บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

3.1 แบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) โดยศึกษาความสัมพันธ์และการทำนายของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน และพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดที่มีต่อสุขภาพจิตของพนักงาน

3.2 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานของบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา 4 แห่งในกรุงเทพมหานครซึ่งกำลังประสบปัญหาการขาดสภาพคล่องอย่างรุนแรงและได้ประกาศใช้นโยบายการลดค่าตอบแทน (ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา) อาทิ การตัดเงินโบนัสและการลดเงินเดือนของพนักงานประมาณร้อยละ 10 – 20 ขณะนี้บริษัททั้ง 4 แห่งกำลังอยู่ในช่วงประเมินสถานการณ์ (เดือนตุลาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2541) เพื่อปรับเปลี่ยนนโยบายให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้น (อาจจะมีการปรับลดค่าตอบแทนอีกเป็นครั้งที่สองในเดือนมกราคม พ.ศ. 2542 หรืออาจจะมีการปลดพนักงานออกเป็นจำนวนหนึ่ง)

สำหรับเหตุผลที่เลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มนี้ เนื่องจากว่าบริษัททั้ง 4 แห่งดังกล่าว กำลังประสบกับปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน (สถานการณ์คุกคาม) ทำให้ต้องประกาศใช้นโยบายลดค่าตอบแทนและมาตรการอื่นๆ จากการสำรวจในเดือนมกราคม พ.ศ. 2542 พบว่ากลุ่มประชากรเป้าหมายมีจำนวน 1,736 คน

3.3 กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistage sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) โดยขั้นแรกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratfied random sampling) เพื่อแบ่งประชากรที่ต้องการศึกษาเป็น 2 กลุ่มตามระดับตำแหน่งงาน คือ หัวหน้างาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในขั้นต่อมาใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ25 % และในขั้นสุดท้ายจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้ตารางสำเร็จรูปของเยเมน (Yamane, 1973 อ้างใน อุทุมพร จามรมาน, 2537) เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยจากประชากร 1,736 คน จึงต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 441 คน เพื่อให้ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 96 % และความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 4% อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 500 คน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานใน 2 ระดับคือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 450 คน และระดับหัวหน้างานจำนวน 51 คน

ในการเก็บข้อมูลได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 481 ฉบับ เป็นของหัวหน้าจำนวน 51 ฉบับและพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 430 ฉบับ แต่ภายหลังได้ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งกลับคืน พบว่ามีแบบสอบถามจำนวน 27 ชุดที่มีข้อมูลไม่สมบรูณ์ จึงไม่นำมาวิเคราะห์ในงานวิจัย ทำให้เหลือแบบสอบถามจำนวน 454 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 94.58 ฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจึงมีจำนวน 454 คน (เป็นของหัวหน้าจำนวน 51 ชุด และเป็นของพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 403 ชุด

3.4 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1

ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ

1. คะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ
2. คะแนนการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ คะแนนสุขภาพจิตของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 2

ตัวแปรอิสระ (independent variable) คือ คะแนนบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน

ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ คะแนนพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหากับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์

สมมติฐานข้อที่ 3

ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ

1. คะแนนบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน
2. คะแนนพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ คะแนนสุขภาพจิตของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 4

ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ คะแนนพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ คะแนนสุขภาพจิตของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 5

ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ

1. คะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การของหัวหน้า
2. คะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ

1. คะแนนการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนของหัวหน้า
2. คะแนนการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานข้อที่ 6

ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ

1. คะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ
2. คะแนนการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน
3. คะแนนบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน
4. คะแนนพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ คะแนนสุขภาพจิตของพนักงาน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบวัด 6 ฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

2. แบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ แบบวัดนี้ได้แปลและดัดแปลงจากแบบวัดการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การของ Greenberg (1990) ซึ่งใช้วัดประเด็นความเพียงพอในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากทางองค์การและการให้ข้อมูลข่าวสารขององค์การโดยคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานเป็นสำคัญมีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ มาตรประมาณค่าเป็น 5 หน่วยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนสำหรับข้อความที่แสดงถึง การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน
ค่อนข้างมาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	2 คะแนน
ไม่เคยเลย	1 คะแนน

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมากหมายถึง พนักงานรับรู้ว่าข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนมีความชัดเจนและคำนึงถึงความรู้สึกมาก ตรงกันข้าม ถ้าคะแนนน้อยหมายถึง พนักงานรับรู้ว่าข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนมีความชัดเจนและคำนึงถึงความรู้สึกน้อย

แบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การนั้นGreenberg (1990) ได้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง ที่ประกาศนโยบายลดค่าตอบแทนของพนักงานลงร้อยละ 15 พบว่าแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การมีระดับความเชื่อมั่นสูง (α = .89)

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การมาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก (Discriminant analysis) โดยทดสอบค่าที (t- test) เพื่อหาอำนาจจำแนกของแบบวัดเป็นรายข้อ เนื่องจากแบบวัดดังกล่าวประกอบด้วยส่วนแรก คือข้อคำถามในแบบวัดของ Greenberg (1990) กับข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพิ่มเติม สำหรับการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง (เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทวิศวกรให้คำปรึกษาใน 4 แหล่งดังกล่าว ที่มีการประกาศนโยบายลดค่าตอบแทน) จำนวน 50 คน

2. นำข้อมูลที่ได้มาตรวจให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม เพื่อทำการวิเคราะห์โดยอาศัยมาตรประมาณค่าเป็น 5 หน่วย มีเกณฑ์ในการให้คะแนนสำหรับข้อความที่แสดงถึงการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น

3. รวมคะแนนของทุกข้อเข้าด้วยกันเป็นคะแนนรวมทั้งฉบับของแต่ละคน

4. แบ่งคะแนนเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้เทคนิค 27 %

5. รวบรวมการตอบในแต่ละข้อ ของคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำลงในตารางเตรียมการคำนวณ แล้วนำคะแนนของทุกคนในแต่ละกลุ่มไปหาค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนสำหรับคำถามในแต่ละข้อ (แบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การมีจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ)

6. หาค่าอำนาจจำแนกดังกล่าวโดยการทดสอบค่าที (t- test)

7. ผลการทดสอบค่าที (t- test) เพื่อหาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ 4 มีค่าที (t) สูงสุดคือ 5.11 นอกจากนั้นยังพบว่าข้อคำถามส่วนใหญ่จะมีค่าที (t) อยู่ในระดับปานกลางเฉลี่ยประมาณ 2.87 ส่วนข้อคำถามข้อที่ 8 มีค่าที (t) ต่ำที่สุดคือ 1.64 ซึ่งมีอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ (ข้อคำถามที่มีค่าที (t) ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปเท่านั้น ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูงและอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้)

ได้นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานจำนวนหนึ่งที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีคุณลักษณะเหมือนกลุ่มประชากร (บริษัทที่ใช้นโยบายการลดค่าตอบแทน) จำนวน 50 คน (พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 40 คนและหัวหน้าจำนวน 10 คน) พบว่าแบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ มีระดับความเชื่อมั่นสูง (α = .92) และเมื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทวิศวกรให้คำปรึกษาจำนวน 454 คน (พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 403 คนและหัวหน้าจำนวน 51 คน) ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงเช่นกัน (α = .93)

3. แบบวัดการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน แปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนของ Greenberg (1990) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ และแบบวัดความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (The pay satisfaction questionnaire or PSQ) ของ Heneman and Schwab (1985) โดยเลือกข้อคำถามเฉพาะในมิติการบริหารการ

จ่ายค่าตอบแทนจำนวน 6 ข้อ และมิติสิทธิประโยชน์ของพนักงานจำนวน 4 ข้อ รวมมีข้อคำถามทั้งสิ้น 14 ข้อ ซึ่งใช้วัดการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน มาตรประมาณค่าเป็น 5 หน่วย มีเกณฑ์ในการให้คะแนนสำหรับข้อความที่แสดงถึงการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนดังนี้

พอใจมาก	5 คะแนน
พอใจ	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
ไม่พอใจ	2 คะแนน
ไม่พอใจมาก	1 คะแนน

ข้อความที่เป็นการแสดงถึงการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ ข้อคำถาม 1 ถึง 4 เป็นของแบบวัดภารรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน และข้อคำถาม 5 ถึง 14 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนเหมือนกับวิธีการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมากหมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนมีความชัดเจนและคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานมาก แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าคะแนนต่ำหมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนมีความชัดเจนและคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานน้อย

แบบวัดการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนของ Greenberg (1990) ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มของพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง ซึ่งมีการประกาศนโยบายการลดค่าตอบแทนของพนักงานลงร้อยละ 15 พบว่า แบบวัดการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนนั้นมีระดับความเชื่อมั่นสูง (α = .84) ส่วนแบบวัดความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนของ Heneman and Schwab (1985) ได้นำแบบวัดไปทดสอบกับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 355 คน พบว่าแบบวัดความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนในมิติการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนมีระดับความเชื่อมั่นสูง (α>.80) และในมิติสิทธิประโยชน์ของพนักงานมีระดับความเชื่อมั่นสูงเช่นกัน (α >.90)

ได้นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานจำนวนหนึ่งที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีคุณลักษณะเหมือนกลุ่มประชากร (บริษัทวิศวกรให้คำปรึกษาใน 4 แห่งดังกล่าวซึ่งใช้นโยบายการลดค่าตอบแทน) จำนวน 50 คน (พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 40 คนและหัวหน้าจำนวน 10 คน) พบว่าแบบวัดการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนนั้นมีความเชื่อมั่นในระดับสูง (α = .94) และเมื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทวิศวกรให้คำ

ปรึกษาจำนวน 454 คน (พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 403 คนและหัวหน้าจำนวน 51 คน) ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงเช่นกัน (α = .95)

4. แบบวัดบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน ได้นำมาจากแบบวัด Hardiness scales ของ Kobasa (1982 อ้างใน ผกาพันธุ์ วุฒิลักษณ์, 2541) แบบวัดแปลและเรียบเรียงโดยผกาพันธุ์ วุฒิลักษณ์และอุบล นิวัติชัย ประกอบด้วยข้อคำถาม 50 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) จำนวน 16 ข้อ ความสามารถในการควบคุม (Control) จำนวน 17 ข้อ และความท้าทาย (Challenge) จำนวน 17 ข้อ มีมาตรประมาณค่า 4 หน่วยดังนี้

จริงมากที่สุด 3 คะแนน
จริงปานกลาง 2 คะแนน
จริงน้อย 1 คะแนน
ไม่จริงเลย 0 คะแนน

เกณฑ์ตัดสินมาตรประมาณค่านั้นมี 2 แบบ เนื่องจากว่าข้อความในแบบวัดนี้ มีทั้งข้อความทางบวกจำนวน 11 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 39 ข้อ การรวมคะแนนจึงใช้วิธีให้คะแนนดังนี้

ข้อความเชิงบวก

ถ้าเลือกตอบ ไม่เป็นจริงเลย ให้คะแนน 0 คะแนน
ถ้าเลือกตอบ จริงน้อย ให้คะแนน 1 คะแนน
ถ้าเลือกตอบ จริงปานกลาง ให้คะแนน 2 คะแนน
ถ้าเลือกตอบ จริงมากที่สุด ให้คะแนน 3 คะแนน

ส่วนข้อความเชิงลบพิจารณาคะแนน ในทางตรงกันข้ามกับข้อความเชิงบวก ทั้งนี้รวมค่าคะแนนตั้งแต่ 0 - 150 คะแนน ใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มในการแบ่งระดับของการแปลผล ถ้าค่าคะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มแสดงว่ามีลักษณะความเข้มแข็งอดทนสูง แต่ถ้าค่าคะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม แสดงว่ามีลักษณะความเข้มแข็งอดทนต่ำ

สำหรับแบบวัดนี้ได้ผ่านการวิเคราะห์ความตรงของเนื้อหาเชิงโครงสร้าง โดย Kobasa, Maddi, Donner, Merrick and White (1984) และ Drorry and Florian (1991) ได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับกลุ่มคนปกติที่เป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน ปรากฏว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง (α .81)

ในงานวิจัยของผกาพันธุ์ วุฒิลักษณ์ (2541) ได้ใช้เทคนิค back translation โดยทำการแปลเครื่องมือร่วมกับ อุบล นิวัติชัย และให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความชำนาญด้านสุขภาพจิตและจิต

เวชร่วมกันพิจารณาทำความเข้าใจด้านภาษาที่แปล สำหรับการทดสอบความเชื่อมั่นได้ทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มิใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง (α .89)

เมื่อผู้วิจัยนำแบบวัดบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทวิศวกรให้คำปรึกษาจำนวน 454 คน (พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 403 คนและหัวหน้าจำนวน 51 คน) ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง (α .91)

5. แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด มาจากแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด (Way of coping) ของ Folkman et al. (1986 อ้างใน วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์ 2541) มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 50 ข้อ สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ Lazarus and Folkman (1984) ประกอบด้วยข้อความ 50 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

5.1 พฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา ประกอบด้วยพฤติกรรม 2 กลุ่ม คือ การเผชิญหน้าปัญหา (Confrontive coping) ประกอบด้วย 6 ข้อความ และการวางแผนแก้ปัญหา (Planful problem coping) เป็นข้อความ 6 ข้อ

5.2 พฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ ประกอบด้วยพฤติกรรม 6 กลุ่ม คือ การออกห่างจากปัญหา (Distancing) ประกอบด้วย 6 ข้อความ การพยายามควบคุมตัวเอง (Self controlling) เป็นข้อความ 7 ข้อ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (Seeking social support) เป็นข้อความ 6 ข้อ การรับผิดชอบต่อปัญหา (Accepting responsibility) เป็นข้อความ 4 ข้อ การคิดและการกระทำที่หลีกหนีปัญหา (Escape - avoidance) เป็นข้อความ 8 ข้อ และการประเมินซ้ำในทางบวก (Positive reappraisal) เป็นข้อความ 7 ข้อ โดยมีมาตรประมาณค่า 4 หน่วย

ในการทดสอบแบบวัดครั้งนี้ มีเงื่อนไขให้ผู้ที่ถูกทดสอบคิดถึงเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาก่อให้เกิดความเครียดในช่วงเวลาที่ผ่านมา (ในช่วงที่ทางบริษัทประกาศนโยบายลดค่าตอบแทนขององค์การ) ผู้ที่ถูกทดสอบได้ใช้ความคิดหรือการกระทำตามข้อความในแบบทดสอบบ่อยแค่ไหน โดยใช้มาตรประมาณค่า 4 หน่วยดังนี้

บ่อยมาก หมายถึง	ได้ใช้เป็นประจำสม่ำเสมอ	ให้ 3 คะแนน
บ่อย หมายถึง	ได้ใช้บ่อยครั้ง	ให้ 2 คะแนน
บางครั้ง หมายถึง	ได้ใช้เป็นบางครั้ง	ให้ 1 คะแนน
ไม่ใช้เลย หมายถึง	ไม่เคยใช้เลย	ให้ 0 คะแนน

พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา มีระดับคะแนนตั้งแต่ 0-36 คะแนน และพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ มีระดับคะแนนตั้งแต่ 0-114

คะแนน ถ้าคะแนนสูง แสดงถึงมีการใช้พฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดด้านนั้นมาก แต่ถ้าคะแนนต่ำแสดงถึงมีการใช้พฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดด้านนั้นน้อย

ในการทดสอบคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในการทำงานของพยาบาลในงานวิจัยของ วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์ (2541) ได้แปลแบบวัดพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดในการทำงาน และเลือกข้อความเป็นภาษาไทยที่ได้รับการแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษโดยมีความหมายตรงกับข้อความที่เป็นภาษาอังกฤษต้นฉบับมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องของเนื้อหา และต่อมาได้ทดลองใช้แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน พบว่าแบบวัดพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีระดับความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง (α=.70) และแบบวัดพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์มีระดับความเชื่อมั่นสูงเช่นเดียวกัน (α=.81) เมื่อนำมาใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนั้นกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 261 คน ปรากฏว่าแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีระดับความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง (α=.72) สำหรับแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์มีความเชื่อมั่นในระดับสูง (α=.82)

ผู้วิจัยนำแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทวิศวกรให้คำปรึกษาจำนวน 454 คน (พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 403 คนและหัวหน้าจำนวน 51 คน) ปรากฏว่าแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีระดับความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง (α=.78) สำหรับแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์มีความเชื่อมั่นในระดับสูง (α=.85)

6. แบบวัดสุขภาพจิต นำมาจากแบบวัดสุขภาพจิตของ Otrakul et al. (1997) ลักษณะของแบบวัดที่จะใช้ในการประเมินมี 3 มิติได้แก่ การรับรู้ การแสดงออกทางอารมณ์ และพฤติกรรมการแสดงออก โดยแบ่งประเมินเป็น 3 ระดับ คือ ต่อตนเอง มีจำนวน 10 ข้อความ ต่อผู้อื่นมีจำนวน 3 ข้อความ และระดับสุดท้ายต่อสังคม มีจำนวน 2 ข้อความ รวมมีข้อความทั้งสิ้น 15 ข้อ มาตรประมาณค่าเป็น 4 หน่วย แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

คำถามเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	คะแนน
เห็นด้วย	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

สำหรับคำถามเชิงลบพิจารณาคะแนนในทางตรงกันข้ามกับคำถามเชิงบวก ทั้งนี้ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมาก หมายถึง ผู้มีสุขภาพจิตดี มีคะแนนตั้งแต่ 0-60 คะแนน ใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มในการแบ่งระดับของการแปลผล คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มแสดงว่ามีสุขภาพจิตดี ส่วนค่าคะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม แสดงว่ามีสุขภาพจิตไม่ดี

ในการทดสอบคุณภาพของแบบวัดสุขภาพจิตได้พัฒนาแบบวัดสุขภาพจิตให้เหมาะสมกับประชาชนของประเทศไทยเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากนักวิจัยหลายท่านเพื่อกำหนดนิยามคำว่า สุขภาพจิต และได้ข้อสรุปว่าหมายถึง สภาวะที่เป็นสุขอันเนื่องมาจากวิธีการมองตน มองโลก และความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งข้อสรุปดังกล่าวสามารถกำหนดได้เป็น 9 มิติ ตามการวิเคราะห์จากตารางเมตริกคือ

การตอบสนอง/พฤติกรรมทางสุขภาพ	ต่อตัวเอง	ต่อผู้อื่น/สภาพแวดล้อมภายนอก	ต่อสังคม
การคิด			
การแสดงออกทางอารมณ์			
การตอบสนองทางพฤติกรรม			

ดังนั้นสำหรับขอบเขตความหมายของสุขภาพจิตในกรอบของตารางเมตริกจะประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญดังนี้

1. การคิด, การแสดงออกทางอารมณ์และการตอบสนองทางพฤติกรรมต่อตัวเอง
2. การคิด, การแสดงออกทางอารมณ์และการตอบสนองทางพฤติกรรมต่อผู้อื่น และสภาพแวดล้อม
3. การคิด, การแสดงออกทางอารมณ์และการตอบสนองทางพฤติกรรมต่อสังคม

หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตของไทย มาร่วมกันตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา นำไปใช้ทดสอบกับประชาชนชาวไทยที่อาศัยอยู่ในจังหวัดต่างๆ จำนวน 1,825 คน ผลการสำรวจพบว่าแบบวัดมีระดับความเชื่อมั่นสูง (α=.94) และเมื่อนำไปทดสอบด้วยค่าที (t - test) สรุปได้ว่าข้อคำถามทุกข้อของแบบวัดมีค่าทีสูงกว่า 1.75 ทุกข้อ ซึ่งแสดงว่าแบบวัดนี้มีอำนาจจำแนกสูง และจากผลการสำรวจดังกล่าวต่อมาผู้เชี่ยวชาญได้ลดข้อคำถามลงเหลือ 36 ข้อ นำแบบวัดไป

ทดสอบหาอำนาจจำแนกข้อคำถามของแบบวัดอีกครั้ง โดยอาศัยวิธี Canonical correlation coefficient เพื่อลดข้อคำถามลงเหลือ 15 ข้อ โดยแบบวัดที่ปรับปรุงครั้งหลังสุดนี้เน้นการรับรู้ที่มีต่อตัวเองมากกว่าในมิติอื่น

ผู้วิจัยนำแบบวัดสุขภาพจิตไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทวิศวกรให้คำปรึกษาจำนวน454 คน (พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 403 คนและหัวหน้าจำนวน 51 คน) ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงเช่นกัน (α = .83)

3.6 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability)

สำหรับขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทย แล้วจึงให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความหมาย (เป็นอาจารย์สอนภาษาอังกฤษ 1 ท่าน รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาอีก 1 ท่าน) จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยตรวจสอบข้อความให้ถูกต้องตามหลักภาษาไทยด้วย (ซึ่งเป็นอาจารย์สอนภาษาไทย 1 ท่านและผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาอีก 1 ท่าน) เสร็จแล้วได้นำมาดัดแปลงเพียงเล็กน้อยให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย โดยมีความหมายใกล้เคียงกับข้อความที่เป็นภาษาอังกฤษต้นฉบับมากที่สุดเพื่อความถูกต้องของเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทวิศวกรให้คำปรึกษาใน 4 แห่งที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกาศนโยบายลดค่าตอบแทนและมีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มประชากรโดยทำการสุ่มจากตัวอย่างจำนวน 50 คน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 40 คนและหัวหน้าจำนวน 10 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นในรูปของความเที่ยงตรงภายในของแบบวัดได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคในแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากนั้นได้นำแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การมาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก (โดยอาศัยการทดสอบค่าที) ด้วย

ภายหลังจากการทดลองใช้แบบสอบถามทั้ง 2 ชนิด ผู้วิจัยได้แก้ไขโดยการตัดข้อความบางข้อความที่มีปัญหา คือ มีค่าความเชื่อถือของข้อความต่ำหรือมีอำนาจจำแนกในระดับต่ำเกินไป (แบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ) รวมทั้งปรับปรุงและ

พิจารณาองค์ประกอบของข้อความที่ถูกตัดไม่ให้เสียหายต่อเนื้อหาตามผู้ที่ทำแบบสอบถามและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยทั้งหมดแล้วจึงนำแบบทดสอบทั้ง 5 ชนิดมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง

3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. จัดทำหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยาไปติดต่อฝ่ายบุคคลของบริษัทเอกชนทั้ง 4 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. ศึกษานโยบายของบริษัทเอกชนที่จะเก็บข้อมูล รวมทั้งกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
3. นำแบบสอบถามที่สร้างจนได้มาตรฐานไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าจำนวน10 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 40 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรฐานไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง
5. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

3.8 วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. หาค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และในส่วนของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน และพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ รวมทั้งสุขภาพจิต
2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson product moment correlation coefficient) ระหว่างความสัมพันธ์ของการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การกับการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนและสุขภาพจิตของพนักงาน และระหว่างความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาและ

ด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ รวมทั้งความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดและสุขภาพจิตของพนักงาน

3. ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบในพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดที่แตกต่างกันในกลุ่มของพนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาและด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์กับสุขภาพจิตของพนักงาน

4. ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การที่แตกต่างกันในลักษณะมีความเป็นธรรมมากหรือน้อย รวมทั้งความแตกต่างในตำแหน่งงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการกับหัวหน้า กับ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน

5. ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) เพื่อทดสอบอำนาจในการพยากรณ์ของการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน และบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน รวมทั้งพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหากับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ที่มีต่อสุขภาพจิตของพนักงาน

6. ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้ง 5 ฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient, α) และการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก (Discriminant analysis) ของแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ โดยการทดสอบค่าที (t - test)