

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรสื่อของความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในงานของผู้แทนยา

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้แทนยาในบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตและวิจัยเภสัชภัณฑ์ (PReMA) ซึ่งมีสมาชิกในสมาคม 35 บริษัทและมีผู้แทนยา 2,291 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้แทนยาในบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตและวิจัยเภสัชภัณฑ์ (PReMA) จำนวน 342 คน โดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 727) ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = ขนาดประชากร  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (เท่ากับ 0.05)

และทำการสุ่มตัวอย่างแบบผสม (Mixed Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Cluster Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งขนาดบริษัทตามยอดขายต่อปีออกเป็น 3 ชั้นภูมิ (Stratified) ได้แก่
  - บริษัทขนาดเล็ก หมายถึง บริษัทที่มียอดขายต่อปีน้อยกว่า 250 ล้านบาท ทั้งหมด 13 บริษัท มีผู้แทนยาทั้งสิ้น 374 คน
  - บริษัทขนาดกลาง หมายถึง บริษัทที่มียอดขายต่อปีระหว่าง 250-1,000 ล้านบาท ทั้งหมด 13 บริษัท มีผู้แทนยาทั้งสิ้น 622 คน
  - บริษัทขนาดใหญ่ หมายถึง บริษัทที่มียอดขายต่อปีมากกว่า 1,000 ล้านบาท ทั้งหมด 9 บริษัท มีผู้แทนยาทั้งสิ้น 1,295 คน

2. เลือกบริษัท (Cluster) ในแต่ละชั้นภูมิ (Stratified) ชั้นภูมิละ 50 % โดยชั้นภูมิที่ 1 (บริษัทขนาดเล็ก) เลือก 7 บริษัท ชั้นภูมิที่ 2 (บริษัทขนาดกลาง) เลือก 7 บริษัท และชั้นภูมิที่ 3 (บริษัทขนาดใหญ่) เลือก 5 บริษัท รวมทั้งหมด 19 บริษัท มีผู้แทนยา 1,422 คน และกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละบริษัทที่ถูกเลือก โดยแบ่งตามสัดส่วนประชากร (รายละเอียดดังตารางที่ 3.1) โดย
- บริษัทขนาดเล็กได้รับเลือกจำนวน 7 บริษัท มีผู้แทนยาทั้งสิ้น 218 คน ดังนั้นมีขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 52 คน
  - บริษัทขนาดกลางได้รับเลือกจำนวน 7 บริษัท มีผู้แทนยาทั้งสิ้น 357 คน ดังนั้นมีขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 86 คน
  - บริษัทขนาดใหญ่ได้รับเลือกจำนวน 5 บริษัท มีผู้แทนยาทั้งสิ้น 847 คน ดังนั้นมีขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 204 คน
3. สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ตารางที่ 3.1

แสดงขนาดประชากร (N) และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ตามบริษัทที่ศึกษาในแต่ละชั้นภูมิ

บริษัทขนาดเล็ก			บริษัทขนาดกลาง			บริษัทขนาดใหญ่		
บริษัทที่	N (คน)	n (คน)	บริษัทที่	N (คน)	n (คน)	บริษัทที่	N (คน)	n (คน)
1	33	8	1	69	17	1	304	73
2	21	5	2	58	14	2	157	38
3	28	7	3	73	18	3	179	43
4	77	18	4	34	8	4	136	33
5	29	7	5	51	12	5	71	17
6	18	4	6	35	8	รวม	847	204
7	12	3	7	37	9	N รวม (คน)		1,422
รวม	218	52	รวม	357	86	n รวม (คน)		342

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน  
ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขาที่จบปริญญาตรี อายุงาน และรายได้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หรือเติมข้อมูลในช่องว่างที่จัดให้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

### การสร้างและการพัฒนาแบบสอบถาม

#### 1. แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.1 สร้างข้อคำถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยดัดแปลงและพัฒนาจากสเปนส์และเฮล์มเรช (Spence และ Helmreich, 1983) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ โดยแบ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น 3 มิติ ได้แก่

- ความพึงพอใจต่องาน (Satisfaction in work itself) 10 ข้อ คือ ข้อคำถามที่ 1-10
- ความต้องการทำงานสำเร็จ (A sense of completion) 11 ข้อ คือ ข้อคำถามที่ 11-21
- ความต้องการการแข่งขัน (A sense of competitiveness) 6 ข้อ คือ ข้อคำถามที่ 22-27

โดยกำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดย

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลคะแนนแรงงูใจไฟสัสมฤทธิ ทำได้โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวม จากข้อคำถามทุกข้อ แบ่งแรงงูใจไฟสัสมฤทธิเป็น 3 ระดับ ตามความกว้างของอันตรภาค ชั้น จากสูตร

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

โดยแบ่งแรงงูใจไฟสัสมฤทธิเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจไฟสัสมฤทธิในระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจไฟสัสมฤทธิในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจไฟสัสมฤทธิในระดับต่ำ

นำคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบกับช่วงค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีแรงงูใจไฟสัสมฤทธิอยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ

1.2 นำข้อคำถามแรงงูใจไฟสัสมฤทธิที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ก และคำนวณหาค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอร์ซี (Lawshe, 1975, pp. 563-575) ซึ่งค่าความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.99 (ดังแสดงในภาคผนวก ข) จากการตรวจสอบมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 21 ข้อ (ข้อคำถามที่ 2, 11, 13, 15, 16 และ 24 มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.6)

1.3 นำแบบสอบถามแรงงูใจไฟสัสมฤทธิไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pretest) กับกลุ่มผู้แทนยาจำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพ โดย

1.3.1 วิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) โดยจัดกลุ่มผลการตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มสูง (25%) และกลุ่มต่ำ (25%) นำผลที่ได้ของทั้ง 2 กลุ่มมาทดสอบหาค่าที่ (t-test) คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จากการวิเคราะห์หมีข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์จำนวน 20 ข้อ (ข้อคำถามที่ 3 ค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05)

1.3.2 นำข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวัดความคงที่ภายใน (Internal consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เลือกตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation, CITC) ต่ำกว่า 0.20 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548, p.99) หรือตัดข้อคำถามที่ตัดแล้วทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพิ่มขึ้น (ตัดข้อคำถามที่ 5 และ 21)

1.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (Nunnally, 1978, p. 245) โดยแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค

## 2. แบบสอบถามการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1 สร้างข้อคำถามวัดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยดัดแปลงและพัฒนาจากลิเดนและมาสลิน (Liden และ Maslyn, 1998) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ โดยแบ่งการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น 4 มิติ ได้แก่

- ความชอบ (Affect) 7 ข้อ คือ ข้อคำถามที่ 1-7
- ความจงรักภักดี (Loyalty) 7 ข้อ คือ ข้อคำถามที่ 8-14
- การมีส่วนร่วม (Contribution) 7 ข้อ คือ ข้อคำถามที่ 15-21
- การนับถือความเป็นมืออาชีพ (Professional respect) 8 ข้อ คือ ข้อคำถามที่ 22-29

โดยกำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดย

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลคะแนนการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำได้โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากข้อคำถาม 5 ข้อของแต่ละมิติ และหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ แบ่งการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น 3 ระดับ ตามความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร

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

โดยแบ่งการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

นำคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบกับช่วงค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ

2.2 นำข้อคำถามการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ก และคำนวณหาค่า อัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอร์วีซี (Lawshe, 1975, pp. 563-575) ซึ่งค่าความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้อง มากกว่า 0.99 (ดังแสดงในภาคผนวก ข) จากการตรวจสอบมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 26 ข้อ (ข้อคำถามที่ 3, 7 และ 8 มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.6)

2.3 นำแบบสอบถามการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาไป ทดสอบก่อนใช้จริง (Pretest) กับกลุ่มผู้แทนยาจำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจสอบ คุณภาพ โดย

2.3.1 วิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) โดยจัดกลุ่มผลการตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มสูง (25%) และกลุ่มต่ำ (25%) นำ ผลที่ได้ของทั้ง 2 กลุ่มมาทดสอบหาค่าที่ (t-test) คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าที่มี นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จากการวิเคราะห์มีข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนก ผ่านเกณฑ์จำนวน 26 ข้อ

2.3.2 นำข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวัดความคงที่ภายใน (Internal consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เลือกตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation, CITC) ต่ำกว่า 0.20 (จัตราศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548, p.99) หรือตัดข้อคำถามที่ตัดแล้วทำให้ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามเพิ่มขึ้น (ตัดข้อคำถามที่ 11, 15, 22, 23 และ 25)

2.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (Nunnally, 1978, p. 245) โดย แบบสอบถามวัดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจึง มีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ดังแสดงรายละเอียดใน ภาคผนวก ค

### 3. แบบสอบถามความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

3.1 สร้างข้อคำถามวัดความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร โดยดัดแปลงและพัฒนาจาก เพอร์ส และคณะ (Pierce et al., 1989) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ แบ่งเป็น ข้อความทางบวกและข้อความทางลบ โดย

- ข้อความทางบวก 11 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 3, 4, 6-9, 11, 13, 15 และ 19
- ข้อความทางลบ 8 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2, 5, 10, 12, 14, 16, 17 และ 18

โดยกำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดย

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน ข้อความทางบวก	ระดับคะแนน ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลคะแนนความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร ทำได้โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ แบ่งความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรเป็น 3 ระดับ ตามความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร

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

โดยแบ่งความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรในระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรในระดับต่ำ

นำคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบกับช่วงค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การอยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ

- 3.2 นำข้อคำถามความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ก และคำนวณหาค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอร์ซี (Lawshe, 1975, pp. 563-575) ซึ่งค่าความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.99 (ดังแสดงในภาคผนวก ข) จากการตรวจสอบมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 16 ข้อ (ข้อคำถามที่ 5, 16 และ 17 มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.6)
- 3.3 นำแบบสอบถามความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pretest) กับกลุ่มผู้แทนยาจำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพ โดย
  - 3.3.1 วิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) โดยจัดกลุ่มผลการตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มสูง (25%) และกลุ่มต่ำ (25%) นำผลที่ได้ของทั้ง 2 กลุ่มมาทดสอบหาค่าที (t-test) คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าทีมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จากการวิเคราะห์มีข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์จำนวน 12 ข้อ (ข้อคำถามที่ 3, 9, 18 และ 19 ค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05)
  - 3.3.2 นำข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวัดความคงที่ภายใน (Internal consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เลือกตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation, CITC) ต่ำกว่า 0.20 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548, p.99) หรือตัดข้อคำถามที่ตัดแล้วทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพิ่มขึ้น (ตัดข้อคำถามที่ 10)
- 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (Nunnally, 1978, p. 245) โดยแบบสอบถามวัดความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การจึงมีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค

#### 4. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

4.1 สร้างข้อคำถามวัดความพึงพอใจในงาน โดยดัดแปลงและพัฒนาจากไอรอนสันและคณะ (Ironson et al., 1989) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งเป็นข้อความทางบวก และข้อความทางลบ โดย

- ข้อความทางบวก 11 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 3, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 17 และ 19
- ข้อความทางลบ 9 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2, 4, 6, 8, 12, 14, 16, 18 และ 20

โดยกำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดย

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน ข้อความทางบวก	ระดับคะแนน ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลคะแนนความพึงพอใจในงาน ทำได้โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ แบ่งความพึงพอใจในงานเป็น 3 ระดับ ตามความกว้างของอันตรภาคชั้นจากสูตร

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

โดยแบ่งความพึงพอใจในงานเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ

นำคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มมาเปรียบเทียบกับช่วงค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ

- 4.2 นำข้อคำถามความพึงพอใจในงานที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ก และคำนวณหาค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอร์วี (Lawshe, 1975, pp. 563-575) ซึ่งค่าความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.99 (ดังแสดงในภาคผนวก ข) จากการตรวจสอบมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 18 ข้อ (ข้อคำถามที่ 4 และ 9 มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.6)
- 4.3 นำแบบสอบถามความพึงพอใจในงานไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pretest) กับกลุ่มผู้แทนยาจำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพ โดย
  - 4.3.1 วิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) โดยจัดกลุ่มผลการตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มสูง (25%) และกลุ่มต่ำ (25%) นำผลที่ได้ของทั้ง 2 กลุ่มมาทดสอบหาค่าที่ (t-test) คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จากการวิเคราะห์หามีข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์จำนวน 16 ข้อ (ข้อคำถามที่ 11 และ 17 ค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05)
  - 4.3.2 นำข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวัดความคงที่ภายใน (Internal consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) เลือกตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation, CITC) ต่ำกว่า 0.20 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548, p.99) หรือตัดข้อคำถามที่ตัดแล้วทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพิ่มขึ้น (ตัดข้อคำถามที่ 7, 12, 16 และ 19)
- 4.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (Nunnally, 1978, p. 245) โดย แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานจึงมีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)
2. วิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร และความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 และ 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)
4. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 และ 4 ตามขั้นตอนดังนี้
  - 4.1 วิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 1} \quad : \quad M = aX + e_1$$

$$\text{สมการที่ 2} \quad : \quad Y = cX + e_2$$

$$\text{สมการที่ 3} \quad : \quad Y = c'X + bM + e_3$$

เมื่อ X (ตัวแปรต้น) ในสมมติฐานการวิจัยที่ 3 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในสมมติฐานการวิจัยที่ 4 คือ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

M (ตัวแปรสื่อ) คือ ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

Y (ตัวแปรตาม) คือ ความพึงพอใจในงาน

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น (X) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปรต้น (X) ไปสู่ตัวแปรสื่อ (M)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสื่อ (M) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างตัวแปรต้น (X) และตัวแปรสื่อ (M) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น (X) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปรต้น (X) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y)

- c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น (X) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างตัวแปรต้น (X) และตัวแปรสื่อ (M) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y)
- e<sub>1</sub> คือ ค่าคงที่ของตัวแปรสื่อ (M) เมื่อตัวแปรต้น (X) มีค่าเป็นศูนย์
- e<sub>2</sub> คือ ค่าคงที่ของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรต้น (X) มีค่าเป็นศูนย์
- e<sub>3</sub> คือ ค่าคงที่ของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรต้น (X) และตัวแปรสื่อ (M) มีค่าเป็นศูนย์

4.2 ทดสอบตัวแปรสื่อ โดยใช้สถิติทดสอบ Z (Z-test) ตามวิธีการทดสอบของโซเบล (Sobel, 1982, quote in Preacher, K. J. และ Leonardelli, G. J., 2006) จากสูตร

$$Z = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2}}$$

โดย a และ b จากสมการที่ 1 และ 3 ตามลำดับ

s<sub>a</sub> คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ a

s<sub>b</sub> คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

โดยตัวแปร M ที่ทดสอบจะเป็นตัวแปรสื่อของตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y เมื่อค่า Z ที่ได้ มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 (แสดงว่าค่า a และ b มีนัยสำคัญทางสถิติ) แต่ถ้าค่า Sig. ของ Z มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 ตัวแปร M ที่ทดสอบจะไม่ใช่ตัวแปรสื่อ

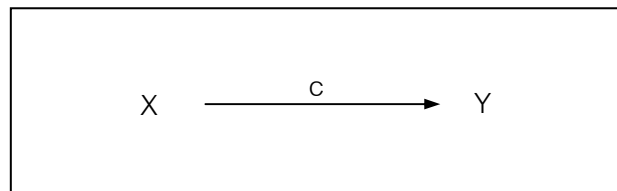
4.3 ทดสอบตัวแปรสื่อตามแนวคิดของบารอนและเคนนี่ (Baron and Kenny, 1986) โดยตัวแปร M ที่ทดสอบจะเป็นตัวแปรสื่อของตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y เมื่อ

4.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย a, b และ c ต้องมีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 โดย

- a ต้องมีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 หมายถึง ต้องมีการส่งผลระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปร M (ดังแสดงในภาพที่ 3.2) ถ้าค่า Sig. ของ a มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 ตัวแปร M ที่ทดสอบจะไม่ใช่ตัวแปรสื่อ
- b ต้องมีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 หมายถึง ต้องมีการส่งผลระหว่างตัวแปร M ไปสู่ตัวแปรตาม Y เมื่อควบคุมตัวแปรต้น X (ดังแสดงในภาพที่ 3.2) ถ้าค่า Sig. ของ b มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 ตัวแปร M ที่ทดสอบจะไม่ใช่ตัวแปรสื่อ
- c ต้องมีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 หมายถึง ต้องมีการส่งผลระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (ดังแสดงในภาพที่ 3.1) ถ้าค่า Sig. ของ c มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 ตัวแปร M ที่ทดสอบจะไม่ใช่ตัวแปรสื่อ

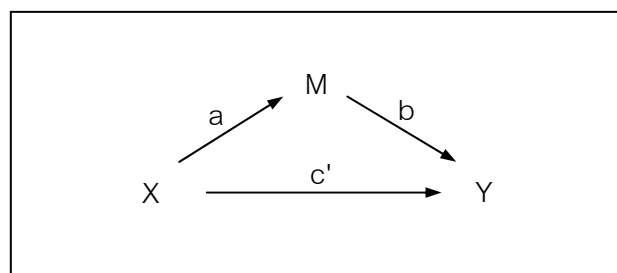
ภาพที่ 3.1

แสดงการส่งผลโดยรวมระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (c)



ภาพที่ 3.2

แสดงการส่งผลทางตรงระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (c') และการส่งผลทางอ้อมของตัวแปรต้น X ผ่านตัวแปรสื่อ M ไปสู่ตัวแปรตาม Y (a\*b)



ภาพที่ 3.1 แสดงถึงการส่งผลโดยรวมระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (c) และภาพที่ 3.2 แสดงการส่งผลทางตรงระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (c') และการส่งผลทางอ้อมของตัวแปรต้น X ผ่านตัวแปรสื่อ M ไปสู่ตัวแปรตาม Y (a\*b) ซึ่งผลโดยรวมมีค่าเท่ากับผลทางตรงรวมกับผลทางอ้อม ดังแสดงในสมการที่ 4

$$\text{สมการที่ 4} \quad : \quad c = c' + a*b$$

จากภาพที่ 3.1 และ 3.2 เพื่อทราบว่าตัวแปร M เป็นตัวแปรสื่อหรือไม่ สามารถอธิบายผลการวิจัยจากค่านัยสำคัญทางสถิติของ a, b และ c ได้ 5 กรณี ดังนี้

- กรณีที่ 1 a มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ b และ c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีการส่งผลระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปร M ที่ทดสอบการเป็นสื่อเท่านั้น โดยตัวแปร X ไม่ส่งผลผ่านตัวแปร M ที่ทดสอบการเป็นสื่อไปสู่ตัวแปรตาม Y และตัวแปรต้น X ไม่ส่งผลไปสู่ตัวแปรตาม Y ดังนั้นตัวแปร M ที่ทดสอบการเป็นสื่อ จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ
- กรณีที่ 2 กรณีที่ค่า a และ c มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ b ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีตัวแปรต้น X ส่งผลไปสู่ตัวแปร 2 ตัวคือ ตัวแปร M และตัวแปร Y แต่ไม่ส่งผลจากตัวแปร M ที่ทดสอบการเป็นสื่อไปสู่ตัวแปรตาม Y ดังนั้น ตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ
- กรณีที่ 3 กรณีที่ b มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ a และ c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต้น X ไม่ส่งผลไปสู่ตัวแปร M และไม่ส่งผลไปสู่ตัวแปรตาม Y มีเพียงตัวแปร M ที่ทดสอบการเป็นสื่อส่งผลไปสู่ตัวแปรตาม Y ดังนั้น ตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ
- กรณีที่ 4 กรณีที่ b และ c มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ a ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต้น X และตัวแปร M ที่ทดสอบ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม Y แต่ตัวแปรต้น X ไม่มีผลส่งผ่านตัวแปร M ไปสู่ตัวแปร Y ดังนั้น ตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ
- กรณีที่ 5 กรณีที่ c มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ a และ b ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากสมการ  $c = c' + a*b$  แสดงว่า ตัวแปรต้น X ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรตาม Y โดยไม่ผ่านตัวแปร M ดังนั้น ตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ

4.3.2 ตามแนวคิดของบารอนและเคนนี่ (Baron and Kenny, 1986) เมื่อพบว่า a, b และ c มีนัยสำคัญทางสถิติ ให้ทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณหรือตัวแปรสื่อบางส่วน จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย c' (อธิบายได้จากสมการที่ 4) ดังนี้

- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย c' ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $c \approx a*b$ ) แสดงว่าความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ คือ ตัวแปรต้น X ต้องส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรสื่อ M ไปสู่ตัวแปรตาม Y ทั้งหมด โดยไม่มีการส่งผลโดยตรงระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y
- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย c' มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $c = c' + a*b$ ) แสดงว่าความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน คือ ตัวแปรต้น X ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรสื่อ M ไปสู่ตัวแปรตาม Y บางส่วน ในขณะที่บางส่วนส่งผลโดยตรงจากตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y

### การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3

วิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 5} : (\text{OBSE}) = a_1(n\text{Ach}) + e_1$$

$$\text{สมการที่ 6} : (\text{JS}) = c_1(n\text{Ach}) + e_2$$

$$\text{สมการที่ 7} : (\text{JS}) = c'_1(n\text{Ach}) + b_1(\text{OBSE}) + e_3$$

เมื่อ nAch (ตัวแปรต้น) คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

OBSE (ตัวแปรสื่อ) คือ ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

JS (ตัวแปรตาม) คือ ความพึงพอใจในงาน

#### การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4

วิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 8 : (OBSE) = } a_2(\text{LMX}) + e_1$$

$$\text{สมการที่ 9 : (JS) = } c_2(\text{LMX}) + e_2$$

$$\text{สมการที่ 10 : (JS) = } c'_2(\text{LMX}) + b_2(\text{OBSE}) + e_3$$

เมื่อ LMX (ตัวแปรต้น) คือ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

OBSE (ตัวแปรสื่อ) คือ ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

JS (ตัวแปรตาม) คือ ความพึงพอใจในงาน

- วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเพิ่มเติม วุฒิการศึกษาและสาขาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

## ตารางที่ 3.2

ตารางสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1</u> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติ<math>H_0</math> : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p>	Pearson's Correlation
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2</u> การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติ<math>H_0</math> : การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p>	Pearson's Correlation
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3</u> แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติ<math>H_0</math> : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน</p>	Regression coefficient และ Z-test

## ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตารางสรุปสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
<p><u>สมมติฐานการวิจัยที่ 4</u> การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน</p> <p>สมมติฐานทางสถิติ <math>H_0</math>: การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math>: การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน</p>	<p>Regression coefficient และ Z-test</p>