

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับความเครียดและความผูกพันในงาน และศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาประชากรที่เป็นบุคลากรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำนวน 105 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ฝ่ายงาน	จำนวน
หน่วยตรวจสอบภายใน	1
ฝ่ายอำนวยการ	31
ฝ่ายวิชาการและเผยแพร่	21
ฝ่ายตรวจสอบเรื่องร้องเรียน	52
รวม	105

ที่มา ส่วนบุคลากร สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ข้อมูล ณ วันที่ 24 ตุลาคม 2550

ในการศึกษาครั้งนี้มีประชากรในการศึกษาจำนวนเพียง 105 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเครียด
2. ปัจจัยในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่
  - 2.1 ระยะเวลาการทำงาน
  - 2.2 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
  - 2.3 ปริมาณงาน
  - 2.4 ลักษณะงาน
  - 2.5 ขอบเขตงาน
  - 2.6 ความคลุมเครือของบทบาท
  - 2.7 ความขัดแย้งของบทบาท
  - 2.8 ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา
3. ความผูกพันในงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่
  - 3.1 ด้านความขยันขันแข็ง
  - 3.2 ด้านความทุ่มเทในการทำงาน
  - 3.3 ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามวัดความเครียด ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจากของ ชัยวัฒน์ เพชรกุล (2539) ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามโอเอสไอ (OSI) Occupational Stress Indicator ของคูเปอร์และคณะ และ Gurin Psychosomatic System List ของกูริน เวอร์ลอฟ และเฟลด์ (Gurin, Veroff and Feld) เป็นแบบสอบถามวัดข้อมูลประเภทช่วง (Interval Scale) โดยลักษณะคำถามจะมีคำตอบเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับอาการทางร่างกายและอาการทางจิตใจ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของอิวานเชวิก และแมทธิสัน (Ivancevich and Matteson, 1983) โดยแบบสอบถามวัดนี้เป็นการวัดข้อมูลประเภทช่วง (Interval Scale) ลักษณะคำถามจะมีคำตอบเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยครอบคลุมปัจจัยในการทำงาน 8 ด้าน คือ ระยะเวลาทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปริมาณงาน ลักษณะงาน

ขอบเขตงาน ความคลุมเครือของบทบาท ความขัดแย้งของบทบาท ลักษณะการบริหารของ  
ผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถาม  
ความผูกพันในงานยูเทรค (Utrecht Work Engagement Scale) ที่ใช้แนวคิดของชูเฟลิและ  
เบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2004) โดยครอบคลุมองค์ประกอบความผูกพันในงาน 3 ด้าน  
ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

### เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามวัดความเครียด ด้านอาการทางร่างกาย มีลักษณะการให้คะแนน  
ดังแสดงในตารางที่ 3.2 ส่วนแบบสอบถามวัดความเครียด ด้านอาการทางจิตใจ แบบสอบถาม  
ปัจจัยในการทำงานและความผูกพันในงาน มีลักษณะการให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3.3  
ตามลำดับ

#### ตารางที่ 3.2

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนตัวแปรความเครียด ด้านอาการทางร่างกาย

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
บ่อยมาก (ทุกวัน)	5
บ่อย (3-5 ครั้งต่อสัปดาห์)	4
บางครั้ง (2-3 ครั้งต่อเดือน)	3
ไม่บ่อย (น้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน)	2
ไม่เคย (ไม่มีอาการ)	1

## ตารางที่ 3.3

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนตัวแปรความเครียดด้านอาการทางจิตใจ  
ตัวแปรปัจจัยในการทำงาน และความผูกพันในงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

**การแปลผล**

การวัดระดับความเครียด ปัจจัยในการทำงานและความผูกพันในงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความเครียด ปัจจัยในการทำงานและความผูกพันในงานทั้งในรายด้านและโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม จากนั้นแบ่งกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ระดับต่ำ
2. ระดับปานกลาง
3. ระดับสูง

วิธีการแบ่งช่วงระดับความเครียด ปัจจัยในการทำงาน และความผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ กานดา พูนลาภทวี (2530, น.29-30) อธิบายไว้ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัย} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 - 5.00

คะแนนตั้งแต่ 3.41 - 4.20

กำหนดให้เป็นระดับสูง

คะแนนตั้งแต่ 2.61 - 3.40

กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81 - 2.60

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.80

กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบว่าความเครียด ปัจจัยในการทำงาน และความผูกพันในงานอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาค่าเฉลี่ย (X) ว่าอยู่ในระดับใด

### แนวทางการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ศึกษา และรวบรวมเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ปัจจัยในการทำงานและความผูกพันในงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. สร้างข้อคำถามจากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และดัดแปลงให้เหมาะสมกับองค์การที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หรือนำแบบสอบถามที่เป็นที่ยอมรับมาปรับปรุง ให้ข้อคำถามครอบคลุมตามนิยามที่กำหนด

เครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 แบบสอบถามวัดความเครียด จากแบบสอบถามโอเอสไอ (OSI) Occupational Stress Indicator ของคูเปอร์และคณะ และ Gurin Psychosomatic System List ของกูริน เวอร์ลอฟและเฟลด์ (Gurin, Veroff and Feld) ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามในงานวิจัยของชัยวัฒน์ เพชรกุล (2539) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับอาการทางร่างกาย มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับอาการทางจิตใจ จำนวน 14 ข้อ

2.2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของอิวานเชวิชและแมททีสัน (Ivancevich and Matteson, 1983) โดยมีจำนวนข้อคำถาม 61 ข้อ ครอบคลุมปัจจัยในการทำงาน 8 ด้าน คือ

1. ระยะเวลาทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
2. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ
3. ปริมาณงาน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
4. ลักษณะงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
5. ขอบเขตงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
6. ความคลุมเครือของบทบาท มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ
7. ความขัดแย้งของบทบาท มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
8. ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

2.3 แบบสอบถามความผูกพันในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามความผูกพันในงานของยูเทรค (Utrecht Work Engagement Scale) ที่ใช้แนวคิดของชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2004) จำนวน 30 ข้อ โดยครอบคลุมองค์ประกอบความผูกพันในงาน 3 ด้านได้แก่

1. ความขยันขันแข็ง มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ
2. ความทุ่มเทในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและปรับปรุงขึ้นมา ไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน ทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามในแต่ละข้อมีลักษณะเกี่ยวข้อง สอดคล้องหรือมีความสำคัญต่อการวัดความเครียด ปัจจัยในการทำงาน และความผูกพันในงานตามที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วนำมาหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ตามสูตรของลอร์ซี และเปรียบเทียบค่าที่คำนวณได้กับตารางลอร์ซี (ภาคผนวก ก) โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.49 จึงจะถือว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และสามารถนำไปใช้วัดได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดทิ้งไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ดังนี้

3.1 แบบสอบถามวัดความเครียด ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 1 ข้อ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จะเหลือข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ

3.2 แบบสอบถามวัดปัจจัยในการทำงาน ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 61 ข้อ มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 5 ข้อ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จะเหลือข้อคำถามจำนวน 56 ข้อ

3.3 แบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 1 ข้อ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ

4. นำแบบสอบถามวัดความเครียด แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน และแบบสอบถามวัดความผูกพันในงานที่ได้หลังจากหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา มาเรียงข้อคำถามโดยไม่ระบุหัวข้อหรือประเด็นที่ต้องการวัด เพื่อให้ไม่ให้ผู้ตอบทราบประเด็นที่ต้องการวัดและป้องกันไม่ให้เกิดความลำเอียงในการตอบคำถาม ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 105 คน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) คิดจาก 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสถิติตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ และข้อคำถามใดมีค่าสถิติที่ เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดข้อคำถามนั้นออกไป (รัตนา ศิริพานิช, 2533, น.159) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 แบบสอบถามวัดความเครียด มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป จำนวน 3 ข้อ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ

4.2 แบบสอบถามวัดปัจจัยในการทำงาน มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป จำนวน 1 ข้อ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถามจำนวน 55 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

ระยะเวลาทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ปริมาณงาน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

ลักษณะงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ขอบเขตงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

ความคลุมเครือของบทบาท มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ความขัดแย้งของบทบาท มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

4.3 แบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน ไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป ในขั้นตอนนี้จึงมีข้อคำถามจำนวน 29 ข้อโดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ความขยันขันแข็ง มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

ความทุ่มเทในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

5. นำผลที่ได้ภายหลังจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังแสดงในภาคผนวก ข

จากขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น จะได้จำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 3.4 ดังนี้

ตารางที่ 3.4

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ความเครียด	21	0.852
● อាកพรทงร่งกย	11	0.86
● อากพรทงจิตใจ	10	0.691
ปัจจัยในการทำงาน	55	0.893
● ระยะเวลาทงงาน	7	0.762
● โอกาสก้งวหน้ในอาชีพ	7	0.775
● ปริมาณงาน	6	0.814
● ลักษณะงาน	7	0.753
● ชอบเขตงาน	8	0.756
● ความคลุมเครือของบทบท	9	0.808
● ความขัดแย้งของบทบท	4	0.763
● ลักษณะการบริหรของ ผู้บังคับบัญชา	7	0.719

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ความผูกพันในงาน	29	0.928
● ความขยันขันแข็ง	11	0.838
● ความทุ่มเทในการทำงาน	10	0.859
● ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	8	0.804

6. นำข้อคำถามที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพแบบสอบถามตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทำแบบสอบถาม และรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายระดับความเครียด และความผูกพันในงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. การทดสอบสมมติฐาน ในการแบ่งกลุ่มตัวแปรปัจจัยในการทำงานทั้ง 8 ด้านออกเป็น 3 กลุ่มนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีนำค่าคะแนนปัจจัยในการทำงานแต่ละด้านมาแยกเป็นกลุ่มสูง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำ โดยเรียงลำดับค่าคะแนนของทุกคนในแต่ละด้านจากมากไปน้อย กลุ่มที่มีคะแนนมากหนึ่งในสามของทั้งหมดเป็นกลุ่มสูง กลุ่มที่มีคะแนนรองลงมาหนึ่งในสามของทั้งหมดเป็นกลุ่มปานกลาง และกลุ่มสุดท้ายที่มีคะแนนน้อยหนึ่งในสามของทั้งหมดเป็นกลุ่มต่ำ โดยผู้วิจัยใช้สถิติดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5  
แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><b>สมมติฐานที่ 1</b> ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียด</p> <p><u>สมมติฐานที่ 1.1</u> บุคลากรที่รับรู้ระยะเวลาทำงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 1.2</u> บุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 1.3</u> บุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 1.4</u> บุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 1.5</u> บุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 1.6</u> บุคลากรที่รับรู้ความคลุมเครือของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 1.7</u> บุคลากรที่รับรู้ความขัดแย้งของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 1.8</u> บุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดแตกต่างกัน</p>	<p>One way ANOVA</p>
<p><b>สมมติฐานที่ 2</b> ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในงาน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 2.1</u> บุคลากรที่รับรู้ระยะเวลาทำงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 2.2</u> บุคลากรที่รับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 2.3</u> บุคลากรที่รับรู้ปริมาณงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 2.4</u> บุคลากรที่รับรู้ลักษณะงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน</p>	

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)  
แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><u>สมมติฐานที่ 2.5</u> บุคลากรที่รับรู้ขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 2.6</u> บุคลากรที่รับรู้ความคลุมเครือของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 2.7</u> บุคลากรที่รับรู้ความขัดแย้งของบทบาทในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 2.8</u> บุคลากรที่รับรู้ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาในระดับที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน</p>	One way ANOVA
<p><b>สมมติฐานที่ 3</b> ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงาน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 3.1</u> ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็ง</p> <p><u>สมมติฐานที่ 3.2</u> ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน</p> <p><u>สมมติฐานที่ 3.3</u> ความเครียดมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน</p>	Pearson's product moment correlation
<p><b>สมมติฐานที่ 4</b> ตัวแปรปัจจัยในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดของบุคลากรได้</p>	Stepwise Multiple Regression
<p><b>สมมติฐานที่ 5</b> ตัวแปรปัจจัยในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของบุคลากรได้</p>	Stepwise Multiple Regression
<p><b>สมมติฐานที่ 6</b> ตัวแปรความผูกพันในงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดของบุคลากรได้</p>	Stepwise Multiple Regression