

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และนำมาพัฒนา เพื่อให้แบบสอบถามนั้นมีคุณภาพและมีมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามลำดับ

โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนครอบคลุมเรื่องสำคัญต่างๆ ดังนี้คือ ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำ (ยกเว้นพนักงานที่ประจำในโรงงาน, ต่างจังหวัด และต่างประเทศ) ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจด้านเครื่องจักรกลการเกษตร จำนวน 294 คน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 230 คน และระดับผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุดตามโครงสร้างขององค์กร จำนวน 64 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ฝ่ายงาน มีจำนวนพนักงานแยกตามส่วนงาน ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2550)

#### ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามฝ่ายงาน

| ฝ่ายงาน                             | จำนวนพนักงาน (คน) |                   | จำนวนรวม<br>(คน) |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
|                                     | ผู้บังคับบัญชา    | ผู้ใต้บังคับบัญชา |                  |
| สำนักงานกรรมการผู้จัดการ (สนง.กกก.) | 4                 | 15                | 19               |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)  
แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามฝ่ายงาน

| ฝ่ายงาน                          | จำนวนพนักงาน (คน) |                   | จำนวนรวม<br>(คน) |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
|                                  | ผู้บังคับบัญชา    | ผู้ใต้บังคับบัญชา |                  |
| ฝ่ายการเงินและบริหาร (ผก.)       | 7                 | 32                | 39               |
| ฝ่ายการตลาดและขาย (ผต.)          | 20                | 94                | 114              |
| ฝ่ายโรงงาน (ผร.)                 | 17                | 21                | 38               |
| ฝ่ายบริการลูกค้า (ผบล.)          | 11                | 52                | 63               |
| ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) | 5                 | 16                | 21               |
| รวม                              | 64                | 230               | 294              |

### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาค้างนี้ โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% โดยยอมให้มีการคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

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

โดยที่  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนประชากร  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อน

เมื่อแทนค่าในสูตรจะต้องใช้ตัวอย่างทั้งหมด 201 คน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 146 คน และผู้บังคับบัญชา จำนวน 55 คน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับขั้นตามอัตราส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จะได้จำนวนตัวอย่างแยกตามฝ่ายงานทั้ง 6 ฝ่าย ดังนี้

ตารางที่ 3.2  
แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงาน

| ฝ่ายงาน                        | ผู้บังคับบัญชา           |                           |                           | ผู้ใต้บังคับบัญชา        |                           |                           |
|--------------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                                | จำนวน<br>ประชากร<br>(คน) | ร้อยละ<br>(ประมาณ<br>การ) | จำนวน<br>ตัวอย่าง<br>(คน) | จำนวน<br>ประชากร<br>(คน) | ร้อยละ<br>(ประมาณ<br>การ) | จำนวน<br>ตัวอย่าง<br>(คน) |
| สำนักงานกรรมการ<br>ผู้จัดการ   | 4                        | 6.25                      | 3                         | 15                       | 6.52                      | 10                        |
| ฝ่ายการเงินและบริหาร           | 7                        | 10.94                     | 6                         | 32                       | 13.91                     | 20                        |
| ฝ่ายการตลาดและขาย              | 20                       | 31.25                     | 17                        | 94                       | 40.87                     | 60                        |
| ฝ่ายโรงงาน                     | 17                       | 26.56                     | 15                        | 21                       | 9.13                      | 13                        |
| ฝ่ายบริการลูกค้า               | 11                       | 17.19                     | 10                        | 52                       | 22.61                     | 33                        |
| ฝ่ายวิจัยและพัฒนา<br>ผลิตภัณฑ์ | 5                        | 7.81                      | 4                         | 16                       | 6.96                      | 10                        |
| รวม                            | 64                       | 100                       | 55                        | 230                      | 100                       | 146                       |

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้นมี 1 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ
  - 1.1 การมีภาวะผู้นำเชิงبارมี หรือ การใช้อิทธิพลของอุดมคติ (Charismatic Leadership or Idealized Influence)
  - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
  - 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
  - 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)
2. ตัวแปรตามมี 2 ตัวแปร ได้แก่
  - 2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มี 5 ด้าน ได้แก่
    - 2.1.1 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
    - 2.1.2 ความพึงพอใจในงานด้านรายได้
    - 2.1.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า
    - 2.1.4 ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา
    - 2.1.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

## 2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
- 2.2.2 พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อผู้อื่น (Courtesy)
- 2.2.3 พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship)
- 2.2.4 พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี (Civic Virtue)
- 2.2.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

### แผนภาพที่ 1

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน  
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากการรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำมาสร้างข้อคำถามขึ้น โดยเป็นแบบสอบถามสำหรับระดับผู้ได้บังคับบัญชาและระดับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตอบมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากข้อคำถามของจรัสศรี ไกรนที (2539) และวรรณดี ชูกาล (2540) ซึ่งสร้างตามแนวคิดทฤษฎีของเบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1990) แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบริหาร หรือการใช้อิทธิพลของอุดมคติ จำนวน 16 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 11 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 13 ข้อ โดยมีทั้งข้อคำถามทางบวกและทางลบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้จะให้ประเมินผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดที่สุดในระดับที่สูงขึ้นไปตามโครงสร้างขององค์การ

### ตารางที่ 3.3

แสดงการให้คะแนนในข้อคำถามแบบสอบถามวัดผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

| ข้อคำถาม | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|----------|-----------|-----|---------|------|------------|
| ทางบวก   | 5         | 4   | 3       | 2    | 1          |
| ทางลบ    | 1         | 2   | 3       | 4    | 5          |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index : JDI) ตามแนวคิดของสมิธ (Smith, 1985) ซึ่งอภิลิขิต อนันตนาถรัตน์ (2539) ได้แปลข้อกระทงเป็นภาษาไทยและได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมโดยศาสตราจารย์ดร.ชัยพร วิชชาวุธ มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 75 ข้อ แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน 19 ข้อ ด้านรายได้ 11 ข้อ ด้านโอกาสก้าวหน้า 12 ข้อ ด้านผู้บังคับบัญชา 16 ข้อ และด้านเพื่อนร่วมงาน 17 ข้อ โดยมีทั้งข้อคำถามทางบวกและทางลบ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้จะให้ผู้ตอบประเมินตนเอง

ตารางที่ 3.4

แสดงการให้คะแนนในข้อคำถามแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

| ข้อคำถาม | ใช่ | ค่อนข้างใช่ | ไม่แน่ใจ | ค่อนข้างไม่ใช่ | ไม่ใช่ |
|----------|-----|-------------|----------|----------------|--------|
| ทางบวก   | 5   | 4           | 3        | 2              | 1      |
| ทางลบ    | 1   | 2           | 3        | 4              | 5      |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและดัดแปลงข้อคำถามของประไพพร สิงห์เดช (2539) และนันทา ชูประกอบ (2547) ซึ่งสร้างตามแนวคิดทฤษฎีของออร์แกน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ ได้แก่ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ 12 ข้อ, พฤติกรรมกรเอื้อเฟื้อผู้อื่น 12 ข้อ, พฤติกรรมกรมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 12 ข้อ, พฤติกรรมกรเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี 11 ข้อ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 13 ข้อ โดยมีทั้งข้อคำถามทางบวกและทางลบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้จะให้ผู้ตอบประเมินตนเอง

ตารางที่ 3.5

แสดงการให้คะแนนในข้อคำถามแบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

| ข้อคำถาม | สม่ำเสมอ | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | น้อยครั้ง | ไม่เคย |
|----------|----------|-----------|----------|-----------|--------|
| ทางบวก   | 5        | 4         | 3        | 2         | 1      |
| ทางลบ    | 1        | 2         | 3        | 4         | 5      |

คะแนนที่ได้จากการรวมคะแนนของแบบสอบถามวัดผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยจะนำมาหาค่าเฉลี่ยของแต่ละแบบสอบถามด้วยการหารด้วยจำนวนข้อของแต่ละแบบสอบถาม

จากนั้นผู้วิจัยจะแบ่งระดับคะแนนของแบบสอบถามออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ซึ่งสูตรที่ใช้ในการแบ่งระดับต่างๆ ของคะแนนแบบสอบถามคือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เช่น

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถแบ่งระดับคะแนนแบบสอบถามทั้ง 3 ระดับ ข้างต้น โดยใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อเป็นเกณฑ์ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 คือ คะแนนระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.67 คือ คะแนนระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 – 5.00 คือ คะแนนระดับสูง

### แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและดัดแปลงตามแนวคิดที่ศึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจพิจารณาและแก้ไข เพื่อให้มีความเหมาะสมถูกต้องตามนิยามที่กำหนด โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อยุ่งาน และระดับการศึกษา

2.2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของจรัสศรี ไกรนที (2539) และวรรณดี ชูกาล (2540) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

1) การมีภาวะผู้นำเชิงبارมี หรือการใช้อิทธิพลของอุดมคติ มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

3) การกระตุ้นทางปัญญา มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ

2.3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของสมิธ (Smith, 1985) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของอภิลิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 75 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ

2) ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

3) ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

4) ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ

5) ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ

2.4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1991) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) และนันทา ชูประกอบ (2547) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

2) พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อผู้อื่น มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

3) พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

4) พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ

3. นำแบบสอบถามทั้งหมดดังกล่าวมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity) โดยให้ นักศึกษาปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 15 คน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหรือไม่ จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้ไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของลอร์วี (Lawshe, 1975, pp.563-575) เมื่อเปรียบเทียบค่าที่ได้กับตารางของลอร์วีแล้ว พบว่า อัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับ 0.49 จึงจะ



มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ดังนั้น ข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข.) ดังนี้

3.1 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 และถูกตัดออกไปจำนวน 7 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จะเหลือข้อคำถาม 43 ข้อ

3.2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 75 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 และถูกตัดออกไปจำนวน 7 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จะเหลือข้อคำถาม 68 ข้อ

3.3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 และถูกตัดออกไปจำนวน 6 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จะเหลือข้อคำถาม 54 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบก่อนจะนำไปใช้จริง (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน แล้วนำผลการทดสอบที่ได้มาวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) โดยแบ่งคะแนนออกเป็นกลุ่มสูง 25% กลุ่มต่ำ 25% แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75 จะถูกตัดทิ้งไป (รัตนาศิริพานิช, 2533, น.158-160) (รายละเอียดในภาคผนวก ค.) ดังนี้

4.3.1 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 43 ข้อ พบว่า ไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75

4.3.2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 68 ข้อ พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75 และถูกตัดออกไปจำนวน 12 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จะเหลือข้อคำถาม 56 ข้อ

4.3.3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 54 ข้อ มีข้อคำถามที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75 และถูกตัดออกไปจำนวน 8 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จะเหลือข้อคำถาม 46 ข้อ

5. นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มาเป็นเครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อ และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง (รายละเอียดในภาคผนวก ค.) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

5.1 แบบสอบถามวัดผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9750

5.2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9314

5.3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9504

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อกับส่วนการบุคคลเพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่องานวิจัยส่วนบุคคล
2. ประสานงานกับผู้ช่วยผู้จัดการส่วนการบุคคลในการแจกแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามให้แก่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ส่วนการบุคคลจะรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดส่งกลับมายังผู้วิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science :SPSS for Windows) ในการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)
2. การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ใต้บังคับบัญชา มาทำการวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)  
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบรายคู่ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรตาม เพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และหาสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยการวิเคราะห์ตัวแปรด้วยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise)

### ตารางที่ 3.6

#### แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | สถิติที่ใช้                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>สมมติฐานที่ 1</b> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน<br><u>สมมติฐานย่อยที่ 1.1</u> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือการใช้อิทธิพลของอุดมคติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน<br><u>สมมติฐานย่อยที่ 1.2</u> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่สร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน<br><u>สมมติฐานย่อยที่ 1.3</u> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่กระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน<br><u>สมมติฐานย่อยที่ 1.4</u> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน | Pearson's Product Moment Correlation<br><br>Pearson's Product Moment Correlation<br><br>Pearson's Product Moment Correlation<br><br>Pearson's Product Moment Correlation |
| <b>สมมติฐานที่ 2</b> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ<br><u>สมมติฐานย่อยที่ 2.1</u> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือการใช้อิทธิพลของอุดมคติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ<br><u>สมมติฐานย่อยที่ 2.2</u> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่สร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ<br><u>สมมติฐานย่อยที่ 2.3</u> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่กระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ                                         | Pearson's Product Moment Correlation<br><br>Pearson's Product Moment Correlation<br><br>Pearson's Product Moment Correlation                                             |

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย                                                                                                                         | สถิติที่ใช้                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <u>สมมติฐานย่อยที่ 2.4</u> ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | Pearson's Product Moment Correlation |
| <b>สมมติฐานที่ 3</b> ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ                                         | Pearson's Product Moment Correlation |
| <b>สมมติฐานที่ 4</b> องค์ประกอบของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน                                  | Stepwise Multiple Regression         |
| <b>สมมติฐานที่ 5</b> องค์ประกอบของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ              | Stepwise Multiple Regression         |