ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานเพศชาย และพนักงานระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย-ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง

3. ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องอยู่ในระดับสูง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารระหว่าง 6-20 ปี จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องอยู่ในระดับปานกลาง

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	n	คุณภาพชีวิตการทำงาน																		
		ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ		ด้านการพัฒนา ศักยภาพ ของ ผู้ปฏิบัติงาน		ด้านโอกาสในการก้าวหน้า		ด้านสังคมสัมพันธ์		ด้านลักษณะการบริหารงาน		ด้านภาวะอิสระจากงาน		ด้านความภูมิใจในองค์การ		รวม		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เพศ																				
- ชาย	107	3.461	0.807	3.722	0.608	3.856	0.497	3.726	0.608	4.051	0.446	3.830	0.587	3.767	0.569	3.890	0.611	3.794	0.466	
- หญิง	184	3.142	0.712	3.526	0.590	3.677	0.483	3.564	0.510	4.024	0.367	3.685	0.577	3.620	0.532	3.792	0.483	3.633	0.385	
2. อายุ																				
- 21-25 ปี	49	2.795	0.814	3.354	0.618	3.561	0.608	3.436	0.631	4.082	0.363	3.718	0.455	3.639	0.604	3.803	0.529	3.548	0.438	
- 26-30 ปี	49	3.195	0.796	3.687	0.550	3.753	0.465	3.623	0.548	4.093	0.366	3.791	0.529	3.627	0.590	3.817	0.497	3.702	0.392	
- 31-35 ปี	49	3.291	0.650	3.693	0.592	3.704	0.515	3.688	0.467	3.993	0.394	3.737	0.707	3.675	0.499	3.789	0.508	3.696	0.429	
- 36-40 ปี	54	3.315	0.739	3.614	0.612	3.839	0.486	3.687	0.570	4.037	0.482	3.719	0.661	3.701	0.547	3.824	0.655	3.727	0.472	
- 41-45 ปี	43	3.408	0.688	3.531	0.591	3.718	0.436	3.558	0.565	3.921	0.318	3.626	0.629	3.655	0.523	3.762	0.567	3.655	0.405	
- 46-50 ปี	27	3.643	0.609	3.735	0.664	3.905	0.412	3.770	0.439	4.044	0.441	3.881	0.530	3.741	0.526	3.963	0.408	3.846	0.373	
- 51 ปีขึ้นไป	13	3.735	0.419	3.667	0.561	3.833	0.344	3.792	0.480	4.012	0.445	3.708	0.545	3.872	0.462	4.058	0.370	3.837	0.345	
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด																				
- ปริญญาตรี	214	3.230	0.760	3.586	0.599	3.772	0.477	3.607	0.561	4.029	0.422	3.746	0.601	3.692	0.528	3.864	0.532	3.696	0.421	
- ปริญญาโท	76	3.332	0.769	3.618	0.610	3.657	0.541	3.666	0.533	4.048	0.324	3.715	0.540	3.622	0.609	3.720	0.529	3.676	0.433	
- ปริญญาเอก*	1	4.000	-	4.667	-	3.857	-	4.000	-	4.000	-	3.800	-	4.000	-	4.500	-	4.054	-	
4. อายุงานในธนาคาร																				
- น้อยกว่า 3 ปี	105	3.088	0.827	3.505	0.610	3.719	0.536	3.601	0.568	4.112	0.376	3.821	0.541	3.692	0.571	3.813	0.549	3.675	0.439	
- 3-5 ปี	33	3.187	0.796	3.671	0.445	3.653	0.510	3.580	0.614	4.048	0.274	3.787	0.291	3.515	0.628	3.833	0.413	3.661	0.358	
- 6-10 ปี	17	3.300	0.554	3.803	0.687	3.806	0.338	3.726	0.464	3.914	0.419	3.576	0.699	3.666	0.471	3.794	0.581	3.699	0.380	
- 11-15 ปี	63	3.240	0.764	3.664	0.593	3.759	0.537	3.617	0.537	4.032	0.352	3.674	0.652	3.690	0.565	3.810	0.529	3.687	0.429	
- 15-20 ปี	42	3.471	0.613	3.520	0.585	3.707	0.454	3.557	0.582	3.890	0.494	3.663	0.704	3.615	0.469	3.762	0.634	3.657	0.468	

* เนื่องจากพนักงานผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีจำนวน เพียง 1 คน จึงไม่นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)
แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	n	คุณภาพชีวิตการทำงาน																	
		ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ		ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน		ด้านโอกาสในการก้าวหน้า		ด้านสังคมสัมพันธ์		ด้านลักษณะการบริหารงาน		ด้านภาวะอิสระจากงาน		ด้านความภูมิใจในองค์กร		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
4. อายุงานในธนาคาร (ต่อ) - 20 ปีขึ้นไป	31	3.648	0.602	3.698	0.695	3.897	0.346	3.790	0.462	4.017	0.463	3.729	0.562	3.838	0.478	4.024	0.425	3.836	0.381
5. ระดับตำแหน่ง																			
- เจ้าหน้าที่ 1-5	212	3.112	0.759	3.562	0.611	3.685	0.519	3.549	0.560	4.017	0.403	3.679	0.593	3.632	0.556	3.773	0.542	3.629	0.421
- เจ้าหน้าที่ 6-8	74	3.647	0.631	3.695	0.584	3.888	0.397	3.820	0.495	4.080	0.392	3.885	0.543	3.781	0.531	3.986	0.489	3.859	0.391
- ผฝ. - ผผอ.	5	3.760	0.456	3.667	0.408	4.029	0.120	3.840	0.167	4.040	0.089	4.080	0.110	3.867	0.298	3.800	0.481	3.908	0.201
6. สังกัด																			
- สำนักงานใหญ่	153	3.336	0.764	3.656	0.545	3.804	0.453	3.676	0.550	4.028	0.421	3.720	0.640	3.734	0.493	3.837	0.586	3.729	0.432
- สาขา	138	3.174	0.755	3.535	0.659	3.675	0.532	3.566	0.552	4.041	0.372	3.759	0.516	3.609	0.601	3.819	0.474	3.652	0.412
รวม	291	3.259	0.763	3.599	0.604	3.743	0.495	3.624	0.553	4.034	0.398	3.738	0.584	3.675	0.550	3.828	0.535	3.692	0.423

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมและแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และพนักงานระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย-ผู้จัดการฝ่ายอาวุโสจะมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับสูง

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี, 31-35 ปี และ 46-50 ปี และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารระหว่าง 3-10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป และพนักงานระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6-8 หรือเทียบเท่าจะมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับสูง

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นพนักงานที่มี

อายุระหว่าง 21-25 ปี พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารระหว่าง 3-5 ปี จะมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานเพศชาย และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี, 46-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารระหว่าง 6-10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6-8 หรือเทียบเท่า และระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย-ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส และพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่จะมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่าทั้งในภาพรวมและลักษณะส่วนบุคคลย่อยทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารน้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.112 และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคาร 15-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.890

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารระหว่าง 6-10 ปี และ 15-20 ปี จะมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นพนักงานเพศหญิง และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี, 26-30 ปี และ 41-45 ปี พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารระหว่าง 3-5 ปี, 6-10 ปี และ 15-20 ปี พนักงานระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 1-5 หรือเทียบเท่า และพนักงานสังกัดสาขาจะมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าทั้งในภาพรวมและลักษณะส่วนบุคคลย่อยทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.058 และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.720

9. การรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร								
	n	ด้านจิตใจ		ด้านการคงอยู่กับองค์กร		ด้านบรรทัดฐาน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. เพศ									
- ชาย	107	3.947	0.520	3.174	0.733	3.786	0.521	3.636	0.525
- หญิง	184	3.777	0.465	3.096	0.639	3.562	0.528	3.478	0.458
2. อายุ									
- 21-25 ปี	49	3.739	0.450	2.866	0.683	3.477	0.490	3.360	0.470
- 26-30 ปี	49	3.771	0.501	3.037	0.752	3.500	0.581	3.435	0.536
- 31-35 ปี	49	3.825	0.412	3.201	0.717	3.674	0.516	3.566	0.475
- 36-40 ปี	54	3.880	0.626	3.161	0.651	3.717	0.557	3.586	0.522
- 41-45 ปี	43	3.843	0.431	3.239	0.626	3.790	0.446	3.624	0.408
- 46-50 ปี	27	3.963	0.411	3.339	0.447	3.777	0.525	3.693	0.400
- 51 ปีขึ้นไป	13	4.187	0.393	3.357	0.470	3.875	0.450	3.806	0.353
3. ระดับการศึกษาสูงสุด									
- ปริญญาตรี	214	3.864	0.491	3.179	0.677	3.700	0.484	3.581	0.469
- ปริญญาโท	76	3.770	0.494	2.956	0.638	3.486	0.640	3.404	0.524
- ปริญญาเอก*	1	4.000	-	4.143	-	3.750	-	3.964	-
4. อายุงานในธนาคาร									
- น้อยกว่า 3 ปี	105	3.773	0.502	2.938	0.697	3.504	0.503	3.405	0.505
- 3-5 ปี	33	3.797	0.439	3.177	0.759	3.545	0.685	3.506	0.535
- 6-10 ปี	17	3.785	0.404	3.102	0.816	3.529	0.447	3.472	0.499

* เนื่องจากพนักงานผู้มีวุฒิมหาบัณฑิตระดับปริญญาเอกมีจำนวน เพียง 1 คน จึงไม่นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)
แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร								
	n	ด้านจิตใจ		ด้านการคงอยู่กับองค์กร		ด้านบรรทัดฐาน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
4. อายุงานในธนาคาร (ต่อ)									
- 11-15 ปี	63	3.860	0.438	3.167	0.675	3.789	0.515	3.605	0.458
- 15-20 ปี	42	3.855	0.615	3.276	0.476	3.750	0.480	3.627	0.436
- 20 ปีขึ้นไป	31	4.078	0.428	3.421	0.496	3.850	0.483	3.783	0.383
5. ระดับตำแหน่ง									
- จ. 1-5	212	3.787	0.490	3.061	0.706	3.590	0.541	3.479	0.494
- จ. 6-8	74	3.993	0.469	3.337	0.523	3.817	0.490	3.716	0.430
- ผฝ. - ผฝอ.	5	3.771	0.501	2.657	0.620	3.400	0.445	3.276	0.455
6. สังกัด									
- สำนักงานใหญ่	153	3.879	0.501	3.165	0.640	3.665	0.476	3.569	0.458
- สาขา	138	3.796	0.480	3.080	0.711	3.622	0.595	3.499	0.520
รวม	291	3.840	0.492	3.125	0.675	3.644	0.535	3.536	0.489

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านจิตใจ พบว่าทั้งในภาพรวมและลักษณะส่วนบุคคลย่อยทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.187 และพนักงานที่มีอายุ 21-25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.739

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าทั้งในภาพรวมและลักษณะส่วนบุคคลย่อยทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีอายุงานในธนาคาร 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.421 และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย-ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.657

3. ด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานที่มีอายุงานในธนาคาร 11 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 6-8 หรือเทียบเท่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง

4. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
กับความผูกพันต่อองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านผลตอบแทน	0.620**
ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน	0.439**
ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	0.285**
รวม	0.489**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีรายละเอียดตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ 0.489 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.620 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.439 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.2 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.285 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.3 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.600**
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.503**
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.592**
โอกาสในการก้าวหน้า	0.627**
สังคมสัมพันธ์	0.218**
ลักษณะการบริหารงาน	0.352**
ภาวะอิสระจากงาน	0.571**
ความภูมิใจในองค์กร	0.583**
รวม	0.679**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีรายละเอียดตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.600 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.1 ที่

กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.503 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.2 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.592 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.3 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.627 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.4 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.218 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.5 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.352 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.6 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.7 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.583 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.8 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ			
	ด้าน ผลตอบแทน	ด้าน กระบวนการ ในการกำหนด ผลตอบแทน	ด้านการ ปฏิสัมพันธ์ ต่อกันระหว่าง หัวหน้าและลูกน้อง	รวม
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.867**	0.616**	-	-
สังคมสัมพันธ์	-	-	0.508**	-
รวม	-	-	-	0.841**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีรายละเอียดตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.841 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.867 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3.1 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.616 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3.2 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.508 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3.3 ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์

**2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายความ
ผูกพันต่อองค์การได้**

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	โอกาสในการก้าวหน้า	.627	.393	.391	187.331***
2	ความภูมิใจในองค์การ	.683	.466	.463	125.842***
3	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.714	.510	.505	99.648***
4	ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	.735	.540	.533	83.819***
5	การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.760	.578	.570	78.004***
6	ด้านผลตอบแทน	.766	.587	.578	67.197***
7	ภาวะอิสระจากงาน	.770	.592	.582	58.769***

*** $p < .001$

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ด้านสามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวทำนาย พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ และได้รับการเลือกเข้าสู่สมการถดถอยมี 7 ปัจจัย ใน 7 ขั้นตอน โดยพิจารณาค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การพบว่า

ขั้นที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .391 ($p < .001$)

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .463 ($p < .001$)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .505 ($p < .001$)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .533 ($p < .001$)

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .570 ($p < .001$)

ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .578 ($p < .001$)

ขั้นที่ 7 เมื่อเพิ่มปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .582 ($p < .001$) จากนั้นเมื่อเพิ่มปัจจัยการทำนายขั้นต่อไป พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเปลี่ยนไปอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากที่กล่าวมาแสดงว่าปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 2 ด้านและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ร้อยละ 58

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ที่กำหนดไว้ว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ และสามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับทำนายความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวทำนาย

ขั้นที่	ตัวแปร	B	Beta	t
1	โอกาสในการก้าวหน้า	.163	.185	2.888**
2	ความภูมิใจในองค์การ	.207	.226	4.295***
3	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.096	.150	1.907*
4	ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	-.276	-.312	-5.976***
5	การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.252	.255	4.502***
6	ด้านผลตอบแทน	.155	.211	2.306*
7	ภาวะอิสระจากงาน	.095	.107	1.994*
	(ค่าคงที่)	1.038		6.198***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนตามตารางที่ 4.9 สามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กร} = & 1.038 + 0.163(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า}) + \\ & 0.207(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร}) + 0.096 \\ & (\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม}) - \\ & 0.276(\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน}) \\ & \text{ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง}) + 0.252(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน}) + 0.155(\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน}) + 0.095(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน}) \end{aligned}$$

หรืออยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\begin{aligned} Z \text{ ความผูกพันต่อองค์กร} = & 0.185(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า}) + 0.226 \\ & (\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร}) + 0.150 \\ & (\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม}) - \\ & 0.312(\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน}) \\ & \text{ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง}) + 0.255(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน}) + 0.211(\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน}) + 0.107(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน}) \end{aligned}$$