

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดในการทำงาน :กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง” ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 500 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการวิจัยกลับคืนมาทั้งสิ้น 384 ชุด คิด เป็น 76.8% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ ผลและนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
- 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
- 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
-ชาย	238	62
-หญิง	146	38

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2.อายุ		
-น้อยกว่า 35 ปี	65	16.9
-35 - 45 ปี	129	33.6
- 46 ปีขึ้นไป	190	49.5
3.อายุงาน		
-น้อยกว่า 10 ปี	62	16.1
-10 - 20 ปี	117	30.5
- 21 ปีขึ้นไป	205	53.4
4.ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่า ปวช.	36	9.4
-ปวช. – ปวส.	122	31.8
-ปริญญาตรี	183	47.7
-สูงกว่าปริญญาตรี	43	11.2
5.สังกัด		
-สังกัดรองผู้ว่าการนโยบายและแผน(รวณ.)	9	2.3
-สังกัดรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน (รวบ.)	28	7.3
-สังกัดรองผู้ว่าการบริหาร (รพห.)	73	19.0
-สังกัดรองผู้ว่าการพัฒนา (รวพ.)	15	3.9
-สังกัดรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า (รวฟ.)	108	28.1
-สังกัดรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง (รวช.)	102	26.6
-สังกัดรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.)	13	3.4
-สังกัดรองผู้ว่าการควบคุมระบบ (รวค.)	36	9.4
6.ระดับตำแหน่ง		
-ระดับ 1 - 3	14	3.6
-ระดับ 4 - 6	179	46.6
-ระดับ 7	191	49.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพศชาย จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 62 เป็นเพศหญิงจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 38 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 46 ปีขึ้นไป จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วง 35 – 45 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และกลุ่มอายุในช่วงน้อยกว่า 35 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาอยู่ในช่วง 10-20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และในกลุ่มน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา มีการศึกษาระดับ ปวช-ปวส และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 122 คน และ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และ 11.2 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งระดับ 7 จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา มีตำแหน่งระดับ 4-6 จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 และระดับ 1-3 มีน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากสังกัดสายงาน รวพ. จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา สังกัดสายงาน รวฟ. และ รวห. จำนวน 102 คน และ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และ 19.0 ตามลำดับ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคะแนน
1.ด้านผลตอบแทน	3.62	0.57	ปานกลาง
2.ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน	3.09	0.49	ปานกลาง
3.ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.50	0.54	ปานกลาง
4.ด้านระบบ	3.36	0.55	ปานกลาง
โดยรวม	3.36	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้าน ผลตอบแทน 3.62 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา 3.50 ด้านระบบ 3.36 ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน 3.09

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ คะแนน
1.พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	2.57	0.72	ปานกลาง
2.พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	2.83	0.64	สูง
3.พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	2.86	0.60	สูง
4.พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	2.41	0.58	ปานกลาง
5.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	2.93	0.65	สูง
โดยรวม	2.72	0.53	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย คือ 2.93 , 2.86 และ 2.83 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และ 2.41 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ คะแนน
ด้านลักษณะงาน	2.87	0.69	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.69	.074	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	2.61	0.93	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ	2.72	0.88	ปานกลาง
ความเครียดในการทำงานโดยรวม	2.63	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63 เมื่อพิจารณาความเครียดในการทำงานในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงาน 2.87 ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ 2.72 ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ 2.69 และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน 2.61

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
	ให้ความ ช่วยเหลือ	คำนึงถึง ผู้อื่น	อดทน อดกลั้น	ให้ความ ร่วมมือ	สำนึก ใน หน้าที่	โดยรวม
ด้านผลตอบแทน	-0.015	0.013	-0.042	0.036	-0.041	-0.018
ด้านกระบวนการ	0.043	0.010	0.039	0.109*	-0.019	0.040
ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	0.091	0.083	0.063	0.155**	0.130*	0.129*
ด้านระบบ	0.065	0.077	0.055	0.110*	0.068	0.089
โดยรวม	-0.070	0.036	-0.030	-0.021	-0.052	-0.043

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

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งผลการทดสอบพบว่า

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.043$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.018$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.015$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่

1.1.1 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ คำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.013$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ คำนึงถึงผู้อื่น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ อดทนอดกลั้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.042$) จึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ อดทนอดกลั้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ ให้ความร่วมมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.036$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.4 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ ให้ความร่วมมือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ ความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.041$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.1.5 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.040$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.043$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการ กำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไม่มี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.010$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.2 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.039$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.3 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.109$) กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.2.4 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไม่มี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.019$)
จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.2.5 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการใน
การกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.129$) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.3 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับ
ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ ($r = 0.091$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.083$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.2 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.063$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.155$) กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.3.4 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.130$) กับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.3.5 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.089$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.4 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.065$) จึง ปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.4.1 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.077$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.4.2 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอดทน

อดกลั้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.055$) จึง ปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.4.3 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.110$) กับ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 1.4.4 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.068$) จึง ปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 1.4.5 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ความเครียดในการทำงานโดยรวม
ด้านผลตอบแทน	-0.187 **
ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน	-0.252 **
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	-0.220 **
ด้านระบบ	-0.236 **
โดยรวม	-0.281 **

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความเครียดในการทำงานโดยรวม โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งผลการทดสอบพบว่า

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.281$) กับความเครียดในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.187$) กับความเครียดในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.252$) กับความเครียดในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.2 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.220$) กับความเครียดในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.3 ที่ว่า การรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.236$) กับความเครียดในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.4 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 3 ความเครียดในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานโดยรวมกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	ความเครียดในการทำงานโดยรวม
การให้ความช่วยเหลือ	-0.027
การคำนึงถึงผู้อื่น	0.083
การอดทนอดกลั้น	-0.016
การให้ความร่วมมือ	0.046
ความสำนึกในหน้าที่	0.025
โดยรวม	0.019

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน
โดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งผลการทดสอบพบว่า

ความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.019$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่3 ที่ว่า
ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ

ความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความ
ช่วยเหลือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.027$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่3.1 ที่ว่า
ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

ความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นโดย
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.083$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่3.2 ที่ว่า ความเครียดใน
การทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

ความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.016$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่3.3 ที่ว่า ความเครียด
ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

ความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.046$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 3.4 ที่ว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.025$) จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 3.5 ที่ว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่