

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา และความเครียด : กรณีศึกษาขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังทุกแผนกขององค์กรเอกชนแห่งนี้ จำนวน 450 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการวิจัยกลับคืนมาจำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.56 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป ถือว่าได้รับแบบสอบถามคืนมามากกว่าขนาดตัวอย่างที่ต้องการ คือ 316 ชุด โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามจากพนักงานในสายงานหลัก 210 ชุด และจากสายงานสนับสนุน 112 ชุด แล้วได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาและระดับความเครียด

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การสร้างสมการทำนายความเครียด

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	264	82
หญิง	58	18

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	6	1.9
21 - 25 ปี	93	28.9
26 - 30 ปี	103	32
31 - 35 ปี	59	18.3
36 - 40 ปี	40	12.4
41 - 45 ปี	13	4
46 - 50 ปี	8	2.5
สูงกว่า 50 ปี	0	0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	216	67.1
ปริญญาตรี	101	31.4
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.6
4. สถานภาพสมรส		
โสด	164	50.9
สมรส	150	46.6
หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่	8	2.5
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	128	39.8
3 - 6	76	23.6
7 - 9	45	14
สูงกว่า 10 ปี	73	22.7
6. สายงาน		
สายงานหลัก	210	65.2
สายงานสนับสนุน	112	34.8

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพศชาย จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 82 เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 21 - 25 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และกลุ่มอายุในช่วงน้อยกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 ปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุดคือ 164 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และ 3 - 6 ปี จำนวน 128 คน และ 76 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และ 23.6 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนมากเป็นพนักงานในสายงานหลัก จำนวน 210 คน และสายงานสนับสนุน จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และ 34.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	2.95	0.45	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	2.75	0.58	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.00	0.47	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	3.09	0.57	ปานกลาง
2. การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	3.10	0.48	ปานกลาง
3. ความเครียด	16.53	8.59	เกณฑ์ปกติ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.09 และการรับรู้

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.75 นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน คือ มีการกระจายข้อมูลการตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกัน ในขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีการกระจายข้อมูลต่ำที่สุด แต่มีค่าใกล้เคียงกับการกระจายข้อมูลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม

ตัวแปรการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10 มีการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยมีค่าเฉลี่ย 16.53

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 2 และ 3 เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา และความเครียด โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) แบบทางเดียว (one-tail significant) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความเครียด

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ความเครียด	p-value
ด้านผลตอบแทน	-.403**	.000
ด้านกระบวนการ	-.261**	.000
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	-.372**	.000
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	-.447**	.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความเครียด ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความเครียด พบว่า $p - value = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ $.05$ จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ดังนั้นสรุปว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดโดยรวม ($r = -.447, p < .01$) สำหรับผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแยกด้าน มีดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน พบว่า $p - \text{value} = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ดังนั้นสรุปว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ($r = -.403, p < .01$)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ พบว่า $p - \text{value} = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ดังนั้นสรุปว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ($r = -.261, p < .01$)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน พบว่า $p - \text{value} = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ดังนั้นสรุปว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ($r = -.372, p < .01$)

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ดังนั้น สรุปความหมายได้ว่า หากพนักงานในองค์การรับรู้ว่าคุณได้ได้รับความยุติธรรมในองค์การโดยรวมหรือไม่ว่าในด้านใดมากขึ้น พนักงานจะรู้สึกว่าคุณมีความเครียดลดลง โดยยังรับรู้ว่าคุณได้ได้รับความยุติธรรมในองค์การมากเท่าไรก็จะรู้สึกว่าคุณมีความเครียดลดลงมากเท่านั้น

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด

H_1 : การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยากับความเครียด

ตัวแปร	ความเครียด	p-value
การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	.397**	.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยากับความเครียด ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยากับความเครียด พบว่า $p - \text{value} = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ $.05$ จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ดังนั้นสรุปว่า การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยากับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด ($r = .397, p < .01$)

จากผลการศึกษาพบว่า การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาซึ่งเป็นการศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ดังนั้น สรุปความหมายได้ว่า หากพนักงานในองค์กรรู้สึกว่าคุณละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา พนักงานก็จะเกิดความเครียดขึ้น โดยยิ่งรู้สึกว่าคุณละเมิดสัญญาทางจิตวิทยามากเท่าไรก็就会有ความเครียดเกิดขึ้นมากเท่านั้น

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา	p-value
ด้านผลตอบแทน	-.618**	.000
ด้านกระบวนการ	-.601**	.000
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	-.542**	.000
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	-.714**	.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ซึ่งผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา พบว่า $p - value = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ดังนั้นสรุปว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ($r = -.714, p < .01$) สำหรับผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแยกด้าน มีดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน พบว่า $p - value = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ $.05$ จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ดังนั้นสรุปว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ($r = -.618, p < .01$)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ พบว่า $p - value = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ $.05$ จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ดังนั้นสรุปว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ($r = -.601, p < .01$)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน พบว่า $p - value = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ $.05$ จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ดังนั้นสรุปว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ($r = -.542, p < .01$)

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ดังนั้นสรุปความหมายได้ว่า หากพนักงานในองค์การรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับจากองค์การโดยรวมหรือไม่ว่าในด้านใดมากขึ้น พนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าที่ถูกละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาลดลง โดยยิ่งรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับจากองค์การมากเท่าไรก็จะรู้สึกว่าคุณค่าที่ถูกละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาลดลงมากเท่านั้น

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 4 เป็นการทดสอบสมมติฐานเพิ่มเติมเพื่อหาค่าความแตกต่างของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียด โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญเป็น $.05$ สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน สายงาน ที่แตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียด

จำแนกตามเพศของพนักงาน

ระดับความเครียด	n	\bar{x}	SD	t	p-value
เพศชาย	255	16.7765	8.53853	1.903	.275
เพศหญิง	53	15.3585	8.84067		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่า $p - value = .275$ ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ $.05$ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 สรุปว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่มมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความเครียด

จำแนกตามอายุของพนักงาน ($n = 308$)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	6	628.870	104.812	1.431	.202
ภายในกลุ่ม	301	22041.805	73.229		
รวม	307	22670.675			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.7 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วงน้อยกว่า 20 ปี , 21 – 25 ปี, 26 – 30 ปี, 31 – 35, 36 – 40 ปี, 41 – 45 ปี, 46 - 50 และสูงกว่า 50 ปี พบว่า $p - \text{value} = .202$ ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ $.05$ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 สรุปว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีความเครียดแตกต่างกัน

ก่อนการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น จำเป็นต้องการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความเครียดของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าความแปรปรวนของความเครียดของพนักงานแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างหรือไม่ เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดไว้ว่า ความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มต้องเท่ากันหรือไม่แตกต่าง โดยใช้สถิติเลวิน (Levene Statistic) ในการทดสอบ ในการทดสอบนี้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ $.05$

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสถิติเลวิน (Levene Statistic) ในการทดสอบความแปรปรวนของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา

Levene Statistic	df1	df2	p-value
4.052	2	305	.018

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.8 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูง

กว่าปริญญาตรี พบว่า จากการทดสอบค่าสถิติแล้ว $p - value = .018$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 สรุปได้ว่า ความแปรปรวนของความเครียดของกลุ่มของพนักงานที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับมีความแตกต่างกัน จึงไม่สามารถใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ระดับความเครียดในพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต้องใช้การทดสอบแบบนอนพาราเมตริก (Nonparametric) ของครัสคาล-วาลลิส (Kruskal - Wallis) แทน

ตารางที่ 4.9

แสดงการทดสอบแบบนอนพาราเมตริก (Nonparametric) ของครัสคาล-วาลลิส (Kruskal - Wallis) ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ($n = 308$)

	Mean Rank	Chi-Square	p-value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	170.89	24.091	.000
ปริญญาตรี	124.48		
สูงกว่าปริญญาตรี	46.00		

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.9 เป็นการทดสอบแบบนอนพาราเมตริกของครัสคาล-วาลลิสของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า จากการทดสอบครัสคาล-วาลลิส $p - value = .000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อย 2 สถานภาพมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความเครียด
จำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน (n = 308)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	408.132	204.066	2.796	.063
ภายในกลุ่ม	305	22262.543	72.992		
รวม	307	22670.675			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง/มาแยกกันอยู่ พบว่า $p - value = .063$ ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ $.05$ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 สรุปว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่มมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยของความเครียด
จำแนกตามอายุงานของพนักงาน (n = 308)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3	408.438	100.146	1.361	.255
ภายในกลุ่ม	304	22370.237	73.586		
รวม	307	22670.675			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 3 ปี, 3 – 6 ปี, 7 – 9 ปี และสูงกว่า 10 ปี พบว่า $p - \text{value} = .255$ ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 สรุปว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.6 พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้
 H_0 : พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน
 H_1 : พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียด
 จำแนกตามสายงานของพนักงาน

ระดับความเครียด	n	\bar{x}	SD	t	p-value
สายงานหลัก	201	17.0348	8.49198	1.408	.160
สายงานสนับสนุน	107	15.5888	8.74260		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงานที่มีสายงานแตกต่างกัน คือ สายงานหลักและสายงานสนับสนุน พบว่า $p - \text{value} = .160$ ซึ่งมากกว่าระดับความมีนัยสำคัญ .05 น้อย จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.6 สรุปว่า พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และสายงาน ที่แตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกันนั้น ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ที่มีผลให้พนักงานมีความเครียดแตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การสร้างสมการทำนายความเครียด

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 2 และ 3 ผู้วิจัยได้นำตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้านและการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา มาสร้างเป็นสมการทำนายความเครียด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถทำนายการประเมินสุขภาพตนเอง ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.13 – 4.14

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความเครียด มีทั้งสิ้น 2 ตัวแปร โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.1 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ประสิทธิภาพในการทำนายจะเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 6 ซึ่งกลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความเครียดของพนักงานได้ ร้อยละ 25.2 ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความเครียด

ลำดับ	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	ด้านผลตอบแทน	.440	.194	.191	63.880
2	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	.508	.258	.252	45.972

p < .05

ตารางที่ 4.14

แสดงรูปแบบสมการทำนายความเครียด

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	T	p-value
ด้านผลตอบแทน	-.394	.067	-.335	-5.849	.000
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	-.302	.063	-.274	-4.777	.000
(ค่าคงที่)	42.469	2.816		15.082	.000

จากตารางที่ 4.14 สามารถสร้างสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้
 ความเครียด = $42.469 - .394$ (ด้านผลตอบแทน) - $.302$ (ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน)

จากสมการทำนายความเครียด สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดลดลง $.394$ คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันคงที่

ถ้าคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเครียดลดลง $.302$ คะแนน เมื่อให้ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนด้านคงที่

ยกตัวอย่างเช่น สมมติให้คะแนนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเท่ากับ 1 และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเท่ากับ 2 โดยจะแทนค่าลงในสมการได้ดังนี้

$$\text{ความเครียด} = 42.469 - .394 \text{ (ด้านผลตอบแทน)} - .302 \text{ (ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน)}$$

$$\text{ความเครียด} = 42.469 - .394 (1) - .302 (2)$$

$$= 41.473 \text{ คะแนน}$$

จากนั้น เมื่อนำคะแนนที่ได้จากสมการมาเปรียบเทียบกับคะแนนความเครียดตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนดไว้ คือ 30 – 60 คะแนน แสดงว่ามีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติอย่างมาก

สามารถอธิบายได้ว่าถ้าบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอยู่ในระดับต่ำมาก จะทำให้บุคลากรผู้นั้นมีความเครียดอยู่ในระดับสูงกว่าปกติอย่างมาก