

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. แนวทางการพัฒนาแบบสอบถามและแบบสอบถามให้มีคุณภาพ
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 11,202 คน แบ่งเป็นพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 9,600 คน และพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 1,602 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง เนื่องจากต้องแบ่งประชากรเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แล้วเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้นภูมิ เพื่อให้แต่ละหน่วยของประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่ากันหมดทุกหน่วย ซึ่งการสุ่มอย่างง่ายนี้ใช้วิธีการทางคอมพิวเตอร์ในการสุ่ม คือ “โปรแกรมสุ่มตัวอย่าง.xls” โดยโปรแกรมนี้ download จาก www.Mibkm.com/spss.exe

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดตามสูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % โดยยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และจากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{1,602}{1 + 1,602 (.05)^2} \\ &= 320.07 \end{aligned}$$

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{9,600}{1 + 9,600 (.05)^2} \\ &= 384 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1

แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	ประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Yamane (คน)
พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	1,602	320
พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	9,600	384

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลผ่านทางฝ่ายสหภาพแรงงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2551 ถึงวันที่ 10 มีนาคม 2551 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิจัยได้ทั้งสิ้นดังนี้

ตารางที่ 3.2

แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้จริง

ประเภทของพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาใช้จริง (คน)	คิดเป็นร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane
พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	320	311	97.18
พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	384	311	80.98

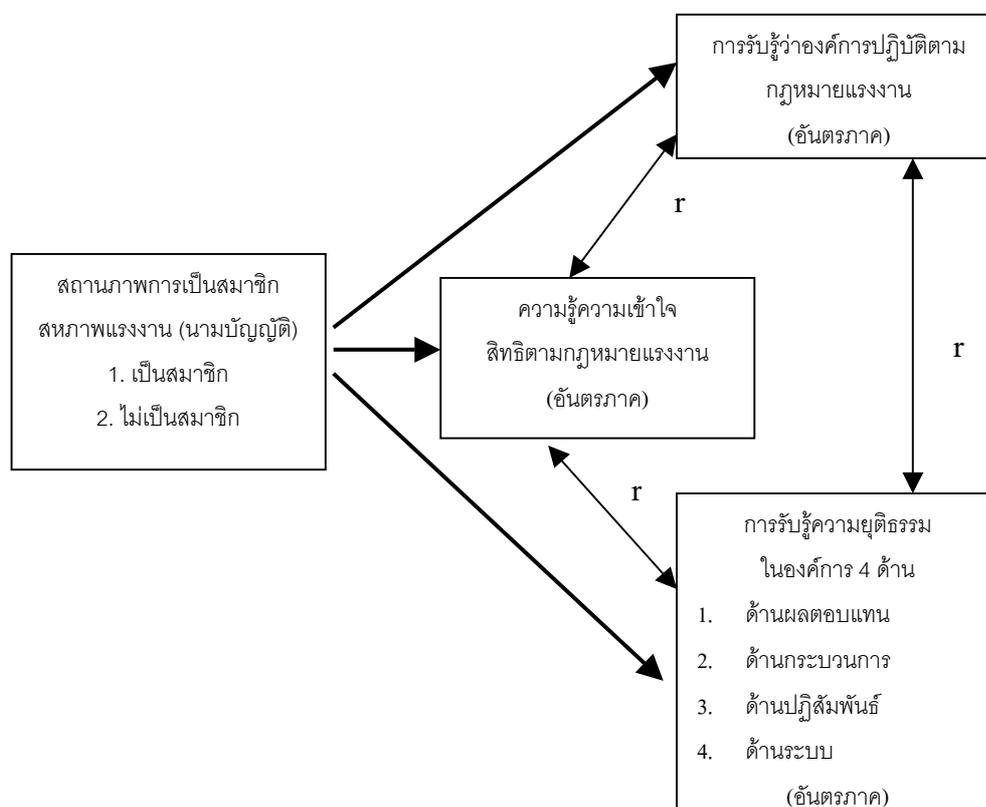
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ตัวแปร

1. สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แบ่งเป็น 2 สถานภาพ คือ
 - 1.1 พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
 - 1.2 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)
 - 3.2 ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice)
 - 3.3 ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน (Interactional Justice)
 - 3.4 ด้านระบบขององค์การ (Systemic Justice)
4. การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

แผนภาพที่ 3.1

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบ(Test) 1 ส่วน คือ แบบสอบวัดความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน และแบบสอบถาม (Questionnaires) 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และแบบสอบถามการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุดจะประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบเพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบมีตัวเลือกและให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว(Check - List) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้จากการทำงานต่อเดือน สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และแนวโน้มการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 3.3

แสดงการกำหนดค่าตัวแปรของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตัวแปร	Value	การกำหนดค่า Value
เพศ	1-2	1 = เพศชาย
		2 = เพศหญิง
อายุ	1 - 5	1 = น้อยกว่า 25 ปี
		2 = 25 – 30 ปี
		3 = 31 – 40 ปี
		4 = 40 – 50 ปี
		5 = 50 ปีขึ้นไป
สถานภาพสมรส	1 - 3	1 = โสด
		2 = สมรส
		3 = หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่
ระดับการศึกษา	1 - 3	1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี
		2 = ปริญญาตรี
		3 = สูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

แสดงการกำหนดค่าตัวแปรของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตัวแปร	Value	การกำหนดค่า Value
อายุงาน	1 - 3	1 = น้อยกว่า 3 ปี
		2 = 3 – 6 ปี
		3 = มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
รายได้จากการทำงานต่อเดือน	1 - 6	1 = ต่ำกว่า 15,000
		2 = 15,001 – 25,000 บาท
		3 = 25,001 – 35,000 บาท
		4 = 35,001 45,000 บาท
		5 = 45,001 – 55,000 บาท
		6 = สูงกว่า 55,000 บาทขึ้นไป
สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	1 - 2	1 = เป็นสมาชิก 2 = ไม่เป็นสมาชิก
แนวโน้มการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ของผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน)	1 - 2	1 = มีแนวโน้ม 2 = ไม่มีแนวโน้ม

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานแบบปรนัย (Objective Test) เป็นแบบทดสอบที่ให้เลือกตอบถูก – ผิด (True - False) แบบทดสอบนี้ผู้วิจัยคัดเลือกเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะนำมาสร้างข้อคำถามจากตารางวิเคราะห์หลักสูตรที่ลงความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย 5 ท่าน (ภาคผนวก) และสร้างข้อคำถามจากตำรากฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รวมกฎหมายแรงงานและประกันสังคม (ธีระพล อรุณะภัสกรและคณะ, 2548) หลักการ กฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์ (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2548) ชีวิตลูกจ้างกับกฎหมายแรงงาน (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2548) ดังจะได้กล่าวถึงในหัวข้อการพัฒนาแบบทดสอบให้มีคุณภาพ ทั้งนี้แบบทดสอบที่ยังไม่ได้นำไปพัฒนาคุณภาพจะประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน 5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 - 5
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน 5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 6 - 10
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด) 5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 11 - 15
4. ข้อคำถามเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุดและวันลา 4 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 16 - 19

5. ข้อคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการ 3 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 20 - 22

6. ข้อคำถามเกี่ยวกับการประกันสังคมและเงินทดแทน 3 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 23 - 25

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามในแบบทดสอบ คือ ถ้าตอบถูกให้ 1 ตอบผิดให้ 0 และหลังจากให้คะแนนผู้ตอบทั้งฉบับแล้วจะรวมคะแนนทั้งหมดเป็นคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมและปรับปรุงข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของลีเวนธัล (Leventhal, 1980) มัวร์แมน (Moorman, 1991) นีฮอฟและมัวร์แมน (Niehoff and Moorman, 1993) เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) และพินิตา ทองเงา (2548) ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ดังนี้

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร		ข้อคำถาม ทางบวก (ข้อ)	ข้อคำถาม ทางลบ (ข้อ)	รวม ข้อคำถาม (ข้อ)
1. ด้านผลตอบแทน	ข้อที่ 1 - 10	5	5	10
2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	ข้อที่ 11 - 21	6	5	11
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ข้อที่ 22 - 32	7	4	11
4. ด้านระบบขององค์กร	ข้อที่ 33 - 44	8	4	12
รวม		26	18	44

ทั้งนี้ ลักษณะของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจะใช้มาตราวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนข้อคำถามเชิงบวก	ระดับคะแนนข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลคะแนนจากมาตรลิเคิร์ต ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อใน แต่ละด้านเข้าด้วยกัน และใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การพิจารณา ระดับ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยตามพิสัย(Range) จะใช้ตามแนวทางของ เบสท์ (Best,1978,p.174) ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน	ความหมายของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
4.51 – 5.00	สูงที่สุด
3.51 – 4.50	สูง
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	ต่ำ
1.00 – 1.50	ต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การ ลักษณะคำตอบนั้นจะไม่มีข้อใดที่ถือว่าตอบผิด เพราะทุกข้อ ผู้ตอบตอบตามความคิดเห็นของตน ต่อสถานการณ์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การว่าเป็นเช่นใด ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ข้อคำถามแต่ละข้อมีตัวเลือกให้ 2 ตัวเลือก คือ “เห็นด้วย” กับ “ไม่เห็นด้วย” ซึ่งผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงตัวเลือกเดียว

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนข้อคำถามเชิงบวก	ระดับคะแนนข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วย	1	0
ไม่เห็นด้วย	0	1

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นจากตำรากฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รวมกฎหมายแรงงานและประกันสังคม (ธีระพล อรุณะสิทธิ์และคณะ, 2548) หลักการกฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ,2548) ชีวิตลูกจ้างกับกฎหมายแรงงาน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ,2548) โดยข้อคำถามทุกข้อผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากอาจารย์ ฉันทนา เจริญศักดิ์ ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ดังนี้

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 17, 18, 19
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11, 12, 16, 20
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน(ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด) 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 6, 7, 8, 9, 25

4. ข้อคำถามเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุดและวันลา 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 5, 10, 24
 5. ข้อคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13, 14, 15, 23
 6. ข้อคำถามเกี่ยวกับการประกันสังคมและเงินทดแทน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21, 22
 รวมทั้งหมด 25 ข้อคำถาม

การวัดระดับความคิดเห็นจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแบบสอบถามทุกข้อมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม สำหรับการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้น ผู้วิจัยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงสุด สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำสุด ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ยคะแนน	ความหมายของระดับการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
20.01 – 25.00	สูงสุด
15.01 – 20.00	สูง
10.01 – 15.00	ปานกลาง
5.01 – 10.00	ต่ำ
0.00 – 5.00	ต่ำที่สุด

แนวทางการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีคุณภาพ

ขั้นตอนการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานให้มีมาตรฐาน

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายให้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพ ดังนั้นขั้นตอนการทำแบบทดสอบให้มีคุณภาพจะประกอบด้วย การวางแผนเตรียมการสร้างข้อคำถามในแบบทดสอบ การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity) จากนั้นนำผลการสอบมาวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ (Item-Analysis) เพื่อดูความยากง่าย (An Index of Performance) หาอำนาจจำแนก(Index of Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ด้วยKuder Richardson สูตรที่ 20 ดังนี้

1. สร้างข้อคำถามในแบบทดสอบและหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity)

1.1 กำหนดหัวข้อและพฤติกรรมที่ต้องการวัด

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานฉบับนี้ต้องการวัดความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยข้อคำถามจะสร้างครอบคลุมสิทธิแรงงานตามกฎหมายทั่วไปที่พนักงานควรรับรู้และสิทธิแรงงานในประเด็นที่

ถูกนำมาเป็นข้อเรียกร้องและข้อพิพาทบ่อยครั้ง ดังนั้นหัวข้อเนื้อหาจึง ได้แก่ สัญญาจ้างแรงงาน การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด) เวลาทำงาน วันหยุดและวันลา สวัสดิการ การประกันสังคมและเงินทดแทน

1.2 กำหนดน้ำหนักความสำคัญของเนื้อหา (weight)

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละเนื้อหา ทำโดยให้ผู้เชี่ยวชาญกฎหมายแรงงานจำนวน 5 ท่าน ลงตัวเลขน้ำหนักเนื้อหาและพฤติกรรมตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในตารางวิเคราะห์หลักสูตรความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน (ภาคผนวก) ทั้งนี้ ตารางวิเคราะห์หลักสูตร (Table of Specification) สร้างขึ้นเพื่อระบุความสัมพันธ์ของเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการจะวัดและช่วยในการกำหนดน้ำหนักหัวข้อเนื้อหาและน้ำหนักของจุดมุ่งหมายที่จะวัด จากนั้นนำค่าน้ำหนักที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน(ภาคผนวก)มารวมกันและหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักเพื่อนำไปสร้างข้อคำถาม

ตารางที่ 3.4

แสดงค่าเฉลี่ยน้ำหนักในตารางวิเคราะห์หลักสูตรสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

เนื้อหา	พฤติกรรม						รวม ร้อยละ
	ความ จำ	ความ เข้าใจ	นำไปใช้	วิเคราะห์	ประเมินค่า	สร้าง สรรค์	
1. สัญญาจ้างแรงงาน	40/5 = 8	10/5 = 2	50/5=10	-	-	-	20
2. การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน	30/5 = 6	15/5 = 3	55/5=11	-	-	-	20
3. ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน	35/5 = 7	20/5 = 4	45/5 = 9	-	-	-	20
4. เวลาทำงาน วันหยุดและวันลา	50/5=10	5/5 = 1	25/5 = 5	-	-	-	16
5. สวัสดิการ	35/5 = 7	25/5 = 5	-	-	-	-	12
6. การประกันสังคมและเงินทดแทน	45/5 = 9	15/5 = 3	-	-	-	-	12
รวม	47	18	35	-	-	-	100

ทั้งนี้ การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานจะใช้เหตุผลหรือวิจารณ์ญาณของผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานเป็นหลัก ซึ่งการที่กลุ่มบุคคลหนึ่งจะพิจารณาว่าแบบทดสอบมีความเที่ยงตรงเท่าใด ก็ไม่จำเป็นที่บุคคลอีกกลุ่มหนึ่งจะเห็นด้วยเสมอไป ดังนั้น ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแบบทดสอบนี้จึงไม่สามารถระบุ

ด้วยค่าสถิติเหมือนการหาค่าความเที่ยงตรงชนิดอื่น (Rational or Logical Validity) (Thorndike & Hagen, 1969, p.164 อ้างถึงใน รัตนา ศิริพานิช, 2533, p.204)

1.3 สร้างข้อคำถามของแบบทดสอบตามตารางวิเคราะห์หลักสูตร

โดยสร้างให้ใกล้เคียงกับตารางวิเคราะห์หลักสูตร ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการสร้างข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ ดังนั้นสัดส่วนข้อคำถามของเนื้อหาและพฤติกรรมต่างๆ จึงเป็นดังนี้

ตารางที่ 3.5

แสดงข้อคำถามที่สร้างเทียบจากตารางวิเคราะห์หลักสูตรสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

เนื้อหา	พฤติกรรม (ข้อ)			รวมข้อคำถาม (ข้อ)
	ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	
1. สัญญาจ้างแรงงาน	2	-	3	5
2. การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน	2	-	3	5
3. ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน	2	1	2	5
4. เวลาทำงาน วันหยุดและวันลา	3	-	1	4
5. สวัสดิการ	2	1	-	3
6. การประกันสังคมและเงินทดแทน	2	1	-	3
รวม	13	3	9	25

2. วิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ (Item-Analysis) เพื่อหาค่าความยากง่าย (An Index of Performance) และค่าอำนาจจำแนก (Index of Discrimination)

นำแบบทดสอบที่หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทำการทดสอบกับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้ที่ตอบผิดจะได้คะแนน "0" และผู้ที่ตอบถูกจะได้คะแนน "1" จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเป็นคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน นำผลการสอบที่ได้มาหาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

2.1 หาค่าความยากของข้อสอบ

$$P = \frac{R}{N} \times 100$$

$$P = \text{ค่าความยากของข้อสอบแต่ละข้อ}$$

$$R = \text{จำนวนผู้ตอบข้อสอบข้อนั้นถูก}$$

$$N = \text{จำนวนผู้ตอบข้อสอบข้อนั้นทั้งหมด}$$

ข้อคำถามที่นำมาใช้ในแบบทดสอบจะมีค่า P อยู่ระหว่าง .20 - .80 เนื่องจากข้อคำถามที่มีค่า P มากกว่า .80 เป็นข้อคำถามที่ง่ายเกินไปและข้อคำถามที่มีค่า P น้อยกว่า .20 เป็นข้อคำถามที่ยากเกินไป จึงไม่นำมาใช้ในแบบทดสอบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องตัดข้อคำถามข้อ 7, 11, 12, 14, 16, 20 ออกไป เนื่องจากข้อคำถามดังกล่าวมีค่า P มากกว่า .80 ถือเป็นข้อคำถามที่ง่ายเกินไป (ภาคผนวก)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนก

การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามในแบบทดสอบชุดนี้ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มพนักงานที่ทำแบบทดสอบเป็น 3 กลุ่ม โดยแบ่งเป็น พนักงานกลุ่มคะแนนสูง 27% กลุ่มคะแนนปานกลาง 46% และกลุ่มคะแนนต่ำ 27% แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก

$$D = P_u - P_l$$

$$D = \text{ค่าอำนาจจำแนก}$$

$$P_u = \text{ค่าความยากของพนักงานกลุ่มคะแนนสูง}$$

$$P_l = \text{ค่าความยากของพนักงานกลุ่มคะแนนต่ำ}$$

เมื่อได้ค่าอำนาจจำแนกแล้ว ทำการคัดเลือกข้อคำถามโดยไม่เลือกข้อคำถามที่ให้ค่า $D = 0$ และข้อคำถามที่ให้ค่า D ติดลบ อีกทั้งข้อคำถามที่ให้ค่า D น้อยกว่า .20 จะต้องตัดทิ้งไป (รัตนา ศิริพานิช, 2533, p.155) เนื่องจากข้อคำถามที่ให้ค่าดังกล่าวมีลักษณะ ดังนี้ ข้อคำถามที่มีค่า $D = 0$ หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีการจำแนกความสามารถของผู้เข้าสอบ ข้อคำถามที่มีค่า D ติดลบ หมายความว่า พนักงานกลุ่มคะแนนต่ำทำข้อคำถามข้อนั้นถูกมากกว่าพนักงานกลุ่มคะแนนสูง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องตัดข้อคำถามข้อที่ 2, 3, 6, 17, 22 ออกไป เหลือข้อคำถามจากขั้นตอนนี้ทั้งสิ้น 14 ข้อ คือ ข้อคำถามข้อ 1, 4, 5, 8, 9, 10, 13, 15, 18, 19, 21, 23, 24 และ 25 (ภาคผนวก)

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่มีระบบการให้คะแนนเป็น 0 กับ 1 ชุดนี้ เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ที่ได้มาจากการทดสอบพนักงานที่ทำแบบทดสอบเพียงครั้งเดียว แล้วประมาณค่าความคงที่ของความสามารถของพนักงานที่ทำแบบทดสอบในทุกข้อคำถามของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตร Kuder – Richardson สูตรที่ 20 วิเคราะห์ส่วนย่อยจากผลการทำแบบทดสอบเป็นรายข้อ ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S_t^2} \right]$$

r_t = ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

k = จำนวนข้อแบบทดสอบ

S_t^2 = ค่าความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

P = สัดส่วนของพนักงานที่ทำถูกในแต่ละข้อ

q = $1 - P$

จากการคำนวณด้วย Kuder – Richardson สูตรที่ 20 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.624 ผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อพิจารณาค่า Alpha If Item Deleted พบว่าควรตัดข้อคำถามข้อที่ 8, 10, 15 และ 19 ออกไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับจึงจะมีค่าเท่ากับ 0.65 (ภาคผนวก)

จากการพัฒนาแบบทดสอบให้มีคุณภาพด้วยขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น พบว่าข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. ข้อคำถามเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน | 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 4, 5 |
| 2. ข้อคำถามเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน | 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9 |
| 3. ข้อคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13 |
| 4. ข้อคำถามเกี่ยวกับเวลาทำงาน วันหยุดและวันลา | 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 18 |
| 5. ข้อคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการ | 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21 |
| 6. ข้อคำถามเกี่ยวกับการประกันสังคมและเงินทดแทน | 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 23, 24, 25 |

ขั้นตอนการทำแบบสอบถามให้มีมาตรฐาน

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
3. แบบสอบถามการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

แบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนในเบื้องต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยส่วนบุคคล อาจารย์ ฉันทนา เจริญศักดิ์ ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และคุณไวยทิต ศิริสุวรรณ รองประธานสหภาพแรงงานฝ่ายวิชาการ

ตรวจสอบและแก้ไขข้อคำถามก่อนที่จะนำไปพัฒนา จากนั้นจึงนำแบบสอบถาม 2 ฉบับ อันได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และแบบสอบถามการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไปพัฒนาให้มีมาตรฐานต่อไป โดยขั้นตอนการพัฒนามีดังนี้

1. สร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามแต่ละฉบับนั้น ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการรวบรวมข้อมูลจากตำรา และงานวิจัยซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ข้างต้น

2. หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับไปหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity)โดยแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้นผู้วิจัยให้นักศึกษาปริญญาโทสาขา วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คนเป็นผู้ประเมิน ข้อความในคำถาม ส่วนแบบสอบถามการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงานนั้น ผู้วิจัยให้นักศึกษาปริญญาโทคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน เป็นผู้ประเมินข้อความในคำถามแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับแนวคิดที่ต้องการศึกษาหรือไม่ จากนั้น นำผลคะแนนที่ได้มาประเมินหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity หรือ CVR) ตามสูตรของลอร์ซี (Lawshe, 1975, pp.563-575) แล้วเทียบค่าที่ได้กับตารางของลอร์ซี

ทั้งนี้ แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้น ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรง ของเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ คือ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หาก ข้อคำถามใดมีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะต้องตัดข้อคำถามนั้น ออกไป ซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้นถูกตัดออกไป 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10, 30, 32, 38 เหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ (ภาคผนวก) ส่วนแบบสอบถามการรับรู้ของ พนักงานว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้น ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา ต่ำสุดที่ยอมรับได้ คือ 0.37 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแบบสอบถามการรับรู้ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดทิ้ง คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ (ภาคผนวก)

3. หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)

ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่เหลือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อคำถาม เป็นรายข้อ(Item Analysis) โดยหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบค่าที (t - test) ทั้งนี้ จะแบ่ง คะแนนที่ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานที่ได้คะแนนสูง 25% และกลุ่มพนักงานที่ได้คะแนนต่ำ 25% ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าที่มากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกสูง ส่วนข้อใดที่มีค่าที่น้อยกว่า 1.75 จะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป ดังนั้น ข้อคำถามในแบบสอบถาม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดทิ้ง คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ ส่วนข้อคำถามในแบบสอบถามการรับรู้ของพนักงานว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้นไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดทิ้ง คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ (ภาคผนวก)

4. หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และแบบสอบถามการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและค่าอำนาจจำแนกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวัดความคงที่ภายใน(Internal Consistency)

แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนั้นใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Coefficient Alpha) ซึ่งพบว่ามีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 (ภาคผนวก)

ส่วนแบบสอบถามการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Kuder – Richardson สูตรที่ 20 วิเคราะห์ส่วนย่อยจากผลการทำแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

$$\begin{aligned} r_{tt} &= \frac{k [1 - \sum pq]}{k - 1 S_t^2} \\ &= \frac{25 [1 - 5.8556]}{24 \quad 21.4387} \\ &= 0.7571 \end{aligned}$$

ดังนั้น ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานทั้งฉบับจึงเท่ากับ 0.757

จากการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพดังกล่าว สรุปได้ว่าคงเหลือข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีคุณภาพและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ประกอบด้วย

ข้อคำถามด้านผลตอบแทน	9 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น 0.84
ข้อคำถามด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	11 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น 0.87
ข้อคำถามด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การ	9 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น 0.85
ข้อคำถามด้านระบบขององค์การ	11 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น 0.86

แบบสอบถามการรับรู้ของพนักงานว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.76 ประกอบด้วย

ข้อคำถามสัญญาจ้างแรงงาน	4 ข้อ ได้แก่	คำถามข้อ 1, 17, 18, 19
-------------------------	--------------	------------------------

ข้อคำถามการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน	4 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อ 11, 12, 16, 20
ข้อคำถามค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน	6 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อ 4, 6, 7, 8, 9, 25
ข้อคำถามเวลาทำงาน วันหยุดและวันลา	5 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อ 2, 3, 5, 10, 24
ข้อคำถามสวัสดิการ	4 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อ 13, 14, 15, 23
ข้อคำถามประกันสังคมและเงินทดแทน	2 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อ 21, 22

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบทดสอบและแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนนต่างๆ
3. ค่าที (t-test independent) ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่ม เช่น หาค่าอำนาจจำแนก ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
4. สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมาย

ตารางที่ 3.6

แสดงการสรุปสมมติฐานและสถิติที่ใช้

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	t – test
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	t – test

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)
แสดงการสรุปสมมติฐานและสถิติที่ใช้

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	t – test
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	t – test
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	t – test
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	t – test
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน	t – test
ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	
สมมติฐานที่ 4.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	Pearson ‘s Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 4.1.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน	Pearson ‘s Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 4.1.2 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	Pearson ‘s Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 4.1.3 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	Pearson ‘s Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 4.1.4 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การ	Pearson ‘s Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)
แสดงการสรุปสมมติฐานและสถิติที่ใช้

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 4.2 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	Pearson 's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 4.2.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน	Pearson 's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 4.2.2 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	Pearson 's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 4.2.3 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การ	Pearson 's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 4.2.4 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การ	Pearson 's Product Moment Correlation
ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	
สมมติฐานที่ 5.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	Pearson 's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 5.2 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	Pearson 's Product Moment Correlation
การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	
สมมติฐานที่ 6.1 การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	Pearson 's Product Moment Correlation

