

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามวัดระดับเชาวน์อารมณ์ และ ความยุติธรรมในองค์การ ไปยังกลุ่มประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 206 คน และ แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไปยังพนักงานที่เป็นผู้บริหารฝ่ายงาน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ประเมิน จำนวนทั้งสิ้น 22 คน ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 197 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.6 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	95	48.2
1.2 หญิง	102	51.8
รวม	197	100
2. อายุงาน		
2.1 น้อยกว่า 2 ปี	27	13.7
2.2 2 - 5 ปี	69	35.0
2.3 มากกว่า 5 ปี	101	51.3
รวม	197	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	138	70.1
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	59	29.9
รวม	197	100
4. สายงาน		
4.1 สายงานหลัก	137	69.5
4.2 สายงานสนับสนุน	60	30.5
รวม	197	100

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่จะศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 206 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนกลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 197 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.6 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานชายจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 และ พนักงานหญิงจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.3 พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 โดยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานหลักจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 และเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5

ลักษณะเขาวนั้รรมณั้ของลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเขาวนั้รรมณั้ของลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบของเขาวนั้ รรมณั้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
โดยรวม	2.49	.45	สูง
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	2.42	.60	สูง
2. การจัดระเบียบรรมณั้ ตนเอง	2.40	.57	สูง
3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	2.51	.61	สูง
4. การร่วมรับรู้ความรู้สึกของ ผู้อื่น	2.47	.52	สูง
5. ทักษะทางสังคม	2.37	.50	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับของเขาวนั้รรมณั้อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านของเขาวนั้รรมณั้ พบว่า องค์ประกอบของเขาวนั้รรมณั้ทุกด้านอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น โดยเขาวนั้รรมณั้ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 2.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 รองลงมาคือ เขาวนั้รรมณั้ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 เซวาร์ณอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีค่าเฉลี่ยที่ 2.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 เซวาร์ณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 และองค์ประกอบของเซวาร์ณอารมณ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เซวาร์ณอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50

ลักษณะการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
โดยรวม	2.85	0.64	ปานกลาง
1. ด้านผลตอบแทน	2.33	0.71	ต่ำ
2. ด้านกระบวนการ	3.01	0.68	ปานกลาง
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.14	0.73	ปานกลาง
4. ด้านระบบ	2.93	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 หากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ส่วนใหญ่จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ, ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01, 3.14 และ 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68, .73 และ .69 ตามลำดับ มีเพียงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทนเท่านั้น ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71

ลักษณะการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

องค์ประกอบของการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีในองค์การ	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับการรับรู้
โดยรวม	2.89	0.58	สูง
1. พฤติกรรมการให้ความ ช่วยเหลือ	2.06	0.69	ปานกลาง
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	2.79	0.58	สูง
3. พฤติกรรมความอดทนอด กลั้น	2.95	0.65	สูง
4. พฤติกรรมการให้ความ ร่วมมือ	2.18	0.70	ปานกลาง
5. พฤติกรรมความสำนึกใน หน้าที่	2.77	0.60	สูง

จากตารางที่ 4.4 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การอยู่ในระดับสูง โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ สูง สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 อยู่ในดับสูง กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเท่ากับ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65 ถือว่าอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย 2.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 2.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60 ถือว่าอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เซวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เซวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 เซวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 เซวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 เซวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเซวน์อารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

เซวน์อารมณ์	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ				
	ด้าน ผลตอบแทน	ด้านกระบวนการ ในการกำหนด ผลตอบแทน	ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์	ด้าน ระบบ	การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ โดยรวม
การตระหนักรู้ ในตนเอง	.066	.097	.062	.060	.094
การจัดระเบียบ อารมณ์ตนเอง	.030	.024	.135	.021	.070
การสร้าง แรงจูงใจให้ ตนเอง	.045	.017	.041	.009	.021
การร่วมรับรู้ ความรู้สึกของ ผู้อื่น	.066	.061	.119	.044	.017
ทักษะทาง สังคม	.014	.024	.045	.044	.030
เซวน์อารมณ์ โดยรวม	.028	.010	.021	.010	.114

จากตารางที่ 4.5 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยทั้ง 4 ข้อ และ ยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เชาวน์ อารมณ์	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
	ให้ความ ช่วยเหลือ	คำนึงถึง ผู้อื่น	อดทนอด กลั้น	ให้ความ ร่วมมือ	สำนึกใน หน้าที่	OCB โดยรวม
การตระหนักรู้ ในตนเอง	.266**	.374**	.345**	.232**	.482**	.489**

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เชาวน์ อารมณ์	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	ให้ความ ช่วยเหลือ	คำนึงถึง ผู้อื่น	อดทนอด กลั้น	ให้ความ ร่วมมือ	สำนึกใน หน้าที่	OCB โดยรวม
การจัด ระเบียบ อารมณ์ ตนเอง	.369**	.351**	.433**	.222**	.431**	.346**
การสร้าง แรงจูงใจให้ ตนเอง	.268**	.342**	.257**	.482**	.513**	.451**
การร่วมรับรู้ ความรู้สึกของ ผู้อื่น	.242**	.353**	.339**	.430**	.433**	.366**
ทักษะทาง สังคม	.433**	.257**	.247**	.366**	.320**	.333**
EQ โดยรวม	.327**	.366**	.345**	.352**	.521**	.557**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.6 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .557

ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

โดยที่ เชาวน์อารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ในระดับสูงที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .521 และเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความ ยุติธรรมใน องค์การ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
	การให้ความ ช่วยเหลือ	การคำนึงถึง ผู้อื่น	ความ อดทนอด กลั้น	การให้ ความ ร่วมมือ	ความสำนึก ในหน้าที่	OCB โดย รวม
ผลตอบแทน	.328**	.352**	.280**	.335**	.431**	.569**
กระบวนการใน การกำหนด ผลตอบแทน	.348**	.343**	.233**	.439**	.320**	.355**
การมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกัน	.532**	.324**	.453**	.200**	.435**	.410**
ระบบ	.434**	.345**	.236***	.427**	.419**	.467**
การรับรู้ความ ยุติธรรมใน องค์การ โดยรวม	.558**	.329**	.221**	.445**	.342**	.579**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .579

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .342 จึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 3.5 ที่ว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ลำดับ	ตัวแปร	R	R ²	Adj R ²	F
1	การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	.435	.189	.187	84.124***
2	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	.523	.273	.269	67.546***
3	เชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	.565	.320	.314	56.067***

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีทั้งสิ้น 3 ตัว คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ, การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และเชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดย การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 18.7 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและระดับเชาวน์อารมณ์เข้าไป จะสามารถเพิ่มความสามารถในการพยากรณ์ได้ ทำให้ตัวแปรทั้งสาม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 31.4

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig- t
(ค่าคงที่)	129.658	9.512		13.631	.000***
การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	13.586	1.720	.355	7.900	.000***
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	11.781	1.955	.266	6.025	.000***
เชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	11.001	2.230	.222	4.933	.000***

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.9 สามารถสร้างเป็นสมการที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = $129.658 + (13.586) \text{ การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ} + (11.781) \text{ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน} + (11.001) \text{ เชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง}$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) จะได้สมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของตนเอง ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = $.355 \text{ (การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ)} + .266 \text{ (การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน)} + .222 \text{ (เชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง)}$

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้