

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปฏิกิริยา และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานประจำซึ่งปฏิบัติงานสายวิชาการและสายปฏิบัติการหรือสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล จำนวนทั้งหมด 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวนทั้งหมด 3,371 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2551) โดยแบ่งเป็นสายวิชาการจำนวน 1,272 คน และสายปฏิบัติการหรือสนับสนุน จำนวน 2,099 คน ดังตารางที่ 3.1

#### กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05%

สูตรคำนวณ	$n$	=	$\frac{N}{1+Ne^2}$
โดยที่	$n$	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	=	จำนวนประชากร
	$e$	=	ค่าความคลาดเคลื่อน
ดังนั้น	$n$	=	$\frac{3,371}{1+ [3,371 \times (0.05)^2]}$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 358 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเลือกตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิเป็นสัดส่วนเดียวกับจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ ซึ่งเมื่อแบ่งตามมหาวิทยาลัยและสายงานที่ปฏิบัติแล้วจะมีสัดส่วนดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัยและสายงานที่ปฏิบัติ

มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนประชากรแบ่งตามสายงานที่ปฏิบัติ		ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสายงานที่ปฏิบัติ	
		วิชาการ	ปฏิบัติการ		วิชาการ	ปฏิบัติการ
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	958	400	558	102	43	59
เทคโนโลยีสุรนารี	925	299	626	98	32	66
วลัยลักษณ์	751	274	477	80	29	51
แม่ฟ้าหลวง	737	299	438	78	32	46
รวมทั้งหมด	3,371	1,272	2,099	358	136	222

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

#### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สายงานที่ปฏิบัติ เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และระดับงาน

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ผลตอบแทน (Distributive Justice)

1.2.2 กระบวนการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice)

1.2.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Interactional Justice)

1.2.4 ระบบ (Systemic Justice)

- 1.3 ปัจจัยความเครียดในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่
  - 1.3.1 ตัวงาน (Factor Intrinsic to the Job)
  - 1.3.2 สัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน (Relationship at Work)
  - 1.3.3 ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)
  - 1.3.4 โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร (Organization Structure and Climates)
- 1.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่
  - 1.4.1 การควบคุมสถานการณ์ (Control)
  - 1.4.2 สาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)
  - 1.4.3 ผลกระทบที่จะมาถึง (Reach)
  - 1.4.4 ความอดทน (Endurance)

## 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
- 2.2 ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization)
- 2.3 การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplish)

### ตารางที่ 3.2

แสดงตัวแปรและระดับการวัดของตัวแปร

ตัวแปร		ระดับการวัด
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	- อายุ	จัดอันดับ (Ordinal Scale)
	- อายุงาน	
	- ระดับการศึกษา	
	- ตำแหน่งทางวิชาการ	
	- สถานภาพสมรส	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
	- สายงานที่ปฏิบัติ	
	- เพศ	
	- ระดับงาน	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)  
แสดงตัวแปรและระดับการวัดของตัวแปร

ตัวแปร	ระดับการวัด
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลตอบแทน</li> <li>- กระบวนการกำหนดผลตอบแทน</li> <li>- ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- ระบบ</li> </ul> <p>อันดับภาคชั้น (Interval Scale)</p>
3. ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัวงาน</li> <li>- สัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน</li> <li>- ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ</li> <li>- โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร</li> </ul> <p>อันดับภาคชั้น (Interval Scale)</p>
4. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปริศนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การควบคุมสถานการณ์</li> <li>- สาเหตุและความรับผิดชอบ</li> <li>- ผลกระทบที่จะมาถึง</li> <li>- ความอดทน</li> </ul> <p>อันดับภาคชั้น (Interval Scale)</p>
5. ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความอ่อนล้าทางอารมณ์</li> <li>- ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น</li> <li>- การลดความสำเร็จส่วนบุคคล</li> </ul> <p>อันดับภาคชั้น (Interval Scale)</p>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพที่ปฏิบัติ เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ และระดับงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่พัฒนาขึ้นโดยสุจิตรา คุ่มโกคา (2548) ซึ่งเคยใช้ในการวิจัย

เรื่องการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง: กรณีศึกษาหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาให้มีคุณภาพทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ด้านผลตอบแทน เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 3 6 12 และ 19

- ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 4 9 13 และ 20

- ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 10 14 และ 17 และเป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16

- ด้านระบบ เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5 8 11 15 และ 18

### ตารางที่ 3.3

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ระดับการรับรู้	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การพิจารณาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบวัด จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับจากวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตนาศิริพานิช, 2530) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

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

เกณฑ์ในการพิจารณาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระดับสูง

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามปัจจัยความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความเครียดในการทำงานที่พัฒนาขึ้นโดย เสาวรส วงศาสุลักษณ์ (2548) ซึ่งเคยใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องเชาวน์อารมณ์กับวิธีการเผชิญความเครียด ของบุคคลากร 5 สาขาอาชีพ: ทันตแพทย์ ดารา นักคอมพิวเตอร์ ครู และพนักงานขายประกัน มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาให้มีคุณภาพทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ด้านตัวตน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 8
- ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9 – 16
- ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17 – 22
- ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 23 – 30

เกณฑ์ในการให้คะแนนมีดังนี้

- |                             |   |       |
|-----------------------------|---|-------|
| - ระดับความเครียดมากที่สุด  | 5 | คะแนน |
| - ระดับความเครียดมาก        | 4 | คะแนน |
| - ระดับความเครียดปานกลาง    | 3 | คะแนน |
| - ระดับความเครียดน้อย       | 2 | คะแนน |
| - ระดับความเครียดน้อยที่สุด | 1 | คะแนน |

การพิจารณาระดับปัจจัยความเครียดในการทำงานจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของปัจจัยความเครียดในการทำงานมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง วิธีการแบ่งช่วงระดับใช้การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยเกณฑ์ในการพิจารณาระดับปัจจัยความเครียดในการทำงาน มีดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ปัจจัยความเครียดในการทำงานระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ปัจจัยความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยความเครียดในการทำงานระดับสูง

**ส่วนที่ 4** แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ที่พัฒนาขึ้นโดยพัชรินทร์ โทญจนาทแสนยากกร (2551) ซึ่งใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความเครียด ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาองค์การเภสัชกรรม โดยพัฒนามาจากแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง (2550) มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาให้มีคุณภาพทั้งหมด จำนวน 28 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบทดสอบมีทั้งหมด 14 สถานการณ์ สถานการณ์ละ 2 ข้อ รวมข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

- ด้านการควบคุมสถานการณ์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2.1 3.1 8.1 9.1 12.1 13.1 และ 14.1

- ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2.2 3.2 8.2 9.2 12.2 13.2 และ 14.2

- ด้านผลกระทบที่จะมาถึง จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1.1 4.1 5.1 6.1 7.1 10.1 และ 11.1

- ด้านความอดทน จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1.2 4.2 5.2 6.2 7.2 10.2 และ 11.2

ลักษณะของแบบทดสอบเป็นแบบรายงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับของความรู้สึก มี 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความทางซ้ายมือมากที่สุด

ระดับที่ 2 ความรู้สึกจะอยู่ในระดับปานกลางเท่าๆ กัน ระหว่างข้อความทางซ้ายมือและข้อความตรงกลาง

ระดับที่ 3 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความตรงกลางมากที่สุด

ระดับที่ 4 ความรู้สึกจะอยู่ในระดับปานกลางเท่าๆ กัน ระหว่างข้อความตรงกลางและข้อความทางขวามือ

ระดับที่ 5 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความทางขวามือมากที่สุด

## ตารางที่ 3.4

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ระดับ	ระดับความรู้สึก	คะแนน
1	จะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความทางซ้ายมือมากที่สุด	1
2	จะอยู่ระดับกึ่งกลางระหว่างข้อความทางซ้ายมือและข้อความตรงกลาง	2
3	จะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความตรงกลางมากที่สุด	3
4	จะอยู่ระดับกึ่งกลางระหว่างข้อความตรงกลางและข้อความทางขวามือ	4
5	จะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความทางขวามือมากที่สุด	5

การพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบทดสอบ จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง วิธีการแบ่งช่วงระดับใช้การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคระดับต่ำ

- คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคระดับปานกลาง

- คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคระดับสูง

**ส่วนที่ 5** แบบวัดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสแลชและแจคสัน (Maslach Jackson, 1986) ซึ่งพัฒนาโดย สิริยา สัมมาวาจ ซึ่งเคยใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาให้มีคุณภาพทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 5 6 9 11 14 17 18 และ 20

-ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 7 12 และ 15 และเป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19

-ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10 และเป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 4 8 13 และ 16

### ตารางที่ 3.5

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ระดับของความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	0	6
ปีละ 2-3 ครั้ง	1	5
เดือนละ 1 ครั้ง	2	4
เดือนละ 2-3 ครั้ง	3	3
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	4	2
สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	5	1
ทุกๆ วัน	6	0

การพิจารณาระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบวัด จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง วิธีการแบ่งช่วงระดับใช้การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน มีดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 0 – 2.00 หมายถึง ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 2.01 – 4.00 หมายถึง ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 4.01 – 6.00 หมายถึง ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานระดับสูง

### แนวทางการพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพ

1. นำแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบบสอบถามปัจจัยความเครียดในการทำงาน แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และแบบวัดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน มาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินข้อความในแต่ละข้อคำถามว่ามีความเกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับตัวแปรที่จะวัดหรือไม่ จากนั้นนำผลที่ได้จากการประเมินมาคำนวณหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของลอร์วี (Lawshe, 1975, pp. 563-575) โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.49 จึงจะมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ออกไป ดังแสดงในภาคผนวก ข

2. นำแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบบสอบถามปัจจัยความเครียดในการทำงาน แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และแบบวัดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ซึ่งได้มีการหาค่าเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว มาทดสอบก่อนนำไปใช้จริง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) (รัตนาศิริพานิช, 2533) โดยนำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาเรียงคะแนนจากมากไปน้อย แล้วแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้คะแนนสูง (25%) และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ (25%) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าสถิติทีตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลจากการคำนวณค่าสถิติที ดังแสดงในภาคผนวก ข

3. นำแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบบสอบถามปัจจัยความเครียดในการทำงาน แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และแบบวัดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค เลือกข้อคำถามที่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมด (Corrected item-total correlation) มากกว่า .231 จากนั้นพิจารณาค่า Alpha if item deleted เป็นรายข้อ เพื่อใช้ในการตัดข้อคำถามที่เหลือข้อคำถามที่นำไปใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวนน้อยที่สุด โดยยังมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในระดับสูง

ซึ่งเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .65 (ประคอง กรรณสูต, 2538) ดังนั้นจากการพิจารณาคูณภาพของเครื่องมือจะเห็นได้ว่ามีจำนวนข้อคำถามที่จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยและมีค่าความเชื่อมั่น ดังแสดงในตารางที่ 3.6

### ตารางที่ 3.6

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
1. แบบสอบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (ทั้งฉบับ)	20	.9574
- ด้านผลตอบแทน	5	.8701
- ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	5	.8837
- ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	5	.8802
- ด้านระบบ	5	.8604
2. แบบสอบถามปัจจัยความเครียดในการทำงาน (ทั้งฉบับ)	30	.9505
- ด้านตัวงาน	8	.8521
- ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน	8	.9165
- ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	6	.8481
- ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	8	.9110
3. แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (ทั้งฉบับ)	28	.9409
- ด้านการควบคุมสถานการณ์	7	.7877
- ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	7	.7612
- ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	7	.8180
- ด้านความอดทน	7	.8092
4. แบบวัดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน (ทั้งฉบับ)	20	.9240
- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	9	.9364
- ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	5	.7817
- ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	6	.7452

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. จัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยและระบุว่าเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งไปยังผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลทั้งหมด 4 แห่ง
2. ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ประสานงานของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้ว
3. รวบรวมแบบสอบถามคืน โดยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 485 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 จากการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 537 ชุด โดยเป็นการแจกเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวน 358 คน อีกร้อยละ 50 เท่ากับ 179 คน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการประมวลผลข้อมูล โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
4. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)
5. การทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise, Multiple Regression Analysis)

## ตารางที่ 3.7

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 1.1</p> <p><math>H_0</math>: ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 1.2</p> <p><math>H_0</math>: ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 1.3</p> <p><math>H_0</math>: ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 1.4</p> <p><math>H_0</math>: ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ผู้ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 1.5</p> <p><math>H_0</math>: ผู้ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: ผู้ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 2</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	Pearson's Product Moment Correlation

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 2.1</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 2.2</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 2.3</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 2.4</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 3</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 3.1</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 3.2</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 3.3</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 3.4</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 4</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 4.1</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 4.2</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 4.3</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 4.4</p> <p><math>H_0</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 5</p> <p><math>H_0</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 5.1</p> <p><math>H_0</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 5.2</p> <p><math>H_0</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 5.3</p> <p><math>H_0</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.4 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 5.4</p> <p><math>H_0</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 6</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 6.1</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

## ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 6.2</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 6.3</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติที่ 6.4</p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>