

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษากับเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสายงาน
2. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่
  - 2.1 บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism)
  - 2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
  - 2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)
  - 2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
  - 2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
3. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่
  - 3.1 การควบคุม (Control)
  - 3.2 ต้นเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)
  - 3.3 ผลกระทบ (Reach)
  - 3.4 ความอดทน (Endurance)
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่
  - 4.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
  - 4.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

- 4.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- 4.4 พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ (Civic virtues)
- 4.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยมีสถานภาพเป็นข้าราชการ หรือ พนักงานมหาวิทยาลัย จากหน่วยงานทั้งหมด 13 งาน จำนวนทั้งสิ้น 353 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง 12 คน หัวหน้างาน 49 คน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ 292 คน ซึ่งในการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยเก็บเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ 292 คน โดยในการประเมินพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการจะให้หัวหน้างาน 49 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนี้ (อ้างอิงจากข้อมูลหน่วยงานในเว็บไซต์ของสำนักงานอธิการบดี [www.tu.ac.th](http://www.tu.ac.th) เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2550)

#### ตารางที่ 3.1

#### จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี

หน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน	เจ้าหน้าที่	รวม
1. สำนักงานอธิการบดี	-	1	4	5
2. กองกลาง	1	4	33	38
3. กองการเจ้าหน้าที่	1	5	28	34
4. กองกิจการนักศึกษา	1	6	39	46
5. กองคลัง	1	6	55	62
6. กองบริการการศึกษา	1	5	39	45
7. กองแผนงาน	1	4	21	26
8. กองงานศูนย์วิจัย	1	4	17	22
9. สำนักงานอาคารสถานที่ ศูนย์วิจัย	1	4	21	26
10. สำนักงานตรวจสอบภายใน	1	3	8	12
11. สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	1	2	7	10
12. สำนักงานนิติการ	1	3	6	10
13. สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค	1	2	14	17
รวม	12	49	292	353

การสุ่มตัวอย่างประชากร ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างจากประชากรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.725) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และยอมให้มี ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 เป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณพบว่า ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ คือ

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

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  $\frac{292}{1 + 292 \times (0.05)^2} = 169$  คน

ผู้วิจัยได้จำแนกเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการตามหน่วยงาน โดยวิธี Stratified Random Sampling แบ่งเป็น 13 กลุ่ม คือ สำนักอธิการบดี กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานนิติการ สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค และแยกหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานดังนี้

ตารางที่ 3.2  
จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานอธิการบดี	4	2
2. กองกลาง	33	19
3. กองการเจ้าหน้าที่	28	16
4. กองกิจการนักศึกษา	39	23
5. กองคลัง	55	32
6. กองบริการการศึกษา	39	23
7. กองแผนงาน	21	12
8. กองงานศูนย์รังสิต	17	10
9. สำนักงานอาคารสถานที่ ศูนย์รังสิต	21	12
10. สำนักงานตรวจสอบภายใน	8	5
11. สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	7	4
12. สำนักงานนิติการ	6	3
13. สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค	14	8
รวม	292	169

โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคไปยังเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ทุกคนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัย โดยจับคู่กับแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ขอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินเจ้าหน้าที่คนดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 292 ชุด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและสายงาน

#### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) โดยใช้วิจัยในเรื่อง “ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง” แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 60 ข้อ ซึ่งครอบคลุมบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 12 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 วัดบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 2 วัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 3 วัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 4 วัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 5 วัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	จำนวน 12 ข้อ

## ตารางที่ 3.3

แสดงข้อคำถามแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

ลักษณะบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ	ข้อคำถาม
1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ข้อที่ 1, 6, 11,16, 21, 26, 31, 36, 41, 46, 51, 56
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ข้อที่ 2, 7, 12,17, 22, 27, 32, 37, 42, 47, 52, 57
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ข้อที่ 3, 8, 13,18, 23, 28, 33, 38, 43, 48, 53, 58
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ข้อที่ 4, 9, 14,19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, 54, 59
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ข้อที่ 5, 10, 15,20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

แบ่งเป็น 5 ระดับโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุด จึงมีการให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับที่ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับที่ 3	ปานกลาง
ระดับที่ 4	เห็นด้วยมาก
ระดับที่ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## ตารางที่ 3.4

แสดงการให้คะแนนแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
ปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อของบุคลิกภาพแต่ละด้านเข้าด้วยกัน โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบโดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 5.00 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.60 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับต่ำ

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยได้พัฒนา มาจากแบบสอบถามซึ่งวรรณวิภา ติวะนันท์กร (2548) ได้พัฒนามาจากแบบทดสอบของธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์ (2546) และแบบสอบถามของกรรณิกา สุขสมัย (2546) เพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง “ลักษณะบุคลิกภาพและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค : กรณีศึกษาเฉพาะนักธุรกิจอิสระองค์กรหนึ่งของบริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด” แบบสอบถามชุดนี้ได้พัฒนาตามกรอบแนวคิดของสตอลทซ์ (Stolz) โดยครอบคลุมเนื้อหาและโครงสร้างขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุม (Control) ต้นเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) ผลกระทบ (Reach) และ ความอดทน (Endurance) แบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

#### ตารางที่ 3.5

แสดงข้อคำถามแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

องค์ประกอบ AQ ทั้ง 4 ด้าน	ข้อคำถาม
1. วัดระดับ AQ ในมิติด้านการควบคุม	ข้อที่ 1 – 9
2. วัดระดับ AQ ในมิติด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ	ข้อที่ 10 – 21
3. วัดระดับ AQ ในมิติด้านผลกระทบ	ข้อที่ 22 – 31
4. วัดระดับ AQ ในมิติด้านความอดทน	ข้อที่ 32 – 40

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุด จึงมีการให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับที่ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับที่ 3	ปานกลาง
ระดับที่ 4	เห็นด้วยมาก
ระดับที่ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 3.6

แสดงการให้คะแนนแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
ปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ จะรวมคะแนนจากแบบสอบถามของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแต่ละด้านทุกข้อเข้าด้วยกัน โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ดังนี้  
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 5.00 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.60 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับต่ำ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ซึ่งพัฒนามาจากงานวิจัยของประไพพร สิงห์เดช (2539) Becker and Vance (1993) MacKenzie, Podsakoff and Felter (1993) Podsakoff, MacKenzie and Hui (1993) Kidwell, Mossholder and Bennett (1997) Natemayer, Boles, Mckee and McMurrian (1997) Podsakoff, Ahearne and MacKenzie (1997) โดยใช้ในงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ” แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 38 ข้อ ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วัดพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	จำนวน 8 ข้อ
ส่วนที่ 2 วัดพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	จำนวน 8 ข้อ
ส่วนที่ 3 วัดพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 4 วัดพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	จำนวน 8 ข้อ
ส่วนที่ 5 วัดพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	จำนวน 7 ข้อ

### ตารางที่ 3.7

แสดงข้อคำถามแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ข้อคำถาม
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	ข้อที่ 1, 2, 9,10, 16, 23, 29, 34
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	ข้อที่ 3, 4, 11, 13, 18, 22, 24, 32
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	ข้อที่ 12, 14, 17, 19, 26, 31, 33
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	ข้อที่ 5, 7, 15, 21, 27, 30, 35, 36
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	ข้อที่ 6, 8, 20, 25, 28, 37, 38

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินการแสดงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่

เป็นผู้ได้บังคับบัญชา โดยตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชามากที่สุด จึงมีการให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1	ไม่เคยปฏิบัติ
ระดับที่ 2	น้อยครั้ง
ระดับที่ 3	นานๆ ครั้ง
ระดับที่ 4	บ่อยครั้ง
ระดับที่ 5	สม่ำเสมอ

ตารางที่ 3.8

แสดงการให้คะแนนแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ระดับการแสดงผลพฤติกรรม	คะแนนของข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
ไม่เคยปฏิบัติ	1	5
น้อยครั้ง	2	4
นานๆ ครั้ง	3	3
บ่อยครั้ง	4	2
สม่ำเสมอ	5	1

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ละด้านทุกข้อเข้าด้วยกัน โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 5.00 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่ามีผู้ได้บังคับบัญชามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่ามีผู้ได้บังคับบัญชามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.60 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ว่ามีผู้ได้บังคับบัญชามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำ

### การแบ่งระดับคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช (2533, น.9) อธิบายไว้ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{array}{ll}
 \left. \begin{array}{l} \text{คะแนนตั้งแต่ } 4.21 - 5.00 \\ \text{คะแนนตั้งแต่ } 3.41 - 4.20 \end{array} \right\} & \text{ระดับสูง} \\
 \text{คะแนนตั้งแต่ } 2.61 - 3.40 \longrightarrow & \text{ระดับปานกลาง} \\
 \left. \begin{array}{l} \text{คะแนนตั้งแต่ } 1.81 - 2.60 \\ \text{คะแนนตั้งแต่ } 1.00 - 1.80 \end{array} \right\} & \text{ระดับต่ำ}
 \end{array}$$

เพื่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้ที่มีคะแนนสูงและผู้ที่มีคะแนนต่ำอย่างชัดเจน และลดปัญหาผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามในระดับกลางๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ความกว้างของอันตรภาคชั้นในกลุ่มผู้ที่มีคะแนนระดับต่ำและระดับสูง กว้างกว่าผู้ที่มีคะแนนระดับปานกลาง กล่าวคือ กำหนดให้ช่วงคะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 และ 1.81-2.60 เป็นกลุ่มผู้ที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ช่วงคะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 เป็นกลุ่มผู้ที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ช่วงคะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 และ 4.21-5.00 เป็นกลุ่มผู้ที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง

### แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ แบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. สร้างข้อคำถามโดยเรียงเรียง ปรับปรุง นำแนวคิดที่มีอยู่มาดัดแปลงและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และใช้เป็นแบบสอบถามโดยใช้ข้อคำถามครอบคลุมนิยามที่กำหนด โดยแบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสายงาน

2) แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ คอสตาและแมคคราย (Costa and McCrae, 1992) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

3) แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของวรรณวิภา ติวะนันท์กร (2548) และกรรณิกา สุขสมัย (2546) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านการควบคุม มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ
2. ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ
3. ด้านผลกระทบ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ
4. ด้านความอดทน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ซึ่งพัฒนาจากงานวิจัยของประไพพร สิงหนเดช (2539) Becker and Vance (1993) MacKenzie, Podsakoff and Felter (1993) Podsakoff, MacKenzie and Hui (1993) Kidwell, Mossholder and Bennett (1997) Natemayer, Boles, Mckee and McMurrian (1997) Podsakoff, Ahearne and MacKenzie (1997) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ทั้งนี้ในการแจกแบบสอบถาม จะได้มีการจับคู่แบบสอบถามชุดที่ 1 และชุดที่ 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่ตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาให้คณะกรรมการงานวิจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำการตรวจพิจารณาและแก้ไขให้มีความเหมาะสมถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามทั้งหมดดังกล่าวมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวคิดที่ต้องการจะศึกษาหรือไม่ แล้วนำผลคะแนนจากการประเมินไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของลอร์วีซี (Lawshe, 1975, p.563-575) เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตารางของลอร์วีซี โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (รายละเอียดในภาคผนวก ข.) ดังนี้

4.1 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 9 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 51 ข้อ

4.2 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหามากกว่า 0.49 ทุกข้อ

4.3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื่อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 1 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 37 ข้อ

5. นำแบบสอบถามมาทดสอบก่อนการใช้งานจริง โดยเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในคณะของมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 40 คน และหัวหน้างานของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวจำนวน 10 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) หลังจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ผู้วิจัยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนก โดยพิจารณาเลือกเฉพาะข้อที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (รัตนาศิริพานิช, 2535, น.141-159) (รายละเอียดในภาคผนวก ค.) ดังนี้

5.1 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 51 ข้อ มีข้อคำถามที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัดออกไปจำนวน 5 ข้อ คงเหลือข้อคำถาม 46 ข้อ

5.2 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ มีข้อคำถามที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัดออกไปจำนวน 10 ข้อ คงเหลือข้อคำถาม 30 ข้อ

5.3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 37 ข้อ มีข้อคำถามที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัดออกไปจำนวน 2 ข้อ คงเหลือข้อคำถาม 35 ข้อ

6. นำผลที่ได้จากการทดสอบก่อนใช้จริงมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) โดยหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อด้วยวิธีการพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวม (item-total correlations) และ scale if item deleted เพื่อเลือกข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง (รายละเอียดในภาคผนวก ค.) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เป็นรายด้านดังนี้

- บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .933

- บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .878
  - บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .809
  - บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .813
  - บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .873
- แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) รวมทั้งฉบับเท่ากับ .947 เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ดังนี้
- ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม (Control) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .826
  - ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .865
  - ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ (Reach) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .823
  - ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน (Endurance) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .884
- แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) รวมทั้งฉบับเท่ากับ .979 เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ดังนี้
- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .925
  - พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .927
  - พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .906

- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .902
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เท่ากับ .903

ในส่วนของค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ควรมีค่าต่ำกว่า .65 จึงจะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป (ประคอง กรรณสูตร, 2538, น.58) ดังนั้นแบบสอบถามทุกชุดที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า .65 ถือว่าแบบสอบถามทุกชุดมีค่าความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้

จากการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามสรุปว่า คงเหลือข้อคำถามที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยรวมทั้งสิ้น 111 ข้อ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ คงเหลือข้อคำถาม 46 ข้อ ดังนี้
  - 1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) จำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 9, 17, 22, 28, 32, 43 ข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 12, 26, 35
  - 1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 6, 10, 13, 18, 29, 36, 40 ข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 23
  - 1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) จำนวน 8 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14, 24, 33, 44 ข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19, 27, 30, 37
  - 1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 15, 38 ข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7, 20, 31, 34, 41, 45
  - 1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 8, 16, 21, 39, 46 ข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11, 25, 42
2. แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค คงเหลือข้อคำถาม 30 ข้อ ดังนี้
  - 2.1 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุม (Control) จำนวน 7 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 5 ข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 4, 6, 7
  - 2.2 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8, 9, 14 ข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10, 11, 12, 13, 15, 16

### 2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ (Reach)

จำนวน 6 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19, 21 ข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17, 18, 27, 22

### 2.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน (Endurance)

จำนวน 8 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 26, 28 ข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 23, 24, 25, 27, 29, 30

3. แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คงเหลือข้อคำถาม 35 ข้อ ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) จำนวน 8 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 8, 9, 15, 21, 26, 31 ข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2

3.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) จำนวน 7 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 17, 29 ข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10, 12, 20, 22

3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) จำนวน 6 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16, 24, 28 ข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11, 13, 30

3.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) จำนวน 7 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 6, 19, 27, 32, 33 ข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14

3.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) จำนวน 7 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7, 23, 25, 35 ข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 18, 34

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามของแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน มาเรียงข้อคำถามโดยไม่ระบุหัวข้อหรือประเด็นที่ต้องการวัด เพื่อไม่ให้ผู้ตอบทราบประเด็นที่ต้องการวัดและป้องกันไม่ให้เกิดความลำเอียงในการตอบคำถาม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขออนุมัติทำการศึกษาวิจัยจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี และขออนุญาตเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยจับคู่กับแบบสอบถามที่ขอให้ผู้บังคับบัญชาประเมินเจ้าหน้าที่คนดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 292 ชุด ซึ่งชุดแรกเป็นแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบและ

แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแก่ให้กับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และ ชุดที่สองเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสำหรับผู้บังคับบัญชา ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยให้เวลาตอบแบบสอบถามประมาณ 3 สัปดาห์ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มเลือกแบบสอบถามตาม สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน จำนวน 169 คน ซึ่งแบ่งตามหน่วยงานดังนี้

### ตารางที่ 3.9

#### จำนวนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์

หน่วยงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ชุด)
1. สำนักงานอธิการบดี	2	1
2. กองกลาง	19	7
3. กองการเจ้าหน้าที่	16	18
4. กองกิจการนักศึกษา	23	23
5. กองคลัง	32	35
6. กองบริการการศึกษา	23	31
7. กองแผนงาน	12	12
8. กองงานศูนย์รังสิต	10	10
9. สำนักงานอาคารสถานที่ ศูนย์รังสิต	12	12
10. สำนักงานตรวจสอบภายใน	5	5
11. สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	4	4
12. สำนักงานนิติการ	3	3
13. สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค	8	8
รวม	169	169

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานงานอธิการบดีและกองกลางบางคน เกิดความไม่มั่นใจในเรื่องการรักษาความลับและความเป็นนิรนามของแบบสอบถาม จึงเลี้ยงที่จะตอบแบบสอบถาม ส่งผลให้จำนวนแบบสอบถามที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คน จาก กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คน กองคลัง จำนวน 3 คน และกองบริการการศึกษา จำนวน 8 คน เพื่อให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 169 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบโดยใช้การทดสอบค่าสถิติต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.10

#### ตารางที่ 3.10

แสดงสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1</b> ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสายงานที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p> <p>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)  
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p> <p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p> <p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p> <p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)  
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math>: เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน</p>	t-test
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 2</b> บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบแต่ละด้านต่างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p>	
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math>: บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p> <p><math>H_1</math>: บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p>	Pearson's Product Moment Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math>: บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p> <p><math>H_1</math>: บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p>	Pearson's Product Moment Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p>	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)  
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math>: บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><math>H_1</math>: บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ</p> <p>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math>: บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><math>H_1</math>: บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson's Product Moment Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math>: บุคลิกภาพแบบแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><math>H_1</math>: บุคลิกภาพแบบแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson's Product Moment Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 3</b> ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson's Product Moment Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)  
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	
<p>สมมติฐานวิจัยที่ 3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นทุนเหตุและความรับผิดชอบต่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นทุนเหตุและความรับผิดชอบต่อไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นทุนเหตุและความรับผิดชอบต่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson's Product Moment Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)  
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p> <p><math>H_1</math>: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 4</b> บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบแต่ละด้านต่างมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p><math>H_1</math>: บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p><u>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</u></p> <p><math>H_0</math>: บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p><math>H_1</math>: บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	<p>Pearson's Product Moment Correlation</p>

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)  
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	Pearson's Product Moment Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	Pearson's Product Moment Correlation
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค</p>	Pearson's Product Moment Correlation

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มาสร้างเป็นสมการพยากรณ์พหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสถิติที่ใช้คือ Stepwise Multiple Regression