

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ของ บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ของ บริษัทหลักทรัพย์ แห่งหนึ่งรวมจำนวน 206 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นประชากรเป้าหมายในการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้
2. นอกเหนือจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของการวิจัยใน ครั้งนี้แล้ว การศึกษาครั้งนี้ยังประกอบด้วย กลุ่มผู้ประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ซึ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร จำนวน 22 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. เชาวน์อารมณ์ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)
 - 1.2 การจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (Self-regulation)
 - 1.3 การจูงใจตนเอง (Self-motivation)
 - 1.4 การร่วมรู้สึกร่วม (Empathy)
 - 1.5 ทักษะทางสังคม (Social skill)
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)

- 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice)
- 2.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interactional Justice)
- 2.4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice)
3. พฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่
- 3.1 พฤติกรรมกรรมาให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
- 3.2 พฤติกรรมกรรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
- 3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- 3.4 พฤติกรรมกรรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
- 3.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 : แบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว มีข้อความรวม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ดังนี้

ตัวแปร	มาตราการวัด
เพศ	Normal Scale
อายุงาน	Ratio Scale
ระดับการศึกษา	Ordinal Scale
สายงาน	Normal Scale

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ของ จีรวรรณ ศักดิ์เชิดสุข (2549) ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์ อาจารย์ประจำภาค

วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มาใช้ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคม (สำนักงานใหญ่) โดยมีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ทั้ง 5 ด้าน คือ

1. ด้านตระหนักรู้ในตนเอง ข้อคำถามตั้งแต่ ข้อที่ 1 – 6
2. ด้านการบริหารอารมณ์ตนเอง ข้อคำถามตั้งแต่ ข้อที่ 7 – 21
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ข้อคำถามตั้งแต่ ข้อที่ 22 – 29
4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ข้อคำถามตั้งแต่ ข้อที่ 30 – 34
5. ด้านทักษะทางสังคม ข้อคำถามตั้งแต่ ข้อที่ 35 – 40

โดยเกณฑ์การให้คะแนนเชาวน์อารมณ์ แสดงให้เห็นในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.1

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนเชาวน์อารมณ์

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ใช่	3	1
ไม่แน่ใจ	2	2
ไม่ใช่	1	3

การพิจารณาจัดระดับเชาวน์อารมณ์ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ของพนักงาน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมเชาวน์อารมณ์มาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ จากนั้นแบ่งกลุ่มเชาวน์อารมณ์ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (มปป., น.9) อธิบายไว้ คือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3 - 1}{3} = 0.66$$

และ ระดับคะแนนเชาวน์อารมณ์แสดงให้เห็นในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2
แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์

ระดับคะแนน	ระดับเชาวน์อารมณ์
เชาวน์อารมณ์ระดับสูง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.00
เชาวน์อารมณ์ระดับกลาง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.67 – 2.33
เชาวน์อารมณ์ระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.66

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผู้วิจัยได้ปรับใช้แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ของ ภัทรนฤณ พันธุสีดา (2543) เพื่อศึกษาในครั้งนี้

แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มี 4 ด้าน ซึ่งได้ศึกษา รวบรวม แปล และปรับปรุงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของโฟลเกอร์และคานอฟสกี (Folger and Konovsky, 1989) นีฮอฟและมัวร์แมน (Niehoff and Moorman, 1993) และเบอร์ก (Beugre, 1995)

ลักษณะของแบบประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนี้เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และทางลบ 7 ข้อ
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ จำนวน 14 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 9 ข้อ และทางลบ 5 ข้อ
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 10 ข้อ และทางลบ 5 ข้อ
4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ จำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 13 ข้อ และทางลบ 2 ข้อ

รวมทั้งสิ้น 56 ข้อ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อ ตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบในระดับใด

ตาราง 3.3

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

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

การพิจารณาการจัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงาน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จากนั้นแบ่งกลุ่มการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับต่ำ
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับปานกลาง
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในแต่ละระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (มปป., น.9) อธิบายไว้ คือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากการพิจารณาข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรได้ ดังนี้

ตาราง 3.4
แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ระดับคะแนน	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับสูง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับกลาง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80

ชุดที่ 2 : แบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล รูปแบบเดียวกับ แบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้ปรับใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543) ซึ่งเคยใช้ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 10 ข้อและทางลบ 2 ข้อ
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และทางลบ 4 ข้อ
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ และทางลบ 2 ข้อ

4. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ และทางลบ 1 ข้อ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อและทางลบ 2 ข้อ

โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตาม ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ และให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 ว่าแต่ละข้อคำถามนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงพฤติกรรมระดับใด

ตารางที่ 3.5

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ระดับการแสดงพฤติกรรม	คะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
สม่ำเสมอ	4	0
บ่อยครั้ง	3	1
นานๆ ครั้ง	2	2
น้อยครั้ง	1	3
ไม่เคยปฏิบัติ	0	4

การพิจารณาการจัดระดับการจัดระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากนั้นแบ่งกลุ่มพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำ
2. พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง
3. พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของ อันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา . ศิริพานิช (มปป., น.9) อธิบายไว้ คือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 0}{5} = 0.8$$

จากการพิจารณาข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.6

แสดงระดับคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ระดับคะแนน	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.21 – 4.00 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.41 – 3.20
พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับกลาง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.61 – 2.40
พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.81 – 1.60 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.00 – 0.80

แนวทางการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยนำให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินข้อความแต่ละ

ข้อว่า มีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวความคิดที่ต้องการจะศึกษาหรือไม่ และนำผลคะแนนจากการประเมิน ไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของ ลอว์ซี (Lawshe, 1975, p. 563 - 575) เปรียบเทียบค่าที่ได้จากตารางของลอว์ซี โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

แบบสอบวัดเชาวน์อารมณ์ ตัดข้อคำถามออกไป 5 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 3, 12, 15 และ 22 เหลือข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 27 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4 – 9, ข้อ 12, ข้อ 15 – 27 และ ข้อ 29 – 35 และมีข้อคำถามทางลบ 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 10, 11, 13, 14 และ 28

แบบสอบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตัดข้อคำถามออกไป 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 9, 13, 30, 36, 41, 52 และ 56 เหลือข้อคำถามจำนวน 49 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 37 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 5 ข้อ 8, 11, 12, ข้อ 15 – 23, ข้อ 25, 27 – 29, ข้อ 32 – 35, ข้อ 38, 39, 42 และ 44 – 49 และมีข้อคำถามทางลบ 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, 7, 10, 14, 24, 26, 31, 37, 40, 41 และ 43

แบบสอบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัดข้อคำถามออกไป 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 7, 14, 15, 16, 18, 25 และ 26 เหลือข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 26 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 4, ข้อ 6 – 14, ข้อ 16, 17, 19, 20, 22, 24 และ 26 – 32 และมีข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 15, 18, 21, 23 และ 25

2. นำแบบทดสอบไปเก็บข้อมูลจริงแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t - test) ข้อคำถามที่มีค่า t มากกว่า 1.75 ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง (รัตนาศิริพานิช, น.158 -159) ดังนั้น ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75 ออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

แบบสอบวัดเชาวน์อารมณ์ ไม่ตัดข้อคำถามข้อใดเลย เหลือข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ
แบบสอบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตัดข้อคำถามออก 4 ข้อ (ข้อ 27, 29, 46, 49) เหลือข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ

แบบสอบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัดข้อคำถามออก 1 ข้อ (ข้อ 24) เหลือข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ

3. นำแบบทดสอบที่ตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75 ออกไปแล้วมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบวัด เป็นดังนี้

แบบสอบวัดเซวาร์นอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9172

แบบสอบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8370

แบบสอบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8933 (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

ตารางที่ 3.7

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม (ข้อ)	ค่าความ เชื่อมั่น
1. เซวาร์นอารมณ์ (ทั้งฉบับ)	40	.9172
1.1 เซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	6	.8166
1.2 เซวาร์นอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	15	.8521
1.3 เซวาร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	8	.8416
1.4 เซวาร์นอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้สีกของผู้อื่น	5	.8708
1.5 เซวาร์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม	6	.8510
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (ทั้งฉบับ)	56	.8370
2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	20	.8034
2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ	11	.8210
2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	10	.8178
2.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบ	15	.8114
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ทั้งฉบับ)	42	.8933
3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	12	.8193
3.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	9	.8436

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม (ข้อ)	ค่าความ เชื่อมั่น
3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	6	.8751
3.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	6	.8230
3.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	8	.8720

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุมัติทำการศึกษาวิจัยจากทางคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของบริษัท หลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เพื่อแจ้งให้ทราบและขออนุญาตในการเก็บข้อมูลกับพนักงานทำงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งนั้น แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. การแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามชุดที่ 1 ด้วยตนเองไปยังกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจะใส่ซองจดหมายเปิดผนึก ระบุชื่อพนักงานไว้บนหน้าซอง

2. การแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้บริหารฝ่าย ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับผู้บริหารฝ่ายจะใส่ซองสีน้ำตาลเปิดผนึก โดยระบุจำนวนพนักงาน และ ชื่อของพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาไว้ในแบบสอบถาม

เมื่อครบกำหนดแล้ว ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงตรวจสอบเพื่อให้คะแนนและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package

for the Social Science : SPSS for windows) เพื่อหาค่าทางสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 ($\alpha=.05$) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเขาวนอารมณ์ ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ แสดงให้เห็นในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.8

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.3 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.4 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.5 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานย่อยที่ 3.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของเซวาร์นอาร์มณีในองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้	Multiple Regression แบบ Stepwise