

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการหรือสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยแจกเพิ่มเติมจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 358 คน อีกร้อยละ 50 เท่ากับ 179 ชุด รวมเป็นจำนวน 537 ชุด เนื่องจากความเป็นไปได้ในการได้รับหรือติดตามแบบสอบถามคืนอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 485 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 จากที่แจกทั้งหมด 537 ชุด และได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**ส่วนที่ 3** การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**ส่วนที่ 4** การสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**ส่วนที่ 5** การวิเคราะห์เพิ่มเติม

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

##### ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	153	31.55
หญิง	331	68.25
ไม่ระบุเพศ	1	0.20

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	16	3.30
25 - 34 ปี	219	45.15
35 - 44 ปี	195	40.21
45 ปี ขึ้นไป	55	11.34
3. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	42	8.66
1 - 5 ปี	138	28.45
5 ปี ขึ้นไป	303	62.48
ไม่ระบุอายุการทำงาน	2	0.41
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	5.16
ปริญญาตรี	246	50.72
สูงกว่าปริญญาตรี	213	43.92
ไม่ระบุระดับการศึกษา	1	0.20
5. สถานภาพสมรส		
โสด	258	53.20
สมรส	226	46.60
ไม่ระบุสถานภาพสมรส	1	0.20
6. สายงานที่ปฏิบัติ		
สายวิชาการ	141	29.07
สายปฏิบัติการหรือสนับสนุน	344	70.93

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)  
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. ตำแหน่งทางวิชาการ (ในกรณีที่ปฏิบัติงานสายวิชาการ)	(141)	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19	13.47
รองศาสตราจารย์	3	2.13
ศาสตราจารย์	1	0.71
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย)	115	81.56
ไม่ระบุตำแหน่งทางวิชาการ	3	2.13
8. ระดับงาน		
ปฏิบัติการ	437	90.10
บริหาร	41	8.46
ไม่ระบุระดับงาน	7	1.44

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ: กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 31.55 และเพศหญิง จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25
2. อายุ: กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุในช่วง 25 - 34 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 45.15 รองลงมาคืออายุในช่วง 35 - 44 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 40.21 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30
3. อายุการทำงาน: กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 62.48 รองลงมาคืออายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 28.45 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66
4. ระดับการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 50.72 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 43.92 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 5.16

5. สถานภาพสมรส: กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60
6. สายงานที่ปฏิบัติ: กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานสายวิชาการ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 และปฏิบัติงานสายปฏิบัติการหรือสนับสนุน จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93
7. ตำแหน่งทางวิชาการ: กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายวิชาการซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 141 คน ส่วนมากไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 81.56 รองลงมา มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 และมีตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.71
8. ระดับงาน: กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 437 คน คิดเป็นร้อยละ 90.10 และปฏิบัติงานระดับบริหาร จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 8.46

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	3.23	0.62	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	3.19	0.68	ปานกลาง
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	3.25	0.72	ปานกลาง
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.32	0.72	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.16	0.70	ปานกลาง
2. ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	3.52	0.58	ปานกลาง
ด้านตัวงาน	3.59	0.57	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน	3.33	0.83	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.55	0.73	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	3.61	0.73	ปานกลาง

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับคะแนน
3. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	4.09	0.55	สูง
ด้านการควบคุมสถานการณ์	4.05	0.64	สูง
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	4.15	0.61	สูง
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	4.10	0.59	สูง
ด้านความอดทน	4.05	0.63	สูง
4. ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	1.60	0.96	ต่ำ
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.79	1.20	ต่ำ
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	1.34	1.14	ต่ำ
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.51	1.06	ต่ำ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ กำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 3.25 3.32 และ 3.16 ตามลำดับ โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ตัวแปรปัจจัยความเครียดในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยความเครียดในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยความเครียดในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.33 3.55 และ 3.61 ตามลำดับ โดยปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยความเครียดในการทำงานด้าน

สัมพันธภาพในสถานที่ทำงานมีการกระจายของข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามสูงที่สุด มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ส่วนด้านตัวงานมีการกระจายของข้อมูลต่ำที่สุด มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 แสดงให้เห็นว่าสถานที่ทำงานมีผลต่อปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทุกด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความอดทน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 4.15 4.10 และ 4.05 ตามลำดับ โดยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการควบคุมสถานการณ์และด้านความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตัวแปรความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.60 เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 1.34 และ 1.51 ตามลำดับ โดยความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.34

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1** ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน  
สมมติฐานทางสถิติที่ 1.1

$H_0$ : ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของ  
ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	11.015	3.672	4.053	.007**
ภายในกลุ่ม	473	428.490	.906		
รวม	476	439.505			
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
ระหว่างกลุ่ม	3	16.005	5.335	3.787	.011*
ภายในกลุ่ม	473	666.343	1.409		
รวม	476	682.348			
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.824	1.941	1.498	.214
ภายในกลุ่ม	473	612.841	1.296		
รวม	476	618.665			
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	3	10.574	3.525	3.159	.024*
ภายในกลุ่ม	473	527.734	1.116		
รวม	476	538.308			

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ 25 - 34 ปี กลุ่มอายุ 35 - 44 ปี และกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ซึ่งได้แสดงค่าเฉลี่ยของทั้ง 4 กลุ่มไว้ดังตารางที่ 4.4 และภาพที่ 4.1 พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .007 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 สรุปได้ว่าผู้ที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ .011 และ .024 ตามลำดับ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าผู้ที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

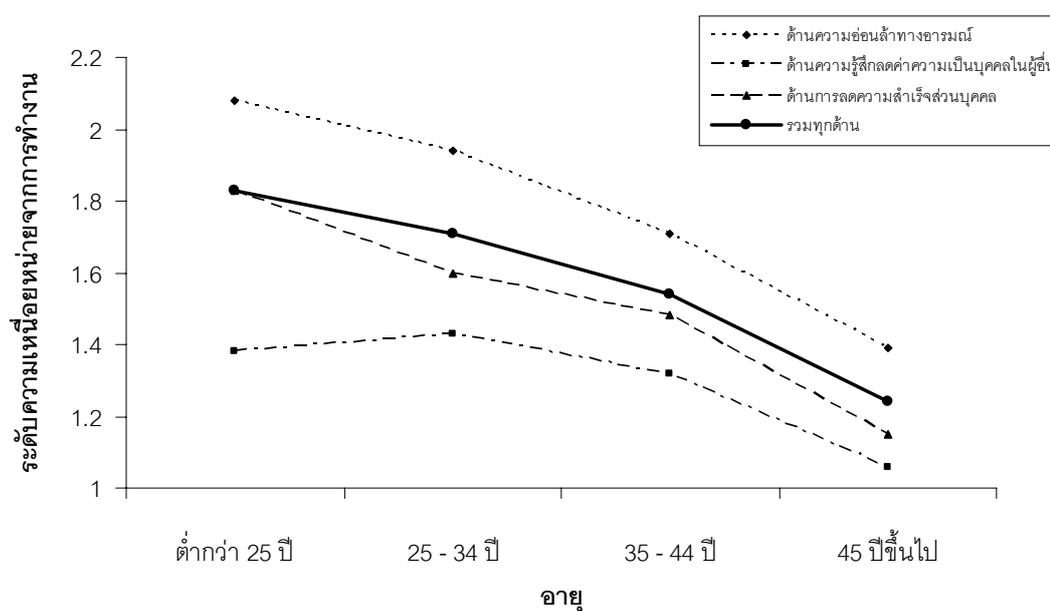
ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )			
	ต่ำกว่า 25 ปี (n = 16)	25 - 34 ปี (n = 218)	35 - 44 ปี (n = 190)	45 ปีขึ้นไป (n = 53)
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.08	1.94	1.71	1.39
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	1.38	1.43	1.32	1.06
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.83	1.60	1.48	1.15
รวมทุกด้าน	1.83	1.71	1.54	1.24

ภาพที่ 4.1

แสดงค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามอายุ



เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทีละคู่ (Post Hoc Analysis) โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมต่ำกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี และผู้ที่มีอายุ 35 - 44 ปี มีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าผู้ที่มีอายุ 25 - 34 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล พบว่า ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงผลในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม						
อายุ	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 1.83$ )	25 - 34 ปี ( $\bar{X} = 1.71$ )	35 - 44 ปี ( $\bar{X} = 1.54$ )	45 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 1.24$ )
ต่ำกว่า 25 ปี	16	1.83	-	.121	.289	.592*
25 - 34 ปี	218	1.71	-.121	-	.167	.471*
35 - 44 ปี	190	1.54	-.289	-.167	-	.304*
45 ปีขึ้นไป	53	1.24	-.592*	-.471*	-.304*	-
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์						
อายุ	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 2.08$ )	25 - 34 ปี ( $\bar{X} = 1.94$ )	35 - 44 ปี ( $\bar{X} = 1.71$ )	45 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 1.39$ )
ต่ำกว่า 25 ปี	16	2.08	-	.144	.378	.692*
25 - 34 ปี	218	1.94	-.144	-	.234*	.548*
35 - 44 ปี	190	1.71	-.378	-.234*	-	.314
45 ปีขึ้นไป	53	1.39	-.692*	-.548*	-.314	-

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล						
อายุ	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 1.83$ )	25 - 34 ปี ( $\bar{X} = 1.60$ )	35 - 44 ปี ( $\bar{X} = 1.48$ )	45 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 1.15$ )
ต่ำกว่า 25 ปี	16	1.83	-	.229	.355	.681*
25 - 34 ปี	218	1.60	-.229	-	.126	.452*
35 - 44 ปี	190	1.48	-.355	-.126	-	.326*
45 ปีขึ้นไป	53	1.15	-.681*	-.452*	-.326*	-

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2** ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.2

$H_0$ : ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.501	3.751	4.112	.017*
ภายในกลุ่ม	472	430.564	.912		
รวม	474	438.065			
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
ระหว่างกลุ่ม	2	12.726	6.363	4.506	.012*
ภายในกลุ่ม	472	666.562	1.412		
รวม	474	679.288			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของ  
ค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.038	3.019	2.332	.098
ภายในกลุ่ม	472	611.200	1.295		
รวม	474	617.239			
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.708	1.854	1.638	.196
ภายในกลุ่ม	472	534.306	1.132		
รวม	474	538.014			

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กลุ่มอายุงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ซึ่งได้แสดงค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 กลุ่มไว้ดังตารางที่ 4.7 และภาพที่ 4.2 พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .017 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 สรุปได้ว่าผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า p-value เท่ากับ .012 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

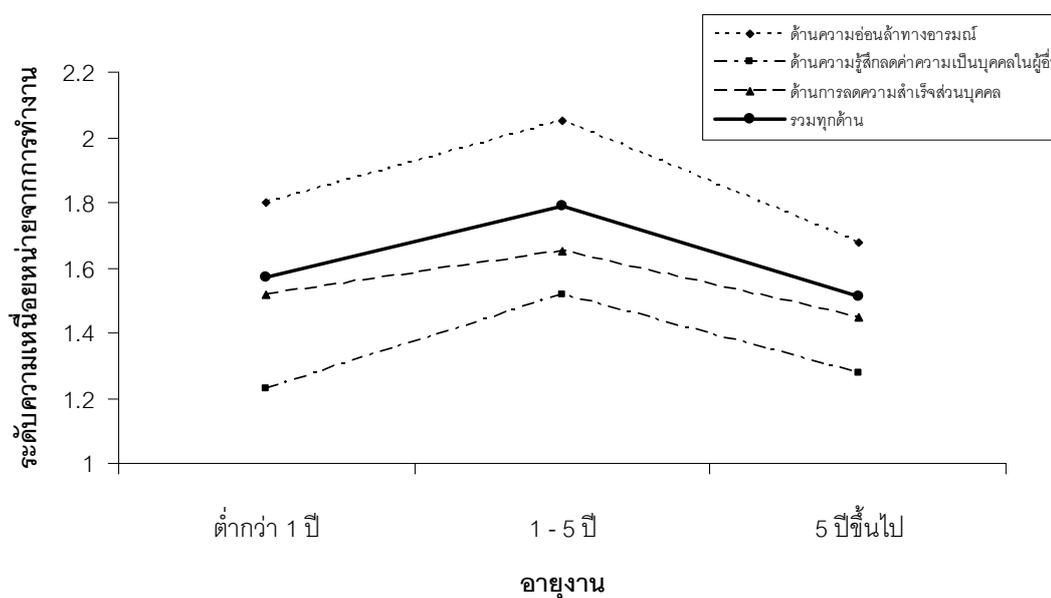
ตารางที่ 4.7

แสดงค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 40)	1 - 5 ปี (n = 137)	5 ปีขึ้นไป (n = 298)
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.80	2.05	1.68
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	1.23	1.52	1.28
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.52	1.65	1.45
รวมทุกด้าน	1.57	1.79	1.51

ภาพที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามอายุงาน



เมื่อนำผลการวิเคราะห์หามาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทีละคู่ (Post Hoc Analysis) โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า ผู้ที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ต่ำกว่าผู้ที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงผลในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยรวม และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม					
อายุงาน	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 1.57$ )	1 - 5 ปี ( $\bar{X} = 1.79$ )	5 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 1.51$ )
ต่ำกว่า 1 ปี	40	1.57	-	-.222	.061
1 - 5 ปี	137	1.79	.222	-	.282*
5 ปีขึ้นไป	298	1.51	-.061	-.282*	-
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
อายุงาน	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 1.80$ )	1 - 5 ปี ( $\bar{X} = 2.05$ )	5 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 1.68$ )
ต่ำกว่า 1 ปี	40	1.80	-	-.250	.118
1 - 5 ปี	137	2.05	.250	-	.368*
5 ปีขึ้นไป	298	1.68	-.118	-.368*	-

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3** ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.3

$H_0$ : ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.891	2.945	3.213	.041*
ภายในกลุ่ม	473	433.611	.917		
รวม	475	439.502			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย  
ของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
ระหว่างกลุ่ม	2	11.347	5.673	4.003	.019*
ภายในกลุ่ม	473	670.414	1.417		
รวม	475	681.760			
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.963	1.981	1.525	.219
ภายในกลุ่ม	473	614.408	1.299		
รวม	475	618.371			
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.477	1.739	1.538	.216
ภายในกลุ่ม	473	534.569	1.130		
รวม	475	538.046			

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งได้แสดงค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 กลุ่มไว้ดังตารางที่ 4.10 และภาพที่ 4.3 พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .041 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 สรุปได้ว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่า p-value เท่ากับ .019 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

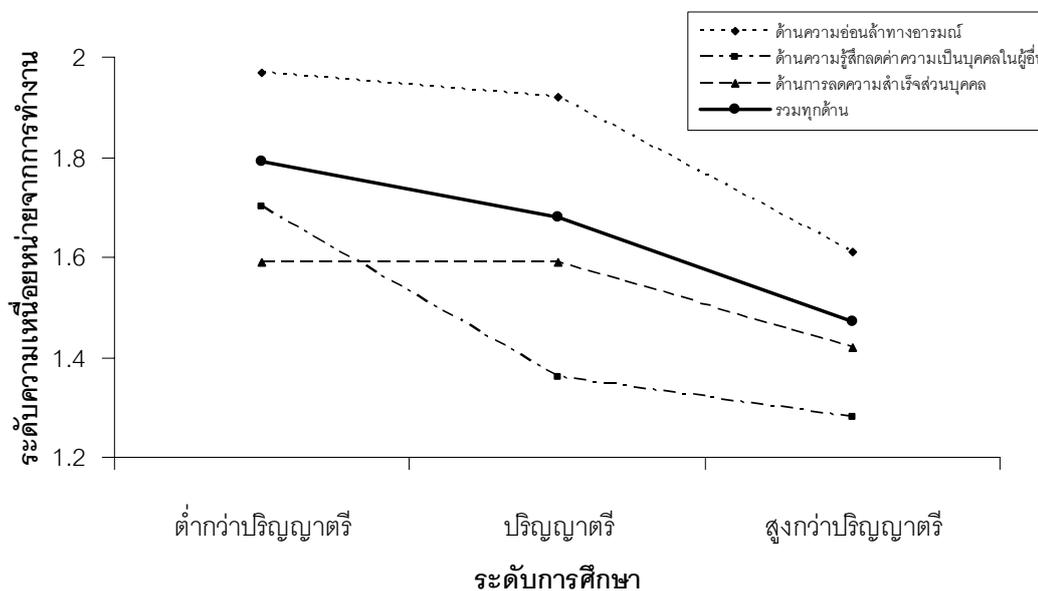
ตารางที่ 4.10

แสดงค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 25)	ปริญญาตรี (n = 243)	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 208)
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.97	1.92	1.61
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	1.70	1.36	1.28
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.59	1.59	1.42
รวมทุกด้าน	1.79	1.68	1.47

ภาพที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา



เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทีละคู่ (Post Hoc Analysis) โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงผลในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมและด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม					
ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 1.79$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 1.68$ )	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 1.47$ )
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	1.79	-	.107	.317
ปริญญาตรี	243	1.68	-.107	-	.210*
สูงกว่าปริญญาตรี	208	1.47	-.317	-.210*	-
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 1.97$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 1.92$ )	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 1.61$ )
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	1.97	-	.055	.360
ปริญญาตรี	243	1.92	-.055	-	.305*
สูงกว่าปริญญาตรี	208	1.61	-.360	-.305*	-

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4** ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.4

$H_0$ : ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.12

แสดงการทดสอบค่าที (t-test) ของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน  
ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	โสด (n = 253)		สมรส (n = 223)		ค่า t	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.99	1.20	1.57	1.16	3.813	.000**
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	1.47	1.15	1.21	1.12	2.497	.013*
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.59	1.02	1.43	1.10	1.686	.093
รวมทุกด้าน	1.74	0.94	1.44	0.95	3.448	.001**

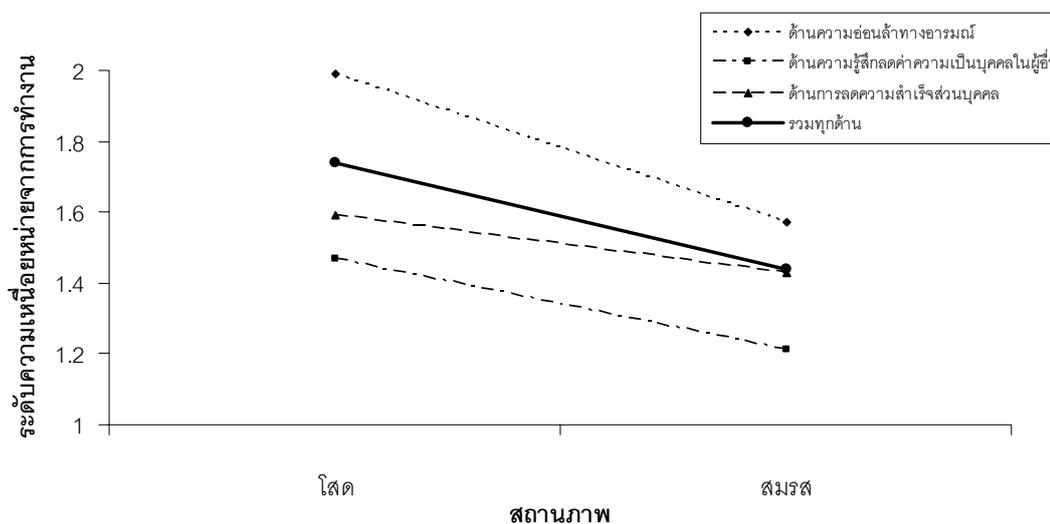
\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ระหว่างผู้ที่มีสถานภาพโสดและผู้ที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งได้แสดงค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มไว้ดังภาพที่ 4.4 พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .001 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 สรุปได้ว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น มีค่า p-value เท่ากับ .000 และ .013 ตามลำดับ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส

ภาพที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ระหว่างผู้ที่มีสถานภาพโสด และผู้ที่มีสถานภาพสมรส



**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5** ผู้ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน  
สมมติฐานทางสถิติที่ 1.5

$H_0$ : ผู้ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

แสดงการทดสอบค่าที (t-test) ของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสายวิชาการและปฏิบัติงานสายปฏิบัติการหรือสนับสนุน

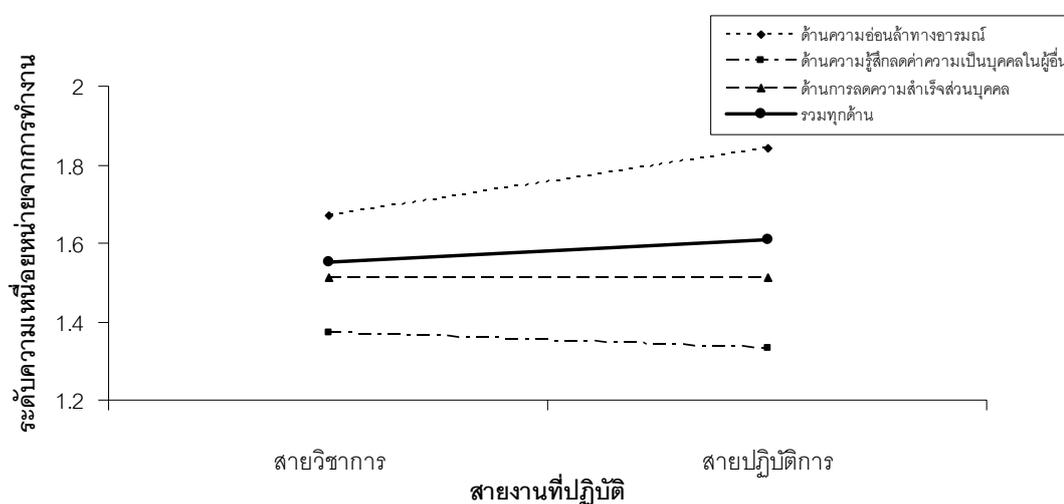
ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน	สายวิชาการ (n = 136)		สายปฏิบัติการ (n = 141)		ค่า t	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.67	1.11	1.84	1.23	-1.370	.171
ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	1.37	1.04	1.33	1.18	0.315	.753
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.51	1.08	1.51	1.06	-0.029	.977
รวมทุกด้าน	1.55	0.88	1.61	0.99	-0.694	.488

จากตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานสายวิชาการและผู้ที่ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการหรือสนับสนุน ซึ่งได้แสดงค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มไว้ดังภาพที่ 4.5 พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .488 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 สรุปได้ว่าผู้ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ .171 .753 และ .977 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าผู้ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ภาพที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานสายวิชาการ และผู้ที่ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการหรือสนับสนุน



**สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน**

สมมติฐานทางสถิติที่ 2

$H_0$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.1

$H_0$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.2

$H_0$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.3

$H_0$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

## สมมติฐานทางสถิติที่ 2.4

$H_0$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ  
กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ปัจจัยความเครียดในการทำงาน				โดยรวม
	ด้าน ตัวงาน	ด้าน สัมพันธ์ภาพใน สถานที่ทำงาน	ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้า ในอาชีพ	ด้านโครงสร้าง และบรรยากาศ ในองค์การ	
ด้านผลตอบแทน	-.052 (.128)	-.053 (.124)	-.148 (.001)**	-.125 (.003)**	-.112 (.007)**
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	.027 (.278)	.012 (.393)	-.061 (.091)	-.098 (.016)*	-.036 (.214)
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	.023 (.305)	.023 (.304)	-.045 (.160)	-.069 (.065)	-.019 (.338)
ด้านระบบ	-.007 (.440)	-.047 (.150)	-.093 (.021)*	-.109 (.008)**	-.079 (.042)*
โดยรวม	-.001 (.496)	-.016 (.362)	-.097 (.017)*	-.114 (.006)**	-.068 (.068)

ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p-value, \* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .068 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับ

ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพและด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ( $r = -.097$  และ  $-.114$  ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานและด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน และเมื่อพิจารณาผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน พบว่า

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ค่า p-value เท่ากับ .007 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.112$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพและด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.148$  และ  $-.125$  ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานและด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ค่า p-value เท่ากับ .214 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.098$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงาน ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ค่า p-value เท่ากับ .338 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ค่า p-value เท่ากับ .042 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.079$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพและด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ( $r = -.093$  และ  $-.109$  ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานและด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน

### **สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน**

สมมติฐานทางสถิติที่ 3

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

#### **สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน**

สมมติฐานทางสถิติที่ 3.1

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2** ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 3.2

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3** ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 3.3

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4** ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 3.4

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปุสรรรค  
กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟูปุสรรรค	ปัจจัยความเครียดในการทำงาน				โดยรวม
	ด้าน ตัวงาน	ด้าน สัมพันธภาพใน สถานที่ทำงาน	ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้า ในอาชีพ	ด้านโครงสร้าง และบรรยากาศ ในองค์กร	
ด้านการควบคุมสถานการณ์	-.024 (.600)	.017 (.720)	.003 (.950)	.048 (.299)	.016 (.721)
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	.063 (.169)	.079 (.087)	.085 (.065)	.091 (.051)	.089 (.055)
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	.069 (.131)	.051 (.268)	.054 (.239)	.090 (.053)	.081 (.079)
ด้านความอดทน	.036 (.438)	.048 (.296)	.037 (.426)	.045 (.328)	.051 (.268)
โดยรวม	.039 (.401)	.053 (.249)	.049 (.289)	.081 (.078)	.069 (.136)

ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p-value

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปุสรรรคกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปุสรรรคโดยรวมกับปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .136 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3 สรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปุสรรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปุสรรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และเมื่อพิจารณาผลของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปุสรรรคแต่ละด้าน พบว่า

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปุสรรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ ค่า p-value เท่ากับ .721 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการ





**สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 4.4

$H_0$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ตารางที่ 4.16

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน			โดยรวม
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	
ด้านผลตอบแทน	-.215 (.000)**	-.103 (.013)*	-.079 (.044)*	-.177 (.000)**
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	-.193 (.000)**	-.131 (.002)**	-.110 (.008)**	-.184 (.000)**
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	-.196 (.000)**	-.163 (.000)**	-.096 (.018)*	-.191 (.000)**
ด้านระบบ	-.204 (.000)**	-.175 (.000)**	-.117 (.006)**	-.206 (.000)**
โดยรวม	-.226 (.000)**	-.162 (.000)**	-.113 (.007)**	-.213 (.000)**

ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p-value, \* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.213$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.226$   $-.162$  และ  $-.113$  ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน พบว่า

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.177$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ( $r = -.215$   $-.103$  และ  $-.079$  ตามลำดับ)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.184$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.193$   $-.131$  และ  $-.110$  ตามลำดับ)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.191$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ( $r = -.196$  - .163 และ -.096 ตามลำดับ)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 สรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.206$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.204$  - .175 และ -.117 ตามลำดับ)

### **สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน**

สมมติฐานทางสถิติที่ 5

$H_0$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

### **สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน**

**สมมติฐานทางสถิติที่ 5.1**

$H_0$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2** ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**สมมติฐานทางสถิติที่ 5.2**

$H_0$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3** ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**สมมติฐานทางสถิติที่ 5.3**

$H_0$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 5.4** ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**สมมติฐานทางสถิติที่ 5.4**

$H_0$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ตารางที่ 4.17

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงาน  
กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน			โดยรวม
	ด้านความ อ่อนล้าทาง อารมณ์	ด้านความรู้สึก ลดค่าความเป็น บุคคลในผู้อื่น	ด้านการลด ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	
ด้านตัวงาน	.108 (.009)**	.044 (.168)	.023 (.310)	.082 (.037)*
ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน	.055 (.117)	.005 (.455)	.014 (.377)	.036 (.217)
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.096 (.018)*	.013 (.392)	.034 (.230)	.068 (.070)
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	.093 (.022)*	-.006 (.452)	-.001 (.492)	.052 (.131)
โดยรวม	.104 (.012)*	.015 (.369)	.020 (.334)	.070 (.066)

ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p-value, \* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .066 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 5 สรุปได้ว่าปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .104$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และเมื่อพิจารณาผลของปัจจัยความเครียดในการทำงานแต่ละด้าน พบว่า

ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงาน ค่า p-value เท่ากับ .037 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 สรุปได้ว่าปัจจัย



### **สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน**

สมมติฐานทางสถิติที่ 6

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

#### **สมมติฐานการวิจัยที่ 6.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน**

สมมติฐานทางสถิติที่ 6.1

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

#### **สมมติฐานการวิจัยที่ 6.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน**

สมมติฐานทางสถิติที่ 6.2

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

#### **สมมติฐานการวิจัยที่ 6.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน**

สมมติฐานทางสถิติที่ 6.3

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 6.4** ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 6.4

$H_0$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

$H_1$ : ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ตารางที่ 4.18

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน			โดยรวม
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น	ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	
ด้านการควบคุมสถานการณ์	-0.389 (.000)**	-0.456 (.000)**	-0.298 (.000)**	-0.451 (.000)**
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	-0.367 (.000)**	-0.463 (.000)**	-0.274 (.000)**	-0.434 (.000)**
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	-0.348 (.000)**	-0.442 (.000)**	-0.327 (.000)**	-0.435 (.000)**
ด้านความอดทน	-0.381 (.000)**	-0.465 (.000)**	-0.331 (.000)**	-0.462 (.000)**
โดยรวม	-0.415 (.000)**	-0.509 (.000)**	-0.343 (.000)**	-0.497 (.000)**

ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p-value, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมพบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6 สรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.497$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.415$   $-.509$  และ  $-.343$  ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาผลของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแต่ละด้าน พบว่า

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6.1 สรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.451$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.389$   $-.456$  และ  $-.298$  ตามลำดับ)

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6.2 สรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.434$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทาง

อารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.367$   $-.463$  และ  $-.274$  ตามลำดับ)

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6.3 สรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.435$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.348$   $-.442$  และ  $-.327$  ตามลำดับ)

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน ค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6.4 สรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.462$ ) เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.381$   $-.465$  และ  $-.331$  ตามลำดับ)

#### ส่วนที่ 4 การสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

การสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มาสร้างเป็นสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise, Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถทำนายระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานได้ โดยจะแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น การสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้การรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์การโดยรวม ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.19 และ 4.20 และการสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ องค์ประกอบปัจจัยความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านตัวตน ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ และองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความอดทน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.21 และ 4.22

#### ตารางที่ 4.19

แสดงความสามารถในการทำนายระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม

ลำดับ	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F	p-value
1	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	.500	.250	.248	155.073	.000**
2	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	.526	.277	.273	88.695	.000**
3	ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม	.535	.286	.281	61.854	.000**

\*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม สามารถทำนายระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานได้ร้อยละ 24.80 และเมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม และปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม มาร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพในการทำนายจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 27.30 และ 28.10 ตามลำดับ สรุปได้ว่ากลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานได้ร้อยละ 28.10

## ตารางที่ 4.20

แสดงรูปแบบสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้การรับรู้  
ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม  
และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	t	p-value
(ค่าคงที่)	5.303	.397		13.375	.000**
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	-.854	.069	-.491	-12.401	.000**
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	-.240	.061	-.156	-3.949	.000**
ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม	.162	.065	.098	2.487	.013*

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 สามารถสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

**ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน = 5.303 - .854 (ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม) - .240 (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม) + .162 (ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม)**

จากสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม มีความสามารถในการทำนายมากที่สุด จะเห็นได้จาก ถ้าคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานลดลง .854 คะแนน แต่ถ้าคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม ลดลง 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานเพิ่มขึ้น .854 คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม และปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม คงที่ ส่วนตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม และปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม มีความสามารถในการทำนายรองลงมา โดยจากสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน สามารถยกตัวอย่างให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นได้ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1 สมมติให้คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมเท่ากับ 5 คะแนน คะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเท่ากับ 5 คะแนน และคะแนนปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 2 คะแนน สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน} &= 5.303 - .854(5) - .240(5) + .162(2) \\ &= 5.303 - 4.270 - 1.200 + 0.324 \\ &= 0.157 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

จากตัวอย่างที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม และมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ในระดับสูง แต่มีปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ จะทำให้พนักงานคนนั้นมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตัวอย่างที่ 2 สมมติให้คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมเท่ากับ 1 คะแนน คะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเท่ากับ 2 คะแนน และคะแนนปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 5 คะแนน สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน} &= 5.303 - .854(1) - .240(2) + .162(5) \\ &= 5.303 - 0.854 - 0.480 + 0.810 \\ &= 4.779 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

จากตัวอย่างที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม และมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ในระดับต่ำ แต่มีปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมในระดับสูง จะทำให้พนักงานคนนั้นมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานอยู่ในระดับสูง

นอกจากการสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์การ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ องค์ประกอบปัจจัยความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ และองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความอดทน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.21 และ 4.22

#### ตารางที่ 4.21

แสดงความสามารถในการทำนายระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน โดยใช้องค์ประกอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ องค์ประกอบปัจจัยความเครียดในการทำงาน และองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ลำดับ	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F	p-value
1	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน	.462	.213	.211	125.968	.000**
2	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์	.495	.245	.242	75.437	.000**
3	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ	.518	.268	.264	56.602	.000**
4	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง	.526	.277	.270	44.148	.000**
5	ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงาน	.534	.285	.278	36.807	.000**

\*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานได้ มีจำนวนทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนสามารถทำนายได้ร้อยละ 21.10 และเมื่อเพิ่มตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง และปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงาน มาร่วมกันทำนาย

ประสิทธิภาพในการทำนายจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 24.20 26.40 27 และ 27.80 ตามลำดับ สรุปได้ว่ากลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานได้ร้อยละ 27.80

#### ตารางที่ 4.22

แสดงรูปแบบสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานโดยใช้องค์ประกอบการรับรู้  
ความยุติธรรมในองค์การ องค์ประกอบปัจจัยความเครียดในการทำงาน  
และองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	t	p-value
(ค่าคงที่)	5.142	.395		13.022	.000**
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความอดทน	-.260	.106	-.169	-2.451	.015*
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านการควบคุมสถานการณ์	-.301	.090	-.200	-3.332	.001**
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ	-.224	.055	-.164	-4.107	.000**
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	-.277	.110	-.168	-2.515	.012*
ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงาน	.160	.067	.094	2.379	.018*

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 สามารถสร้างสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

**ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน = 5.142 - .260 (ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน) - .301 (ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์) - .224 (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ) - .277 (ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง) + .160 (ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงาน)**

จากสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความอดทน และด้านผลกระทบที่จะมาถึง มีความสามารถในการทำนายในลำดับต้นๆ ส่วนองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ และองค์ประกอบปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงาน มีความสามารถในการทำนายรองลงมา โดยจากสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน สามารถยกตัวอย่างให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นได้ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1 สมมติให้คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน เท่ากับ 5 คะแนน คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์เท่ากับ 5 คะแนน คะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบเท่ากับ 5 คะแนน คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงเท่ากับ 5 คะแนน และคะแนนปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานเท่ากับ 2 คะแนน สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน} &= 5.142 - .260(5) - .301(5) - .224(5) - .277(5) + .160(2) \\ &= 5.142 - 1.300 - 1.505 - 1.120 - 1.385 + 0.320 \\ &= 0.152 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

จากตัวอย่างที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ในระดับสูง แต่มีปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานในระดับต่ำ จะทำให้พนักงานคนนั้นมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตัวอย่างที่ 2 สมมติให้คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน เท่ากับ 1 คะแนน คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์เท่ากับ 1 คะแนน คะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบเท่ากับ 1 คะแนน คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงเท่ากับ 1 คะแนน และคะแนนปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานเท่ากับ 5 คะแนน สามารถแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน} &= 5.142 - .260(1) - .301(1) - .224(1) - .277(1) + .160(5) \\
 &= 5.142 - 0.260 - 0.301 - 0.224 - 0.277 + 0.800 \\
 &= 4.880 \text{ คะแนน}
 \end{aligned}$$

จากตัวอย่างที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ในระดับต่ำ แต่มีปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านตัวงานในระดับสูง จะทำให้พนักงานคนนั้นมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานอยู่ในระดับสูง

### ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

นอกเหนือจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มเติมอีก 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

**ประเด็นที่ 1 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค จำแนกตามระดับการศึกษา**

**สมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 1** ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

$H_0$ : ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของ  
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.449	2.724	9.179	.000**
ภายในกลุ่ม	474	140.692	.297		
รวม	476	146.141			
ด้านการควบคุมสถานการณ์					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.214	3.107	7.770	.000**
ภายในกลุ่ม	474	189.565	.400		
รวม	476	195.780			
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.845	3.423	9.516	.000**
ภายในกลุ่ม	474	170.487	.360		
รวม	476	177.332			
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.240	3.120	9.162	.000**
ภายในกลุ่ม	474	161.412	.341		
รวม	476	167.652			
ด้านความอดทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.906	1.953	5.011	.007**
ภายในกลุ่ม	474	184.754	.390		
รวม	476	188.660			

\*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งได้แสดงค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 กลุ่มไว้ดังตารางที่ 4.24 และภาพที่ 4.6 พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการ

วิจัยเพิ่มเติมที่ 1 สรุปได้ว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแต่ละด้าน พบว่า ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความอดทน มีค่า p-value เท่ากับ .000 .000 .000 และ .007 ตามลำดับ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

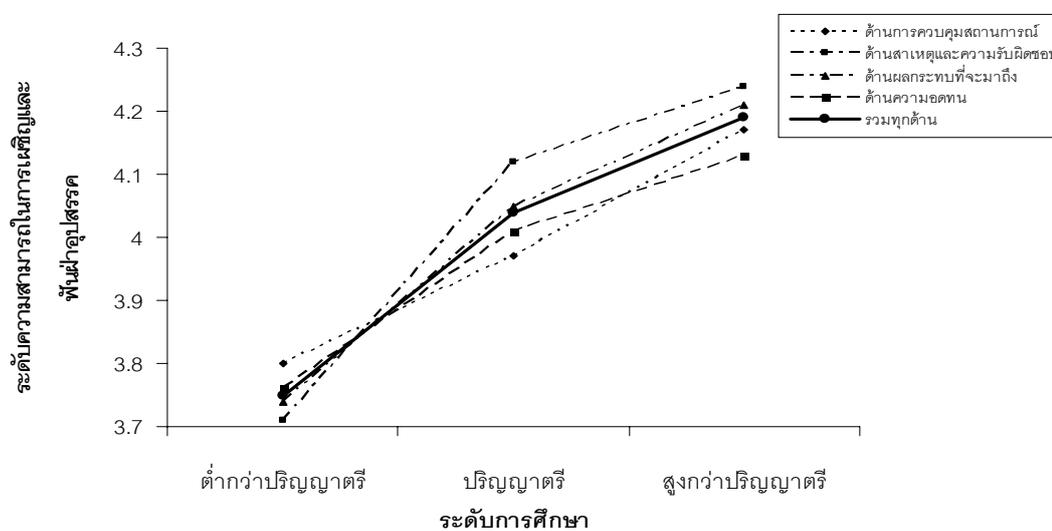
ตารางที่ 4.24

แสดงค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 25)	ปริญญาตรี (n = 242)	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 210)
ด้านการควบคุมสถานการณ์	3.80	3.97	4.17
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	3.71	4.12	4.24
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	3.74	4.05	4.21
ด้านความอดทน	3.76	4.01	4.13
รวมทุกด้าน	3.75	4.04	4.19

ภาพที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค จำแนกตามระดับการศึกษา



เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทีละคู่ (Post Hoc Analysis) โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาด้านสาเหตุและความรับผิดชอบและด้านผลกระทบที่จะมาถึง พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบและด้านผลกระทบที่จะมาถึงสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบและด้านผลกระทบที่จะมาถึงสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาด้านการควบคุมสถานการณ์และด้านความอดทน พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์และด้านความอดทนสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์และด้านความอดทนไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงผลในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมและแต่ละด้าน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม					
ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.75$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.04$ )	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.19$ )
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.75	-	-.286*	-.434*
ปริญญาตรี	242	4.04	.286*	-	-.148*
สูงกว่าปริญญาตรี	210	4.19	.434*	.148*	-

## ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมและแต่ละด้าน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์					
ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.80$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.97$ )	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.17$ )
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.80	-	-.168	-.370*
ปริญญาตรี	242	3.97	.168	-	-.202*
สูงกว่าปริญญาตรี	210	4.17	.370*	.202*	-
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ					
ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.71$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.12$ )	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.24$ )
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.71	-	-.408*	-.531*
ปริญญาตรี	242	4.12	.408*	-	-.124*
สูงกว่าปริญญาตรี	210	4.24	.531*	.124*	-
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง					
ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.74$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.05$ )	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.21$ )
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.74	-	-.316*	-.470*
ปริญญาตรี	242	4.05	.316*	-	-.154*
สูงกว่าปริญญาตรี	210	4.21	.470*	.154*	-
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน					
ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.76$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.01$ )	สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.13$ )
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.76	-	-.250	-.372*
ปริญญาตรี	242	4.01	.250	-	-.122*
สูงกว่าปริญญาตรี	210	4.13	.372*	.122*	-

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ประเด็นที่ 2 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามอายุงาน**

**สมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 2** ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน  
สมมติฐานทางสถิติ

H<sub>0</sub>: ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย  
ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.911	3.956	10.600	.000**
ภายในกลุ่ม	476	177.628	.373		
รวม	478	185.540			
ด้านผลตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.040	2.020	4.449	.012*
ภายในกลุ่ม	476	216.140	.454		
รวม	478	220.181			
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	12.110	6.055	12.409	.000**
ภายในกลุ่ม	476	232.257	.488		
รวม	478	244.367			
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	9.425	4.713	9.654	.000**
ภายในกลุ่ม	476	232.362	.488		
รวม	478	241.788			
ด้านระบบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.255	3.627	7.523	.001**
ภายในกลุ่ม	476	229.516	.482		
รวม	478	236.770			

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กลุ่มอายุงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ซึ่งได้แสดงค่าเฉลี่ยของทั้ง 3 กลุ่มไว้ดังตารางที่ 4.27 และภาพที่ 4.7 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมที่ 2 สรุปได้ว่าผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ มีค่า p-value เท่ากับ .012 .000 .000 และ .001 ตามลำดับ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

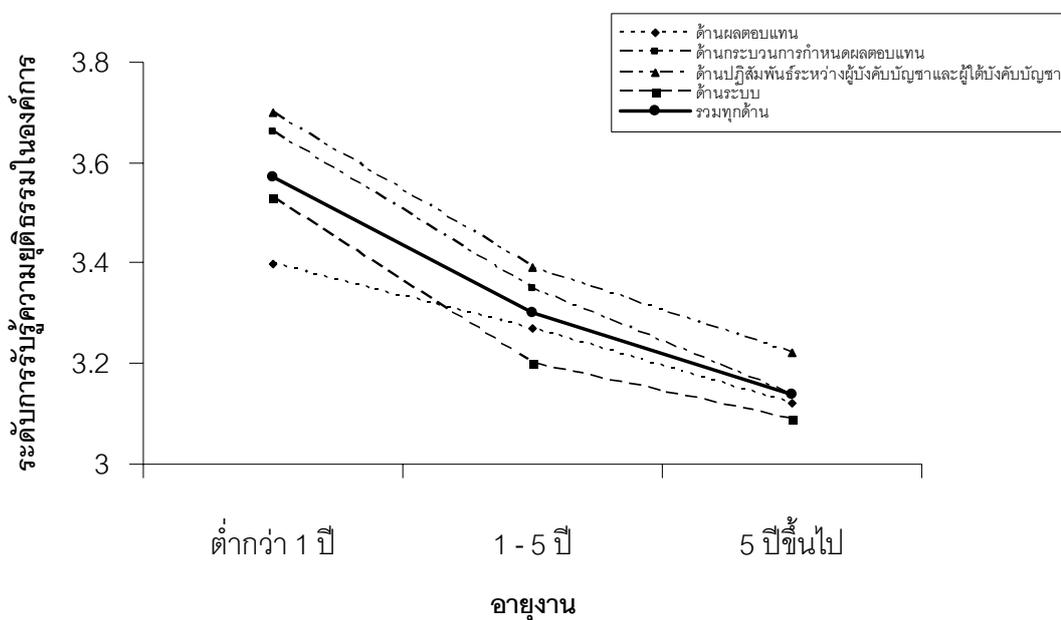
#### ตารางที่ 4.27

แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามอายุงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		
	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 41)	1 - 5 ปี (n = 137)	5 ปีขึ้นไป (n = 301)
ด้านผลตอบแทน	3.40	3.27	3.12
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	3.66	3.35	3.14
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	3.39	3.22
ด้านระบบ	3.53	3.20	3.09
รวมทุกด้าน	3.57	3.30	3.14

ภาพที่ 4.7

แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามอายุงาน



เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทีละคู่ (Post Hoc Analysis) โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาด้านผลตอบแทน พบว่า ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนสูงกว่าผู้ที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาด้านระบบ พบว่า ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบสูงกว่าผู้ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่นระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงผลในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยรวม และแต่ละด้าน ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม					
อายุงาน	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 3.57$ )	1 - 5 ปี ( $\bar{X} = 3.30$ )	5 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.14$ )
ต่ำกว่า 1 ปี	41	3.57	-	.273*	.433*
1 - 5 ปี	137	3.30	-.273*	-	.160*
5 ปีขึ้นไป	301	3.14	-.433*	-.160*	-
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน					
อายุงาน	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 3.40$ )	1 - 5 ปี ( $\bar{X} = 3.27$ )	5 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.12$ )
ต่ำกว่า 1 ปี	41	3.40	-	.128	.276*
1 - 5 ปี	137	3.27	-.128	-	.148*
5 ปีขึ้นไป	301	3.12	-.276*	-.148*	-
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน					
อายุงาน	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 3.66$ )	1 - 5 ปี ( $\bar{X} = 3.35$ )	5 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.14$ )
ต่ำกว่า 1 ปี	41	3.66	-	.316*	.526*
1 - 5 ปี	137	3.35	-.316*	-	.210*
5 ปีขึ้นไป	301	3.14	-.526*	-.210*	-
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
อายุงาน	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 3.70$ )	1 - 5 ปี ( $\bar{X} = 3.39$ )	5 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.22$ )
ต่ำกว่า 1 ปี	41	3.70	-	.306*	.476*
1 - 5 ปี	137	3.39	-.306*	-	.170*
5 ปีขึ้นไป	301	3.22	-.476*	-.170*	-
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ					
อายุงาน	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 3.53$ )	1 - 5 ปี ( $\bar{X} = 3.20$ )	5 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.09$ )
ต่ำกว่า 1 ปี	41	3.53	-	.324*	.437*
1 - 5 ปี	137	3.20	-.324*	-	.113
5 ปีขึ้นไป	301	3.09	-.437*	-.113	-

\* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05