

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความเครียดในการทำงานโดยรวม โดยทำการศึกษากับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยระดับปฏิบัติการ 1-7 ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง จำนวน 9,426 คน และเป็นพนักงานบังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนก 912 คน โดยแบ่งจำนวนพนักงานออกเป็น 8 สายงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวนพนักงาน(คน)		จำนวนรวม (คน)
	ระดับ ปฏิบัติการ	หัวหน้า แผนก	
สังกัดรองผู้ว่าการนโยบายและแผน(รวณ.)	222	48	270
สังกัดรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน (รวบ.)	697	145	842
สังกัดรองผู้ว่าการบริหาร (รวห.)	1,780	142	1,922
สังกัดรองผู้ว่าการพัฒนา (รวพ.)	2,660	239	2,899
สังกัดรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า (รวฟ.)	2,522	163	2,685
สังกัดรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง (รวช.)	307	41	348
สังกัดรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.)	880	65	945
สังกัดรองผู้ว่าการควบคุมระบบ (รวก.)	358	69	427
รวม	9,426	912	10,338

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ 1-7 ที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง ทั้ง 8 สายงาน จำนวนทั้งสิ้น 9,426 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% โดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973, p. 725)

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

จากการคำนวณตามสูตรข้างต้น ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 384 คน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบลำดับชั้นตามอัตราส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จะได้จำนวนตัวอย่าง แบ่งตามสายงานทั้ง 8 สายงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.2
แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายงาน

สายงาน	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง
สังกัดรองผู้ว่าการนโยบายและแผน(รวผ.)	222	9	13
สังกัดรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน (รวบ.)	697	28	37
สังกัดรองผู้ว่าการบริหาร (รวห.)	1,780	73	95
สังกัดรองผู้ว่าการพัฒนา (รวพ.)	2,660	108	140
สังกัดรองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า (รวฟ.)	2,522	102	132
สังกัดรองผู้ว่าการเชื้อเพลิง (รวช.)	307	13	17
สังกัดรองผู้ว่าการระบบส่ง (รวส.)	880	36	46
สังกัดรองผู้ว่าการควบคุมระบบ (รวค.)	358	15	20
รวม	9,426	384	500

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามในจำนวนที่มากกว่าจำนวนของตัวอย่างที่ต้องการประมาณร้อยละ 30 โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 500 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ กลับมาทั้งสิ้น 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.8 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย
 - การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)
 - การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice)
 - การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interactional Justice)
 - การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice)

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน

- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
- พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportmanship)
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

3. ความเครียดในการทำงานแบ่งเป็น 4 ด้าน

- ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน
- ความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
- ความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
- ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม พัฒนาขึ้น ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานปฏิบัติการตั้งแต่ระดับ 1 -7 เป็นผู้ตอบ ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สังกัด ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม และปรับปรุงจากงานวิจัยของ ภัทธณณ พันธ์สุธิดา (2543) ที่ได้สร้างขึ้นจากการศึกษาตามแนวคิดของ โฟลเกอร์และคานอฟสกี (Folger and Konovsky, 1989) นีฮอฟและมัวร์แมน (Niehoff and Moorman, 1993) และเบียร์ก (Beugre, 1995) จำนวนทั้งสิ้น 48 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 8 ข้อ และทางลบ 3 ข้อ

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ จำนวน 13 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 11 ข้อ และทางลบ 2 ข้อ

3.การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 8 ข้อ และทางลบ 4 ข้อ

4.การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 10 ข้อ และทางลบ 2 ข้อ

รวมทั้งสิ้น 48 ข้อ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

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

การแปลผลระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยแบ่งระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็น 3 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตนาศิริพานิช, 2535) ดังนี้

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

จากการคำนวณตามสูตรดังกล่าว ทำให้แบ่งระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ออกเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งตามช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 2.33	กำหนดให้เป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 2.34 - 3.67	กำหนดให้เป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 3.68 - 5.00	กำหนดให้เป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความเครียดในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยศึกษา รวบรวม และปรับปรุง จากงานวิจัยของ สิรินทรา ธรรมพิทักษ์ (2547) ซึ่งปรับปรุงจาก คีร์มาส อเต็นด้า (2542), ชัยวัฒน์ เพชรกุล (2539) ที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถาม Occupation Stress Indicators ของ Cooper และ คณะ กับ Survey Questionnaire ของ marilyn Davidson and Cary Cooper จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ โดย แบ่งเป็นความเครียดด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน จำนวน 11 ข้อ
- 2.ความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 6 ข้อ
- 3.ความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ
- 4.ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์การ จำนวน 13 ข้อ

โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตาม Rating Scale 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เครียดน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
เครียดน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
เครียดปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เครียดมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
เครียดมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลผลคะแนนความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งระดับความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตนา ศิริพานิช, 2535) ดังนี้

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

จากการคำนวณตามสูตรดังกล่าว ทำให้แบ่งระดับความเครียดในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งตามช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความเครียดในการทำงานระดับต่ำ

คะแนน 2.34 - 3.67 หมายถึง มีความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 - 5.00 หมายถึง มีความเครียดในการทำงานระดับสูง

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับบังคับบัญชา เป็นผู้ตอบ เพื่อใช้วัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานปฏิบัติการ ผู้วิจัยศึกษา รวบรวม และปรับปรุง จากงานวิจัยของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) , ภัทรนถน พันธ์ศรีดา (2543) และ นันดา ชูประกอบ (2547) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ออแกน (Organ, 1991) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 54 ดังนี้

1.พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 10 ข้อ และ ทางลบ 2 ข้อ

2.พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และ ทางลบ 5 ข้อ

3.พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และ ทางลบ 7 ข้อ

4.พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และ ทางลบ 2 ข้อ

5.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 8 ข้อ และ ทางลบ 4 ข้อ

รวมทั้งสิ้น 47 ข้อ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ โดยให้พนักงานบังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติการ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงพฤติกรรมในระดับใด

ตารางที่ 3.4

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ระดับการแสดงพฤติกรรม	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
สม่ำเสมอ	4	0
บ่อยครั้ง	3	1
นานๆครั้ง	2	2
น้อยครั้ง	1	3
ไม่เคยปฏิบัติ	0	4

การแปลผลระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยแบ่งระดับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็น 3 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตน
ศิริพานิช , 2535) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 0}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณตามสูตรดังกล่าว ทำให้แบ่งระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ ออกเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งตามช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 0.00 - 1.33	กำหนดให้เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การในระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 1.34 - 2.67	กำหนดให้เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 2.68 - 4.00	กำหนดให้เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การในระดับสูง

การพัฒนาคุณภาพแบบสอบถาม

1.การนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง และสมบูรณ์ในเนื้อหา สามารถวัดได้ความครอบคลุมตามแนวคิดของ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความเครียดในการทำงาน โดยใช้วิธีการของลอว์ซี (Lawshe, 1975 , p.563 – 575) โดยผู้วิจัยได้ให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินเนื้อหา ในข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิด การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความเครียดในการทำงาน หรือไม่สอดคล้องสำหรับข้อคำถามนั้น จากนั้นเมื่อได้ผลคะแนนจากการประเมินแล้ว จึงนำมาหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ด้วยสูตรของ ลอว์ซี โดยเปรียบค่าที่ได้กับตารางของลอว์ซี ซึ่งจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหามากกว่าหรือเท่ากับ 0.49 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (รายละเอียดในภาคผนวก ง) ดังนี้

-แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ตัดข้อคำถามออก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 5 , 8 , 19 , 23 , 26 , 27 , 29 , 33 , 34 , 40 , 43 , 45

-แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน ตัดข้อคำถามออก 8 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 7 , 26 , 27 , 29 , 30 , 36 , 38 , 39

-แบบสอบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตัดข้อคำถามออก 20 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1 , 7 , 9 , 10 , 12 , 15 , 18 , 19 , 22 , 25 , 26 , 28 , 29 , 30 , 32 , 38 , 46 , 48 , 49 51

2.การนำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดสอบก่อนการใช้อย่างจริงจัง โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน โดยให้พนักงานระดับปฏิบัติการตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 แล้วให้พนักงานระดับหัวหน้าแผนกของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 ประเมินพฤติกรรมของพนักงานตามแบบประเมินชุดที่ 2 แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อก่อนนำมาใช้จริง โดยการทดสอบค่าสถิติ (t-test) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้คะแนนสูง (25%) และ กลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ (25%) แล้วมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อคำถาม โดยการหาค่า (t-test) ซึ่งข้อที่มีค่าสถิติตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าอำนาจการ

จำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำมาใช้ได้ และข้อคำถามที่มีค่าสถิติต่ำกว่า 1.75 ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกต่ำ จะถูกตัดออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ง) ดังนี้

-แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตัดข้อคำถามออก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 3 , 36

-แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน ไม่มีข้อใดถูกตัดออก

-แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัดข้อคำถามออก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 17, 20 , 36

3. การนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อมาแล้ว มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เพื่อเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (รายละเอียดของค่าความเชื่อมั่นรายข้อดูได้จากภาคผนวก ง)

3.1 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.9264

3.2 แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9606

3.3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9607

จากการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คงเหลือแบบสอบถามที่มีคุณภาพ และนำไปใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 34 ข้อ ประกอบด้วย

- การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน จำนวน 8 ข้อ
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน จำนวน 11 ข้อ
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 6 ข้อ

- การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ จำนวน 9 ข้อ

2. แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน คงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 32 ข้อ ประกอบด้วย

- ความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ
- ความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 6 ข้อ
- ความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ
- ความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ จำนวน 8 ข้อ

3. แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คงเหลือข้อคำถาม

ทั้งสิ้น 31 ข้อ ประกอบด้วย

- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 7 ข้อ
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ
- พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 6 ข้อ
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 8 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำจดหมายขออนุญาตผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ส่วนกลาง

2. ประสานงานกับผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการจัดส่ง และรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการทำแบบสอบถาม โดย

2.1 ทำคำชี้แจงถึงผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2.2 จัดทำแบบสอบถามชุดที่ 1 และชุดที่ 2 โดยจัดส่งแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดให้กับผู้บังคับบัญชา แล้วให้ผู้บังคับบัญชาแจกแบบสอบถามชุดที่ 1 ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ใต้บังคับบัญชาตอบ แล้วปิดผนึกส่งกลับคืนที่ผู้วิจัยโดยตรง ส่วนผู้บังคับบัญชาจะตอบแบบสอบถามชุดที่ 2 เพื่อประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 แต่ละคน แล้วปิดผนึกส่งกลับคืนที่ผู้วิจัย

3. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา แบบสอบถามที่สมบูรณ์จะนำไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.การวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.การทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงไว้ในตาราง 3.3

ตารางที่ 3.5
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานที่ 1</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.1</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.1.4</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.1.5</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.2</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.2.2</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.2.3</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.2.4</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.2.5</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.3</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	Pearson's Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2</u> การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.3.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.4.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.4.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.4.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.4.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานย่อยที่ 3.4 ความเครียดในการทำงานโดยรวมมี	Pearson's Product
ความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ความเครียดในการทำงานโดยรวมมี	Pearson's Product
ความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	Moment Correlation