

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้าน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) และ ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก (Outsource Staff) กับ พนักงานประจำ (Permanent Staff) : กรณีศึกษาขององค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้ระเบียบวิธีเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การ พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ ในด้านการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในงาน และ ลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยพิจารณาจากข้อมูลตัวแปรด้าน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จากนั้น นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบสมมติฐาน สรุปผล และ อภิปรายผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ ระดับปฏิบัติการ ของหน่วยงานหนึ่งในองค์การ จำนวน 257 คน โดยแบ่งเป็น

พนักงานจัดจ้างจากภายนอก จำนวน 78 คน

พนักงานประจำ จำนวน 179 คน

(ข้อมูลเดือน กรกฎาคม 2550)

ซึ่งเหตุผลในการเลือกพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ จากหน่วยงานนี้ เป็นตัวแทนของประชากรทั้งองค์การ เนื่องจาก หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานหลัก ขององค์การ มีพนักงานจัดจ้างจากภายนอกและ พนักงานประจำสังกัดอยู่มากที่สุด และ เป็นหน่วยงานที่พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ ลาออกมากที่สุด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)
 - 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice)
 - 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interactional Justice)
2. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านการมีอำนาจในการควบคุม
 - 2.2 ด้านการมีความสำคัญ
 - 2.3 ด้านการมีความสามารถ และ ประสบการณ์
3. ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) แบ่งเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย
 - 3.1 ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ
 - 3.2 ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ
4. การตัดสินใจลาออกจากองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง
 2. สร้างข้อคำถามโดยนำแนวคิด และแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์แห่งตน มาปรับปรุง และดัดแปลง สร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย และ สอดคล้องกับองค์การที่ทำการศึกษา จากนั้นจึงวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามต่อไป
- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้
- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว มีข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 3 ด้าน ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต(Likert Scale) โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 4, 7, 14, 25 และ เป็นข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 10, 18, 22, 28

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 5, 9, 17, 26 และเป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 29, 30

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ พนักงาน จำนวน 14 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 11 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 3, 6, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 21, 24, 27 และเป็นข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 19, 20, 23

รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ง) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบในระดับใด

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ระดับการรับรู้	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 4, 10, 13, 18, 23 และ เป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 11, 14
 2. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 2, 8, 12, 16, 19 เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 5
 3. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 3, 7, 9, 15, 21, 22 และเป็นข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 6, 17, 20, 24
- รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ง) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ต สเกล(Likert Scale)5 ระดับว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบในระดับใด

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง ดังนี้

1. ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 3, 4, 6 และ เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 5

2. ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านภาพลักษณ์ในด้านอาชีพ จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 7, 8, 9, 10, 11, 12 เป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 13, 14

รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ง) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบในระดับใด

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การดังนี้

เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1, 2, 3, 4

เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 5

รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ง) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบในระดับใด

ตารางที่ 3.4

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดการตัดสินใจลาออกจากองค์การ

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การวัดผล

การวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน จากนั้นจะพิจารณาค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การแบ่งกลุ่มการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับต่ำ
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับสูง

การวัดระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้ง 3 ด้าน จากนั้นจะพิจารณาค่าเฉลี่ยของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในภาพรวม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การแบ่งกลุ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในระดับต่ำ
2. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง
3. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในระดับสูง

การวัดระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง จากนั้นจะพิจารณาค่าเฉลี่ยของการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองในภาพรวม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง การแบ่งกลุ่มการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. การรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองในระดับต่ำ
2. การรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองในระดับปานกลาง
3. การรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองในระดับสูง

การวัดระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจลาออกจากองค์การ จากนั้นจะพิจารณาค่าเฉลี่ยการตัดสินใจลาออกจากองค์การในภาพรวม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการตัดสินใจลาออกจากองค์การหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามการตัดสินใจลาออกจากองค์การโดยจะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ต้องการลาออกจากองค์การในระดับต่ำ
2. ต้องการลาออกจากองค์การในระดับปานกลาง
3. ต้องการลาออกจากองค์การในระดับสูง

วิธีการแบ่งช่วงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ใช้วิธีเดียวกันคือ การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ สุจิตรา คุ่มโกคา (2548, น.50) ได้อธิบายไว้ดังนี้

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

จากนั้นจึงกำหนดการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	3.68 – 5.00	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่	2.34 – 3.67	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	1.00 – 2.33	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

ดังนั้น หากต้องการทราบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยว่าอยู่ในระดับใด

แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ สุจิตรา คุ่มโกคา (2548) ซึ่งศึกษา รวบรวม แปล และ ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของโฟลเกอร์และคานอฟสกี (Folger and Kanovsky, 1989) นีฮอฟ และ มัวร์แมน (Niehoff and Moorman, 1993) และ เบิร์ก (Beugre, 1995) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและประชากรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และทางลบ 4 ข้อ
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน จำนวน 14 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 11 ข้อ และทางลบ 3 ข้อ

รวมข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำนวน 30 ข้อ (ดูภาคผนวก ง)

1.2 แบบสอบถามวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามการวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของ สุจิตรา คุ่มโกคา (2548) ซึ่งศึกษา รวบรวม แปล และ ปรับปรุงมาจาก แบบสอบถามตามแนวคิดของ บรอกเนอร์ (Brockner, 1988) งานวิจัยของโสภณ ตระการวิจิตร (2541) ลีตา เพียรพิจิตร (2542) อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2545) คณิสสร ดวงพัตรา (2545) และ จารุพรรณ จวนสง (2545) จากนั้นจึงนำมา

ปรับปรุงเป็นข้อคำถามวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและประชากรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และทางลบ 2 ข้อ
- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และทางลบ 1 ข้อ
- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ

รวมข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จำนวน 24 ข้อ (ดูภาคผนวก ง)

1.3 แบบสอบถามวัดการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามการรับรู้ภาพลักษณ์ของ ชูเกียรติ วงศ์เทพเดียน (2542)

โดยการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและประชากรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- การรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และทางลบ 1 ข้อ
- การรับรู้ภาพลักษณ์ในด้านอาชีพ จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ

รวมข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง จำนวน 14 ข้อ (ดูภาคผนวก ง)

1.4 แบบสอบถามวัดการตัดสินใจลาออกจากองค์การ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความต้องการลาออกจากองค์การ ของ จุรีพร กาญจนการุณ (2536) โดยการปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและประชากรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1, 2, 3, 4

เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 5

รวมข้อคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ จำนวน 5 ข้อ (ดูภาคผนวก ง)

2. ขั้นตอนการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แบบสอบถามวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แบบสอบถามวัดการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง แบบสอบถามวัดการตัดสินใจลาออกจากองค์การ มาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาตามแบบวิธีการของลอร์รี่

(Lawshe, 1975) โดยให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และ องค์กรการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามว่าข้อคำถามในแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์กร หรือไม่ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำผลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ตามสูตรของลอร์ซี (ภาคผนวก ข) ซึ่งค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังแสดงในภาคผนวก ค) ผลปรากฏดังนี้

2.1 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 30 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 10 ข้อ

- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 6 ข้อ

- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 6 ข้อ

2.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 24 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจและการควบคุม ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 8 ข้อ

- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 6 ข้อ

- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 10 ข้อ

2.3 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 14 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 6 ข้อ

- ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์อาชีพ ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 8 ข้อ

2.4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ทั้ง 5 ข้อ

3. ขั้นตอนการหาค่าอำนาจจำแนก

ผู้วิจัยได้ทดลองนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แบ่งเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอก 30 คน และ พนักงานประจำ 30 คน จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) โดยการแบ่งคะแนนออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่ได้คะแนนสูง (25%) และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ (25%) หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยการหาค่าที (t-test) ซึ่งข้อที่มีค่าสถิติที่ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจการจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ และหากข้อคำถามใดมีค่าสถิติต่ำกว่า 1.75 จะถูกตัดออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ค) ซึ่งจากการคำนวณค่าสถิติที่พบว่า

3.1 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ทุกข้อมีค่าสถิติที่มากกว่า 1.75
ขึ้นไป

- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ทุกข้อมีค่าสถิติที่มากกว่า 1.75
ขึ้นไป

- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน ทุกข้อมีค่าสถิติที่มากกว่า 1.75 ขึ้นไป

3.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 21 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจและการควบคุม ทุกข้อมีค่าสถิติที่มากกว่า 1.75 ขึ้นไป

- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ ทุกข้อมีค่าสถิติที่มากกว่า 1.75
ขึ้นไป

- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ จำนวน 10 ข้อ ตัดข้อคำถามที่มีค่าสถิติที่ต่ำกว่า 1.75 ออกไป 3 ข้อ คงเหลือข้อคำถาม 7 ข้อ

3.3 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 14 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ ทุกข้อมีค่าสถิติที่มากกว่า 1.75 ขึ้นไป
- ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์อาชีพ ทุกข้อมีค่าสถิติที่มากกว่า 1.75 ขึ้นไป
- 3.4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ทุกข้อมีค่าสถิติที่มากกว่า 1.75 ขึ้นไป

4. ขั้นตอนการหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนข้อคำถามทั้งหมด มากกว่า .214 (จากแบบสอบถาม 60 ชุด) มาคำนวณค่าความเชื่อมั่น สำหรับข้อคำถามที่มีค่าความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนข้อคำถามทั้งหมดน้อยกว่า .214 จะเอาออกไป พบว่าไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกไป

จากนั้นพิจารณาค่า Alpha if Item deleted เป็นรายข้อ เพื่อใช้ในการตัดข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามที่นำไปใช้ในการวิจัยจำนวนน้อยที่สุด โดยยังมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในระดับสูง ซึ่งค่า Alpha if Item deleted เป็นค่าที่บอกว่าหากตัดข้อคำถามออกไปแล้วจะทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นเท่าไร ซึ่งจากการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามปรากฏว่าคงเหลือข้อคำถามที่จะนำไปใช้ในการวิจัย และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 3.5

ตารางที่ 3.5
แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

	แบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
1.	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (ทั้งฉบับ)	30	.9234
	1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	10	.7971
	1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	6	.8103
	1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และพนักงาน	14	.9082
2.	ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (ทั้งฉบับ)	18	.8645
	2.1 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจควบคุม	7	.6824
	2.2 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ	5	.6896
	2.3 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและ ประสบการณ์	6	.6961
3.	การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง (ทั้งฉบับ)	11	.6203
	3.1 การรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ	6	.7466
	3.2 การรับรู้ภาพลักษณ์อาชีพ	5	.7672
4.	การตัดสินใจลาออกจากองค์การ (ทั้งฉบับ)	5	.8573

โดยรายละเอียดของข้อคำถาม มีดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามเพื่อใช้วัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย
 - 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 4, 7, 14, 25 และ เป็นข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 10, 18, 22, 28
 - 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 5, 9, 17, 26 และเป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 29, 30

1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ พนักงาน จำนวน 14 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 11 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 3, 6, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 21, 24, 27 และเป็นข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 19, 20, 23

2. แบบสอบถามเพื่อใช้วัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองประกอบด้วย

2.1 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 4, 10, 13, 18, 23 และ เป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 11, 14

2.2 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 8, 12, 16, 19 เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 5

2.3 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสิทธิภาพ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 3, 9, 21, 22 และเป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 6, 20

3. แบบสอบถามเพื่อใช้วัดการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองประกอบด้วย

3.1 ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 3, 4, 6 และ เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 5

3.2 ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านภาพลักษณ์ในด้านอาชีพ จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 7, 8, 9, 11 เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 14

4. แบบสอบถามเพื่อใช้วัดการตัดสินใจลาออกจากองค์กรประกอบด้วย

4.1 เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1, 2, 3, 4

4.2 เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้ทดสอบจริงกับกลุ่มประชากรที่อยู่ในขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้จำนวน 257 คน ประกอบด้วยพนักงานจัดจ้างจากภายนอก จำนวน 78 คน และ พนักงานประจำ จำนวน 179 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ส่งแบบสอบถามคืนมา และเป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งฉบับ จำนวน 219 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.21 ของจำนวนกลุ่มประชากร ประกอบด้วยของพนักงานจัดจ้าง

จากภายนอก จำนวน 71 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.03 ของจำนวนพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และของพนักงานประจำ จำนวน 148 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.68 ของจำนวนพนักงานประจำ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจให้คะแนนและลงรหัส จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science : SPSS เพื่อหาค่าสถิติ โดยในการวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (แอลฟา = 0.05) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1

วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อายุงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าความถี่ และ ร้อยละ

ส่วนที่ 2

วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานประจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3

วิเคราะห์ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานประจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4

วิเคราะห์ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองทั้ง 2 ด้านของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองทั้ง 2 ด้านของพนักงานประจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5

วิเคราะห์ระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.6

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน รับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน รับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน</p>	t-test independent
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนแตกต่างกัน</p>	t-test independent
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน รับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและ พนักงาน แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานแตกต่างกัน</p>	t-test independent

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม แตกต่างกันโดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุมแตกต่างกัน</p>	t-test independent
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญแตกต่างกัน</p>	t-test independent
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถ และ ประสิทธิภาพ แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถ และ ประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถ และ ประสิทธิภาพ แตกต่างกัน</p>	t-test independent

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ของตนเองแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน โดยมี</p> <p>สมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน</p>	t-test independent
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกัน</p>	t-test independent
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน</p> <p>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากองค์กรไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากองค์กรไม่แตกต่างกัน</p>	t-test independent

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก</p> <p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	Pearson's Correlation

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p>H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานประจำ</p>	

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	Pearson's Correlation

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p>H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	Pearson's Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	Pearson's Correlation

นอกจากสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยสร้างสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพ การพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ จากตัวแปรต้น คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ ว่าขึ้นอยู่กับตัวแปรต้นตัวใด ดังสมการต่อไปนี้

1. สร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก จากตัวแปรต้น การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเองของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้อน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
2. สร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำ จากตัวแปรต้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเองของพนักงานประจำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้อน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
3. สร้างสมการพยากรณ์โดยรวมของการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม จากตัวแปรต้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้อน (Stepwise Multiple Regression Analysis)