

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 94 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 94 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงสำรวจพนักงานทุกคน กล่าวคือ ศึกษาจากประชากรที่ใช้ในการทั้งหมด (เก็บข้อมูลทำในช่วงเดือนกรกฎาคม-สิงหาคมปี 2550)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- | | |
|-------------------|--|
| 1) เพศ | ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง |
| 2) ระดับสายงาน | ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน และระดับบริหาร |
| 3) อายุงาน | ได้แก่ น้อยกว่า 1 ปี, 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, มากกว่า 10 ปี |
| 4) ระดับเงินเดือน | ได้แก่ น้อยกว่า 15,000 บาท, 15,000 - 30,000 บาท, 30,001 - 50,000 บาท, มากกว่า 50,000 บาท |

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

- 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความมั่นคงในอาชีพ
- 5) สังคมสัมพันธ์
- 6) ลักษณะการบริหารงาน
- 7) ภาวะอิสระจากงาน
- 8) ความภูมิใจในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

- 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

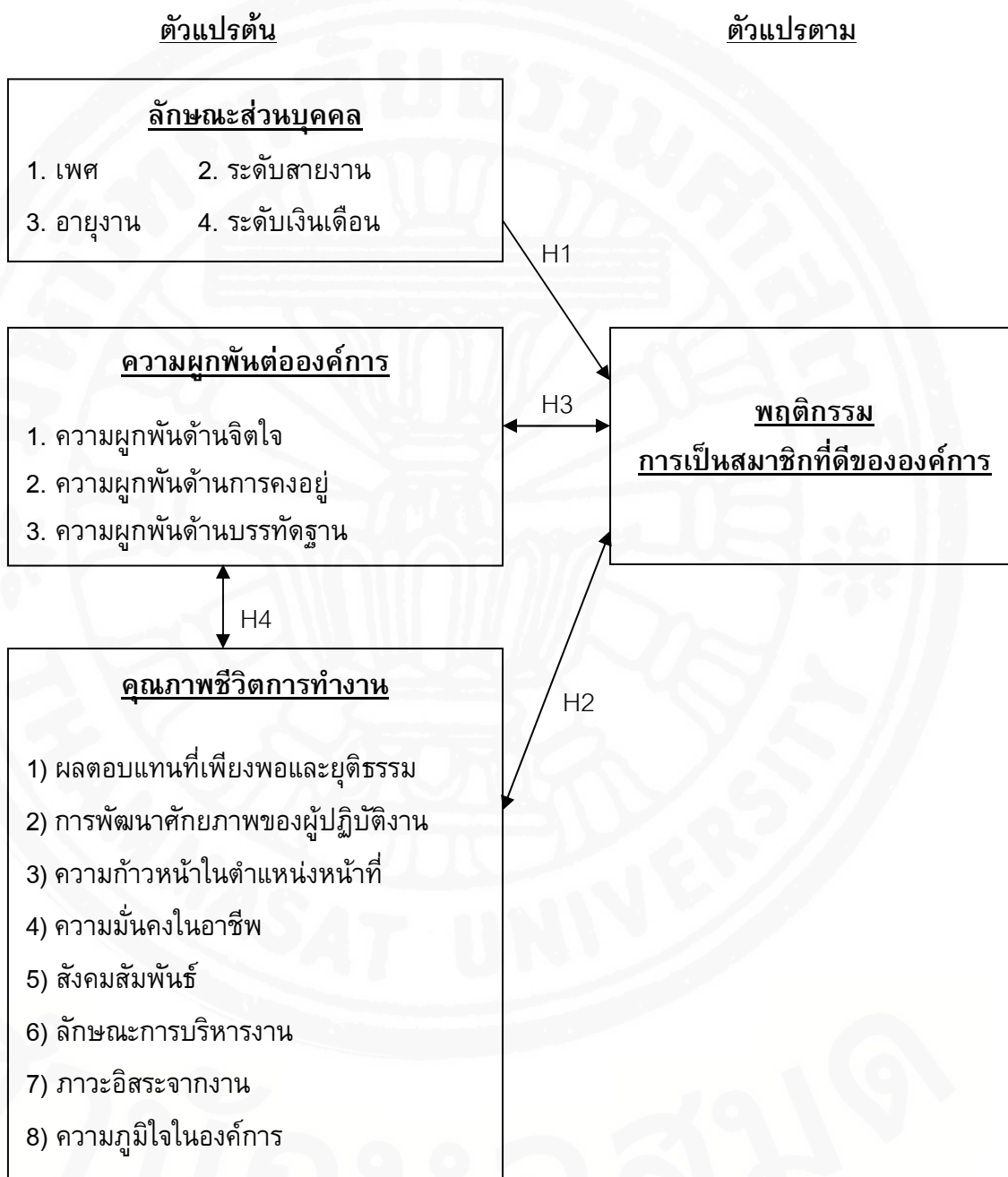
กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

ชำนาญก หอสมุด

ภาพที่ 1

กรอบความคิดในการวิจัย : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร เป็นการสร้างข้อคำถามจากงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985) และจากงานของคัมมิงส์และวอลเลย์ (Cummings and Worley, 1997) โดยรัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) มีข้อคำถามที่นำไปใช้ในการวิจัยทั้งหมด 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .88

ตารางที่ 3.1

ข้อคำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4	1 - 4
2. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	5	5 - 9
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4	10 - 13
4. ความมั่นคงในอาชีพ	3	14 - 16
5. สังคมสัมพันธ์	3	17 - 19
6. ลักษณะการบริหารงาน	3	20 - 22
7. ภาวะอิสระจากงาน	2	23 - 24
8. ความภูมิใจในองค์กร	5	25 - 29

แบบสอบถามเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ คำตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับความเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การจัดระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึงว่ามีระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึงว่ามีระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง คือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในลักษณะกึ่งกลางระหว่างลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำกับลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึงว่ามีระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานสูง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเท่ากับ .91 ซึ่งมากกว่าระดับเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .65 (ประคอง กรรณสูต, 2538) ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4	.86
2. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	5	.87
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4	.83
4. ความมั่นคงในอาชีพ	3	.70
5. สังคมสัมพันธ์	3	.69
6. ลักษณะการบริหารงาน	3	.83
7. ภาวะอิสระจากงาน	2	.87
8. ความภูมิใจในองค์กร	5	.69
รวมทุกด้าน	29	.91

2. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) โดยใช้แบบสอบถามของอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง มีข้อคำถามที่นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .94

ตารางที่ 3.4

ข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	9	1 – 9
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	7	10 – 16
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	8	17 - 24

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ คำตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน

ตารางที่ 3.5

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การจัดระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายความว่า มีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง คือ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในลักษณะกึ่งกลางระหว่างลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำกับลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรสูง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเท่ากับ .86 ซึ่งมากกว่าระดับเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .65 (ประคอง กรรณสูต, 2538) ดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	9	.68
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	7	.73
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	8	.68
รวมทุกด้าน	24	.86

3. แบบทดสอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1988) โดยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงและพัฒนาโดยวรท วิลาวรรณ (2546) มีข้อคำถามที่นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 38 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92

ตารางที่ 3.7

ข้อคำถามแบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์ประกอบของพฤติกรรม	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม
1. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	8	1 - 8
2. พฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	8	9 - 16
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	7	17 - 23
4. พฤติกรรมกรรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ	8	24 - 31
5. พฤติกรรมกรตระหนักในหน้าที่	7	32 - 38

ตารางที่ 3.8

ข้อคำถามทางบวกและทางลบของแบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์ประกอบของพฤติกรรม	ข้อคำถาม	ข้อคำถาม
1. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ทางบวก	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8
	ทางลบ	6
2. พฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	ทางบวก	9, 10, 12
	ทางลบ	11, 13, 14, 15, 16
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	ทางบวก	17, 18, 21
	ทางลบ	19, 20, 22, 23
4. พฤติกรรมกรรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ	ทางบวก	24, 26, 27, 29, 30, 31
	ทางลบ	25, 28
5. พฤติกรรมกรตระหนักในหน้าที่	ทางบวก	32, 33, 35, 38
	ทางลบ	34, 36, 37

แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นมาตราประเมินค่าแบบ
ลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ คำตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน

ตารางที่ 3.9

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
สม่ำเสมอ	5	1
บางครั้ง	4	2
นานๆ ครั้ง	3	3
น้อยครั้ง	2	4
ไม่เคยปฏิบัติ	1	5

การจัดระดับคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย
โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์การต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์การปานกลาง คือ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในลักษณะกึ่งกลาง
ระหว่างลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำกับลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์การสูง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เท่ากับ .91 ซึ่งมากกว่าระดับเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .65
(ประคอง กรรณสูต, 2538)

ตารางที่ 3.10

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์ประกอบของพฤติกรรม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	8	.81
2. พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	8	.76
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	7	.81
4. พฤติกรรมการรับผิดชอบและ ให้ความร่วมมือ	8	.77
5. พฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่	7	.70
รวมทุกด้าน	38	.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการมีดังนี้ ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยทำจดหมายชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งเสนอโครงร่างการวิจัยให้พิจารณา และขอให้ออกหนังสือขอความร่วมมือให้พนักงานช่วยตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้พร้อมทั้งทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การให้พนักงานตอบเองโดยตรง และส่วนที่สองสำหรับหัวหน้างานขึ้นไปเป็นผู้ตอบ คือแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาตอบตามลักษณะพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีระดับการวัดของตัวแปรเป็นนามบัญญัติ (Nominal Scale) ส่วนระดับสายงาน อาชีพ และ ระดับเงินเดือน มีระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบอันตรภาค (Interval Scale)

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีระดับการวัดของตัวแปรเป็นแบบอันตรภาค (Interval Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าสถิติที่ใช้คือ T-test และ One-Way ANOVA

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และ คุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6. การทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยนำความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตแต่ละด้านมาเป็นตัวแปรในการทำนาย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ชำนาญกานท์สมิต

ตารางที่ 3.11

การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p> <p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1</u> เพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : เพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : เพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน</p>	T-test
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2</u> ระดับสายงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ระดับสายงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : ระดับสายงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองระดับมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3</u> อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4</u> ระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : ระดับเงินเดือนแตกต่างกันอย่างน้อยสองระดับมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)

การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H₀ : คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H₁ : คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H₀ : คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H₁ : คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H₀ : คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H₁ : คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)

การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4</u> คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H_1 : คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5</u> คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ</p> <p>H_0 : คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H_1 : คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6</u> คุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : คุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H_1 : คุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.7</u> คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H_1 : คุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)

การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.8</u> คุณภาพชีวิตด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติคือ</p> <p>H0 : คุณภาพชีวิตด้านภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p> <p>H1 : คุณภาพชีวิตด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.9</u> คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติคือ</p> <p>H0 : คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p> <p>H1 : คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3</u> ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p> <p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1</u> ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H₀ : ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p> <p>H₁ : ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)

การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H_1 : ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p> <p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p> <p>H_1 : ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)

การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2</u> ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p> <p>H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3</u> ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p> <p>H_1 : ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4</u> ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p> <p>H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน</p>	<p>Pearson Product Moment Correlation Coefficient</p>