

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทน ได้เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 1, 2 และ 3

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 4

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 5

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 6

ส่วนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาทั้งสิ้น 454 ราย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			อายุ		
ชาย	289	63.7	21 - 30 ปี	189	41.6
หญิง	165	36.3	31 - 40 ปี	154	33.9
			41 - 50 ปี	67	14.8
			51 - 60 ปี	44	9.7
ระดับการศึกษา			ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	116	25.6	ระยะเวลา 1- 5 ปี	140	30.8
ปริญญาตรี	220	48.5	ระยะเวลา 6- 10 ปี	141	31.1
สูงกว่าปริญญาตรี	46	10.1	ระยะเวลา 11- 15 ปี	59	13.0
อื่นๆ	72	15.9	ระยะเวลา 16 - 20 ปี	32	7.0
			ระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป	82	18.1
รายได้ต่อเดือน			ระดับตำแหน่ง		
7,000 – 15,000 บาท	200	44.1	หัวหน้า	51	11.2
16,000 – 24,000 บาท	119	26.2	พนักงานระดับปฏิบัติการ	403	88.8
25,000 – 33,000 บาท	56	12.3			
34,000 บาทขึ้นไป	79	17.4			

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (ร้อยละ 63.7) อายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 41.6) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 48.5) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี กับ 6 -10 ปี ส่วนรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 7,000 – 15,000 บาท (ร้อยละ 44.1) โดยแบ่งเป็นระดับหัวหน้างานจำนวน 51 คน (ร้อยละ 11.2) และพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 403 คน (ร้อยละ 88.8)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด และสุขภาพจิต

ตัวแปร	N	M	S.D.
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ	454	21.98	6.70
การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน	454	42.25	10.09
บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน	454	75.61	15.72
พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา	454	18.94	6.73
พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์	454	41.44	17.60
สุขภาพจิต	454	38.64	6.51

จากตารางที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.70 สำหรับการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.09 แสดงว่าพนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การในระดับต่ำกว่าปานกลางเล็กน้อยและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานส่วนใหญ่ในด้านบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.72 ส่วนการใช้พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.73 ซึ่งหมายความว่าพนักงานส่วนใหญ่นั้นมีบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและใช้พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหในระดับปานกลาง แต่สำหรับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์นั้นอยู่ในระดับต่ำคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.60

เมื่อประเมินระดับสุขภาพจิตพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.51 แสดงว่าพนักงานมีสุขภาพจิตอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน และสุขภาพจิตของพนักงาน

ตัวแปร	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	การรับรู้ความเป็นธรรม	สุขภาพจิต
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	1.000	.559**	.716**
การรับรู้ความเป็นธรรม	.559**	1.000	.548**
สุขภาพจิต	.716**	.548**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การนั้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกค่อนข้างสูงกับสุขภาพจิตของพนักงาน ($r = .716, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีความสัมพันธ์มากกว่าการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของพนักงาน ($r = .548, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การกับการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกัน ($r = .559, p < .01$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ว่าบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่าพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์

ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน กับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาและด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์

ตัวแปร	บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน	มุ่งแก้ไขปัญหา	มุ่งแก้ไขอารมณ์
บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน	1.000	.530**	.357**
มุ่งแก้ไขปัญหา	.530**	1.000	.190**
มุ่งแก้ไขอารมณ์	.357**	.190**	1.000

** $p < .01$

ในตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหา ($r = .530, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งถือได้ว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ส่วนพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนในระดับต่ำ ($r = .357, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ยังพบว่า พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์กับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ในระดับต่ำเช่นกัน ($r = .190, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบ
สมมุติฐานที่ 3 ว่าบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด
มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการ
เผชิญภาวะเครียดกับสุขภาพจิตของพนักงาน

ตัวแปร	เข้มแข็งอดทน	มุ่งแก้ไขปัญหา	มุ่งแก้ไขอารมณ์	สุขภาพจิต
เข้มแข็งอดทน	1.000	.530**	.357**	.623**
มุ่งแก้ไขปัญหา	.530**	1.000	.190**	.662**
มุ่งแก้ไขอารมณ์	.357**	.190**	1.000	.353**
สุขภาพจิต	.623**	.662**	.353**	1.000

** $p < .01$

สำหรับตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของพนักงาน ($r = .623, p < .01$) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของพนักงาน ($r = .662, p < .01$) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ และในส่วนของตัวแปรบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหา ($r = .530, p < .01$)

ส่วนพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกซ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสุขภาพจิตของพนักงาน ($r = .353, p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญ และในความสัมพันธระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกซ์มีความสัมพันธ์ระดับต่ำด้วย ($r = .357, p < .01$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4 ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแตกต่างกัน จะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงค่าความแปรปรวนของคะแนนสุขภาพจิตในพนักงานที่จำแนกตามพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F (Prob)
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มระหว่าง 4 กลุ่ม ได้แก่	3	5882.748	1960.916	66.138***	.000
1. มุ่งแก้ไขปัญหาดำกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำ					
2. มุ่งแก้ไขปัญหาดำกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูง					
3. มุ่งแก้ไขปัญหาดำกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำ					
4. มุ่งแก้ไขปัญหาดำกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูง					
ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม	450	13342.010	29.649		
รวม	453	19224.758			

*** p<.001

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย
สุขภาพจิตของพนักงาน โดยพิจารณาตามพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหา
และด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ สรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 และเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบในภายหลังด้วยวิธีของ Scheffe ก็พบว่ามีความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาและด้านมุ่งแก้ไข
อารมณ์ที่เป็นทุกข์แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 7

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแตกต่างกันจะมี
 สุขภาพจิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนสุขภาพจิตในพนักงานจำนวนตามพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด

พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด	M	กลุ่ม	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม				S.E
			1	2	3	4	
มุ่งแก้ไขปัญหาดำกับ	33.75	1	-	-4.59**	-7.61**	-9.30**	.43
มุ่งแก้ไขอาชวณที่เ็นทุกยต่ำ							
มุ่งแก้ไขปัญหาดำกับ	38.34	2	-	-	-3.02**	-4.70**	.52
มุ่งแก้ไขอาชวณที่เ็นทุกยสูง							
มุ่งแก้ไขปัญหาดำกับ	41.36	3	-	-	-	-1.69	.44
มุ่งแก้ไขอาชวณที่เ็นทุกยต่ำ							
มุ่งแก้ไขปัญหาดำกับ	43.05	4	-	-	-	-	.80
มุ่งแก้ไขอาชวณที่เ็นทุกยสูง							

** p < .01

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 7 พบว่า สุขภาพจิตของพนักงานมีความแตกต่างกันใน 4 กลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหากับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์แตกต่างกันได้แก่ กลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาดำกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำ กลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาดำกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูง กลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาสูงกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำและสุดท้ายกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาสูงกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูง โดยกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาดำกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูง และกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาดำกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำมีความแตกต่างกับกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาสูงกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำ และในกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหาสูงกับมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนสุขภาพจิตโดยพิจารณาตามพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในพนักงาน 4 กลุ่ม

สุขภาพจิต

พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด

ด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์

ต่ำ

สูง

พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด ต่ำ

33.75 (n=143)

38.34 (n=85)

ด้านมุ่งแก้ไขปัญหา

สูง

41.36 (n=161)

43.05 (n=65)

สรุปผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 8 ซึ่งให้เห็นว่า พนักงานในกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาลงกับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูงมีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาพจิตสูงที่สุดคือ 43.05 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาลงกับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำค่าเฉลี่ยสูงเป็น 41.36 และกลุ่มพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาลงกับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูงค่าเฉลี่ยต่ำเท่ากับ 38.34 สำหรับพนักงานที่ใช้พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาลงกับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำนั้นเป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาพจิตต่ำที่สุดคือ 33.75 ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาลงกับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สูงนั้นมีสุขภาพจิตดีที่สุด ส่วนพนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาลงกับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำมีสุขภาพจิตไม่ดีที่สุด นอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ยังได้ระบุว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาลงกับด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ต่ำ (n = 161)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 5 ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การที่แตกต่างกันของหัวหน้าและพนักงานระดับปฏิบัติการส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนโดยพิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การและระดับตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- ratio	F (Prob)
ตัวแปร					
1. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทน	1	10980.898	5490.449	148.843***	.000
2. ระดับตำแหน่งงาน	1	723.543	361.772	9.807**	.002
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร					
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร x ระดับตำแหน่งงาน	2	12869.717	6434.859	87.222***	.000
ภายในเซลล์	451	33272.653	73.775		
รวม	453	46142.370	101.860		

*** p < .001, ** p < .01

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนโดยพิจารณาตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การสรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกันถ้าพิจารณาตามระดับตำแหน่งงานระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานระดับปฏิบัติการแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การกับระดับตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าความแตกต่างในระดับตำแหน่งงาน โดยจากผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มหัวหน้างานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การเป็นธรรมสูงจะมีการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การเป็นธรรมสูง และกลุ่มของหัวหน้างานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การเป็นธรรมต่ำ และสุดท้ายกลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การมีความเป็นธรรมต่ำจะมีการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนระดับต่ำที่สุด

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวได้สนับสนุนสมมุติฐานที่ 5 ว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 5 ว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การและตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละเซลล์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การกับตำแหน่ง

การรับรู้ความเป็นธรรม
ในการจ่ายค่าตอบแทน

ตำแหน่ง

หัวหน้า

พนักงานระดับปฏิบัติการ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ ต่ำ

45.80

36.68

การลดค่าตอบแทนขององค์การ สูง

49.09

47.49

ภาพที่ 5 กราฟเส้นแสดงลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การกับตำแหน่งที่มีต่อการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน

การรับรู้ความเป็นธรรม
ในการจ่ายค่าตอบแทน

หัวหน้า

พนักงานระดับปฏิบัติการ

50
40
30
20
10

ต่ำ

สูง

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ
การลดค่าตอบแทนขององค์การ

จากกราฟสามารถอธิบายได้ว่า หัวหน้าไม่ว่าจะมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การที่มีความชัดเจนสูงหรือต่ำก็จะมีการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และแสดงให้เห็นว่าหัวหน้าที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การที่มีความชัดเจนสูงจะมีการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การที่มีความชัดเจนสูง และหัวหน้างานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การที่มีความชัดเจนต่ำ กลุ่มสุดท้ายคือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การที่มีความชัดเจนต่ำ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความชันของเส้นกราฟสามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การที่มีความชัดเจนสูงมีผลต่อการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 6 ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความรู้ความเข้าใจค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน และพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายระดับสุขภาพจิตของพนักงานได้

ตารางที่ 11 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความรู้ความเข้าใจค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด และสุขภาพจิตของพนักงาน

ตัวแปร	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	การรับรู้ความเป็นธรรม	บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน	มุ่งแก้ไขปัญหา	มุ่งแก้ไขอารมณ์	สุขภาพจิต
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	1.000					
การรับรู้ความเป็นธรรม	.559**	1.000				
บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน	.694**	.360**	1.000			
มุ่งแก้ไขปัญหา	.447**	.353**	.530**	1.000		
มุ่งแก้ไขอารมณ์	.429**	.238**	.357**	.190**	1.000	
สุขภาพจิต	.716**	.548**	.623**	.662**	.353**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานสูงที่สุด ($r = .716$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด ด้านมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานในระดับสูงรองลงมา ($r = .662$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน สำหรับตัวแปรบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานเป็นอันดับที่สาม ($r = .623$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และตามมาด้วยตัวแปรการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานเป็นอันดับที่สี่ ($r = .548$) สุดท้ายตัวแปรพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงาน ($r = .353$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถนำมาใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อ ทดสอบสมมุติฐานที่ 6 ซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 12 ต่อไป

ส่วนที่ 6 การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 6 ว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายระดับสุขภาพจิตของพนักงานได้

ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่สามารถอธิบายการแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานได้

ตัวแปร	สุขภาพจิตของพนักงาน		
	B	β	t
ขั้นที่ 1			
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ	.696	.716	21.834**
ขั้นที่ 2			
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ	.511	.525	17.109**
พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหา	.414	.427	13.920**
ขั้นที่ 3			
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ	.436	.448	13.100**
พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหา	.395	.408	13.455**
การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน	.147	.154	4.701**

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในขั้นที่ 1 เมื่อนำตัวทำนายที่คาดว่าจะมีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ซึ่งได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด ด้านมุ่งแก้ไขปัญหและด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยนำตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การเข้าไปในสมการก่อน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานได้ 51.3 % (constant = 23.338, SE = 4.552, F-value = 476.711, R = .716, R² = .513, p < .01)

สำหรับผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ 2 พบว่า ภายหลังได้นำตัวแปรพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหเข้ามาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงาน (เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานในระดับสูงรองลงมา) พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหานั้น สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานได้สูงขึ้น 14.7 % (constant = 19.576, SE = 3.815, F-value = 436.887, R = .812, R² = .660, p < .01)

ต่อมาในขั้นที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ได้นำตัวแปรการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมาร่วมอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานด้วย ซึ่งพบว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานได้และทำให้ค่าเพิ่มขึ้น 1.5 % (constant = 17.393, SE = 3.724, F-value = 312.247, R = .822, R² = .675, p < .01)

ส่วนที่ 6 การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 6 ว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายระดับสุขภาพจิตของพนักงานได้

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญห การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนที่สามารถอธิบายการแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานได้

ตัวแปร	สุขภาพจิตของพนักงาน		
	B	β	t
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ	.382	.393	9.399**
พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหา	.370	.382	11.857**
การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน	.104	.161	4.926**
บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน	.054	.089	2.249*

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่าในขั้นสุดท้ายนี้ได้นำตัวแปรบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนเข้าไปหาความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานร่วมกับตัวแปรอื่นและจากการวิเคราะห์พบว่าเมื่อนำตัวแปรบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนมาร่วมในสมการแล้วทำให้มีค่าเพิ่มขึ้นเล็กน้อย .4% (constant = 16.029, SE = 3.712, F - value = 237.562, R = .824, $R^2 = .679$, $p < .05$)

นอกจากนั้นยังพบว่าในขั้นนี้ตัวแปรพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกขที่ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานร่วมกับตัวแปรอื่นได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์แสดงว่า พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกขนั้นมีความสำคัญน้อยกว่าตัวแปรตัวอื่นที่อยู่ในสมการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวแปรพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงานในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .353, p < .01$) ซึ่งถ้าหากว่าใช้สถิติวิธีการอื่นในการวิเคราะห์อาจจะอยู่ในสมการได้

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การเป็นตัวแปรที่มีความสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพจิตของพนักงานได้ดีที่สุด 51.3 % และเมื่อนำตัวแปรพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหามาร่วมในสมการทำให้มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนได้มากขึ้น 14.7 % หลังจากนั้นได้นำตัวแปรการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมาร่วมในสมการเช่นกันพบว่าสามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นอีก 1.5 % ตัวแปรบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนเป็นตัวแปรสุดท้ายที่เข้าร่วมสมการ ซึ่งสามารถทำนายระดับสุขภาพจิตได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อย .4 %

ดังนั้นจึงสรุปว่าตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหา การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน และบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายระดับสุขภาพจิตของพนักงานได้ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้เป็นส่วนใหญ่