

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งในการนำเสนอประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่มีคุณภาพ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ณ องค์การเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ประกอบด้วยพนักงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,492 คน (สำรวจเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2549)

การสุ่มตัวอย่างประชากร ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างจากประชากรของยามานะ (Yamane, 1973, p.725) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 เป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณพบว่าต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $\frac{1,492}{1 + 1,492 \times (0.05)^2} = 315$ คน

ผู้วิจัยได้จำแนกพนักงานตามสายงานเป็น 2 กลุ่ม โดยวิธี Stratified Random Sampling โดยแบ่งเป็น สายงานหลัก มีจำนวน 1,163 คน และสายงานสนับสนุน จำนวน 329 คน เมื่อแยกหาสัดส่วนเพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละสายงาน ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างในสายงานหลัก	<u>1,163</u>	X 315	=	246 คน
	1,492			
- กลุ่มตัวอย่างในสายงานสายงานสนับสนุน	<u>329</u>	X 315	=	70 คน
	1,492			
			รวม	316 คน

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแต่ละสายงาน จึงแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)
- 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice)
- 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) โดยแยกออกเป็น
 - 1.3.1 ด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice)
 - 1.3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice)

2. การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

3. ความเครียดทั่วไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวม และสร้างขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมทฤษฎี แนวคิด นิยาม หรืองานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรม สัญญาทางจิตวิทยาและความเครียด
2. สร้างข้อคำถามโดยปรับปรุงมาจากข้อคำถามเดิมและสร้างตามแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่ทำการศึกษา

เครื่องมือในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และสายงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ผู้วิจัยเลือกศึกษามี 3 ด้าน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยการศึกษา รวบรวม และปรับปรุงแปลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของโกพินาธ และเบคเกอร์ (Gopinath and Becker, 2001) มาสเตอร์สัน (Masterson, 2001) โคลควิต (Colquitt, 2001) สวีเนียและแมคฟาลิน (Sweeney and Mc Farlin, 1997) และภัทธรณ พันธ์สุดีดา (2543) จำนวน 41 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามระดับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ระดับการรับรู้	คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การจัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะคำนึงถึงค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงาน ซึ่งจัดได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับสูง
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับต่ำ

การคำนวณจัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทำได้โดยแบ่งช่วงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในแต่ละระดับทั้งสูง กลางและต่ำ โดยหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ด้วยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่กานดา พูนทวีลาภ (2539, น.22) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดแบ่งระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

ตารางแสดงระดับการรับรู้ความยุติธรรมตามระดับคะแนน

ระดับคะแนน	ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับต่ำ

การพิจารณาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับใด พิจารณาจากค่าเฉลี่ย(\bar{x}) ว่าจัดอยู่ในระดับใด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและปรับปรุงจากแนวคิดและงานวิจัยของ โรบินสัน และ รูสโซ (Robinson and Rousseau, 1994) และ รูสโซ (Rousseau, 1995) มีจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 9 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรมและการพัฒนา 2) ค่าจ้างค่าตอบแทน 3) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4) ลักษณะของงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) ข้อมูลป้อนกลับ 7) การบริหารความเปลี่ยนแปลง 8) ความรับผิดชอบ 9) บุคลากร

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ระดับ	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ค่อนข้างเห็นด้วย	2	4
ไม่แน่ใจ	3	3
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	4	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถาม ทำโดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อ หากผู้ตอบแบบสอบถามหากตอบคำถามเป็นไปในเชิงบวกจะได้คะแนนรวมต่ำ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามเป็นไปในเชิงลบจะได้คะแนนรวมสูง

การพิจารณาการวัดระดับนั้น จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแบบสอบถามทุกข้อมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้สูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับคะแนนดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

ตารางแสดงระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาตามระดับคะแนน

ระดับคะแนน	ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา
คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00	ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33	ระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องความเครียด

ในการศึกษาเรื่องความเครียด ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดความเครียดของรัตติพรพนพิเชษฐกุล (2544) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนชาวไทย โดยกรมสุขภาพจิต จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 4 ระดับตามระดับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการวัดระดับความเครียด

ความบ่อยครั้งของการเกิดความเครียด	การวัดระดับคะแนน
เป็นประจำ	3
เป็นบ่อยๆ	2
เป็นครั้งคราว	1
ไม่เคยเลย	0

การแปลผลคะแนน

ได้จากการรวมคะแนนของแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มทั้งหมดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับความเครียด ออกเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

ตารางแสดงระดับการรับรู้ความเครียดตามระดับคะแนน

คะแนนรวมความเครียด	ระดับความเครียด
30-60 คะแนน	เครียดสูงกว่าปกติมาก
26-29 คะแนน	เครียดสูงกว่าปกติปานกลาง
18-25 คะแนน	เครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย
6-17 คะแนน	เครียดในเกณฑ์ปกติ
0-5 คะแนน	เครียดต่ำกว่าเกณฑ์ปกติอย่างมาก

4. แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่มีคุณภาพ

การสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลและข้อคำถามจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างและปรับปรุงข้อคำถาม

1.1 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่งานของ โกพินาธ และเบคเกอร์ (Gopinath and Becker, 2001) มาสเตอร์สัน (Masterson, 2001) โคลควิท (Colquitt, 2001) สวีเนีย และแมคฟาลิน (Sweeney and McFarlin, 1997) และปรับปรุงจากภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543) มีจำนวนข้อคำถามในการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7

ตารางแสดงรายละเอียดข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรม

การรับรู้ความยุติธรรม	ข้อคำถาม ทางบวก	ข้อคำถาม ทางลบ	จำนวนข้อ คำถาม
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	7	5	12
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	10	4	14
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	10	5	15
รวม	27	14	41

1.2 แบบสอบถามวัดระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและปรับปรุงจากแนวคิดและงานวิจัยของ โรบินสัน และ รุสโซ (Robinson and Rousseau, 1994) และ รุสโซ (Rousseau, 1995) มีจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ

1.3 แบบสอบถามความเครียด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความเครียด มาจากแบบวัดความเครียดของรัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) ซึ่งปรับปรุงจากแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนชาวไทย โดยกรมสุขภาพจิต จำนวน 20 ข้อ

2. การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content-Related Validity) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาทำการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาตามแบบวิธีการของลอวชี (Lawshe, 1975) โดยให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร จำนวน 15 คน วิเคราะห์ว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความหมายถูกต้องตรงตามเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหรือไม่ นักศึกษา

ต้องเลือกว่าข้อคำถามเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมและการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา หากนักศึกษาเลือกตอบว่า "เกี่ยวข้อง" มีค่า 1 คะแนน และหากนักศึกษาเลือกตอบว่า "ไม่เกี่ยวข้อง" มีค่า 0 คะแนน จากนั้นผู้วิจัยจะทำการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามแต่ละข้อ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขั้นต่ำคือ 0.49 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อไป

ในขั้นนี้พบว่า ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 และต้องคัดออกได้แก่

- 1) ข้อคำถามด้านการรับรู้ความยุติธรรมจำนวน 1 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 28 คงเหลือจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ
- 2) ข้อคำถามด้านการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ไม่มีข้อใดถูกตัดออก

3. การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (พนักงานในระดับปฏิบัติการขององค์การเอกชนเดียวกัน ซึ่งมีสถานประกอบการอีกแห่งหนึ่งแยกต่างหากจากกลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 34 คน เพื่อนำไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีการดังนี้

3.1 ตรวจสอบให้คะแนนการรับรู้ความยุติธรรมและการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาของแบบสอบถามแต่ละชุดและรวมคะแนน

3.2 เรียงลำดับคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามจากมากไปน้อย

3.3 หาดัชนีอำนาจจำแนก แบ่งกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่คะแนนจัดอยู่ใน 27% แรกเป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่คะแนนจัดอยู่ใน 27% หลังเป็นกลุ่มต่ำ

3.4 รวมคะแนนในแต่ละข้อคำถามเพื่อหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของแบบสอบถามวัดเป็นรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ข้อคำถามที่มีค่า t สูงกว่า 1.75 ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ส่วนข้อใดที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75 ถือว่ามีอำนาจจำแนกต่ำ (รัตนาศิริพานิช, 2535) ผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อคำถามที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75 หลังจากขั้นตอนที่ 3.4 พบว่ามีข้อคำถามถูกตัดออกดังนี้

- 1) ข้อคำถามด้านการรับรู้ความยุติธรรม ไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออก คงเหลือจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ

- 2) ข้อคำถามด้านการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ได้แก่ ข้อคำถามที่ 25,26,30
คงเหลือจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 35 ข้อ

4. การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เพื่อประเมินคุณภาพความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม หากผลการวัดแบบสอบถามข้อใดมีลักษณะเกาะกลุ่มหรือสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่าข้อคำถามข้อนั้นมีค่าความเชื่อมั่นสูงและหากผลการวัดของข้อคำถามข้อใดมีลักษณะไม่สอดคล้องไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันหมายความว่าข้อคำถามข้อดังกล่าวมีระดับความเชื่อมั่นต่ำ

ส่วนแบบสอบถามด้านการรับรู้ความยุติธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในด้านอื่นๆ มีระดับค่าความเชื่อมั่น ดังที่แสดงในตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของข้อคำถามด้านการรับรู้ความยุติธรรม

การรับรู้ความยุติธรรม	ข้อคำถาม ทางบวก	ข้อคำถาม ทางลบ	รวมจำนวน ข้อคำถาม	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา
การรับรู้ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทน	7	5	12	.753
การรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ	10	4	14	.747
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	10	4	14	.760
การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม	27	13	40	.750

ส่วนแบบสอบถามวัดระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .751

แบบสอบถามด้านความเครียดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .840 เป็นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจากแบบวัดความเครียดที่หาโดยรัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนชาวไทย โดยกรมสุขภาพจิต

ในส่วนของค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ควรมีค่าต่ำกว่า .65 จึงจะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป (ประคอง กรรณสูตร, 2538, น.58) ดังนั้น แบบสอบถามทุกชุดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า .65 ถือว่าแบบสอบถามทุกชุดมีค่าความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 450 ชุดไปยังพนักงานในระดับปฏิบัติการ ณ องค์การเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ พร้อมกับนัดหมายว่าจะมารับแบบสอบถามคืนใน 2 สัปดาห์ หลังจากการเก็บแบบสอบถามพบว่า ได้รับแบบสอบถามคืน 340 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 18 ชุด แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.56 ของแบบสอบถามทั้งหมด ถือว่าได้รับแบบสอบถามคืนมามากกว่าขนาดตัวอย่างที่ต้องการ คือ 316 ชุด โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามจากพนักงานในสายงานหลัก 210 ชุด และจากสายงานสนับสนุน 112 ชุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยได้ทำการลงรหัสข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Science)

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentile)
2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับการรับรู้ความยุติธรรม การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา และความเครียดของพนักงาน

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ความยุติธรรมและความเครียด โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

3.2 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาและความเครียดโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

3.3 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ความยุติธรรมและการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

3.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความเครียด โดยใช้การการวิเคราะห์ค่าสถิติที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 3.9
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1</u>	
การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด	
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1</u> การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2</u> การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3</u> การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2</u> การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3</u>	
การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1</u> การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2</u> การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3</u> การรับรู้ความยุติธรรมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 4</u>	
ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน สายงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน	

ตารางที่ 3.9(ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	One – Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	One – Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	One – Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	One – Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.6 พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน	t-test

สรุปสมมติฐานการวิจัยและสมมติฐานทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 1.1 คือ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 1.2 คือ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 1.3 คือ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 2 คือ

H_0 : การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด

H_1 : การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 3.1 คือ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 3.2 คือ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 3.3 คือ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน สายงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 4.1 คือ

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 4.2 คือ

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่มมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 4.3 คือ

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 4.4 คือ

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อย 2 สถานภาพมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 4.5 คือ

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่มมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.6 พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติที่ 4.6 คือ

H_0 : พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน