



บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีอิทธิพลจากแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และตรวจสอบอิทธิพลทั้งทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ดังรายละเอียดขั้นตอนการวิจัยต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานขึ้นไปในบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จบการศึกษาอย่างน้อยในระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ซึ่งมีอายุระหว่าง 21 ถึง 59 ปี และมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 406 คน (ชาย 225 คน, หญิง 177 คน, และไม่ระบุเพศ 4 คน) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบรายละเอียด (convenient sampling)

สำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง Hair, Black, Babin, และ Anderson (2010) ระบุว่าโดยทั่วไปควรจะใช้กลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่ที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องพิจารณาบนพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยได้เสนอว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสามารถคำนวณได้จากจำนวนพารามิเตอร์ โดยมีอัตราส่วนที่เหมาะสมประมาณ 10 ถึง 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ซึ่งโมเดลเชิงสาเหตุในการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 38 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงกำหนดให้มากกว่า 380 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มาตรวัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มาตรวัดแรงจูงใจเชื้อสังคมในการทำงาน และ มาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของพนักงานที่เข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน

2. มาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดจากเอกสารวรรณกรรมของ Organ และคณະ (2006) เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากน้อยเพียงใด โดยผู้ตอบจะต้องประเมินว่าเขาเห็นด้วยกับข้อกระทงแต่ละข้อมากเพียงใด มาตรวัดชุดนี้ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 32 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทงเช่น "ฉันเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์การ" และ "ฉันจับกลุ่มคุยกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน" โดยมาตรวัดนี้มีโครงสร้างแบบ 7 องค์ประกอบ มีลักษณะการตอบเป็นแบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วงตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง), 2 (ค่อนข้างไม่เห็นด้วย), 3 (เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน), 4 (ค่อนข้างเห็นด้วย) และ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรวัดชุดนี้มีลักษณะการตอบเป็นแบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วงตั้งแต่ 1 ถึง 5 ในข้อกระทงทางบวกจะให้ 1 คะแนน ถ้าตอบ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง", 2 คะแนน ถ้าตอบ "ค่อนข้างไม่เห็นด้วย", 3 คะแนน ถ้าตอบ "เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน", 4 คะแนน ถ้าตอบ "ค่อนข้างเห็นด้วย" และ 5 คะแนน ถ้าตอบ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ในขณะที่ข้อกระทงทางลบจะให้ 1 คะแนน ถ้าตอบ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง", 2 คะแนน ถ้าตอบ "ค่อนข้างเห็นด้วย", 3 คะแนน ถ้าตอบ "เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน", 4 คะแนน ถ้าตอบ "ค่อนข้างไม่เห็นด้วย" และ 5 คะแนน ถ้าตอบ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง"

การแปลผลคะแนนในแต่ละด้าน หากมีคะแนนสูงหมายถึง การรับรู้ว่าคุณแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านนั้นมาก และคะแนนต่ำหมายถึง การรับรู้ว่าคุณแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านนั้นน้อย ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้

คะแนนในรูปของคะแนนดิบเท่านั้น จึงไม่มีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลในเชิงคุณภาพว่าคะแนนที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือต่ำ

3. มาตรการแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน

มาตรการแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานเป็นมาตรการผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดจากเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับการปรับใช้ข้อกระทงจากมาตรการแรงจูงใจในการเป็นสมาชิก (Citizenship Motive Scale) จากงานวิจัยของของ Rioux และ Penner (2001) เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองมีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเอื้อสังคมมากน้อยเพียงใด โดยผู้ตอบจะได้อ่านตัวอย่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานมาก, ปฏิบัติตามกฎหมายขององค์กรแม้ไม่มีใครเห็น) จากนั้นจึงประเมินว่าตนแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมีแรงจูงใจใดบ้างที่เกี่ยวข้อง โดยมาตรวัดชุดนี้ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด ตัวอย่างข้อกระทง ได้แก่ "ฉันทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ข้างต้นเพราะฉันรักองค์กรของฉัน" และ "ฉันทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ข้างต้นเพราะฉันต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข" มาตรวัดนี้มีโครงสร้างแบบสามองค์ประกอบ มีลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วงตั้งแต่ 1 (ไม่ตรงกับฉันที่สุด), 2 (ตรงกับฉันเล็กน้อย), 3 (ค่อนข้างตรงกับฉัน), 4 (ตรงกับฉันมาก), และ 5 (ตรงกับฉันที่สุด)

มาตรการแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานที่พัฒนาขึ้น Rioux และ Penner (2001) นั้นมีข้อกระทงทั้งหมด 30 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมดโดยมาตรวัดนี้มีโครงสร้างแบบสามองค์ประกอบ ในขั้นตอนการพัฒนามาตรของ Rioux และ Penner (2001) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคขององค์ประกอบแรงจูงใจการคำนึงถึงองค์กร แรงจูงใจการให้คุณค่าเอื้อสังคม และแรงจูงใจการสร้างความประทับใจเท่ากับ .94, .91 และ .91 ตามลำดับ

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรวัดชุดนี้มีลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วงตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยจะให้ 1 คะแนน ถ้าตอบ "ไม่ตรงกับฉันที่สุด", 2 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันเล็กน้อย", 3 คะแนน ถ้าตอบ "ค่อนข้างตรงกับฉัน", 4 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันมาก" และ 5 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันที่สุด"

การแปลผลคะแนนในแต่ละด้าน หากมีคะแนนสูงหมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานในหน้านั้นมาก และคะแนนต่ำหมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานในหน้านั้นน้อย ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้คะแนนในรูปของคะแนนดิบเท่านั้น จึงไม่มีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลในเชิงคุณภาพว่าคะแนนที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือต่ำ

4. มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบเป็นมาตรการที่สร้างขึ้นโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัตนางค์ มณีศรี ซึ่งใช้กรอบแนวคิดจากเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับการปรับใช้ข้อ กระทั่งจากมาตรการวัดบุคลิกภาพ Big Five Inventory (BFI) ในงานวิจัยของ Bernet-Martinez และ John (1998) เพื่อประเมินการรับรู้ตนเองของบุคคลว่ามีลักษณะโดยทั่วไปของตนเองเป็นอย่างไร เช่น ความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรม ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นบุคลิกภาพ 5 ประเภท ซึ่งแต่ละ บุคลิกภาพมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยประเมินจากข้อคำถามองค์ประกอบละ 12 ข้อ รวมเป็นข้อ คำถามทั้งหมด 60 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทั้งทางบวก 30 ข้อ และข้อกระทั้งทางลบ 30 ข้อ ตัวอย่างข้อ กระทั้ง ได้แก่ "โดยส่วนใหญ่ฉันมักจะรู้สึกหดหู่บ่อย ๆ" และ "โดยส่วนใหญ่ฉันมักจะสบประมาท ผู้อื่น" มาตรการนี้มีลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วงตั้งแต่ 1 (ไม่ตรงกับฉันที่สุด), 2 (ตรงกับฉันเล็กน้อย), 3 (ค่อนข้างตรงกับฉัน), 4 (ตรงกับฉันมาก), และ 5 (ตรงกับฉันที่สุด)

ในการตรวจสอบคุณภาพของมาตรการครั้งแรก กัญฉิกา บรรลือ (2553) นำไปศึกษาในกลุ่ม ตัวอย่างนิสิตระดับปริญญาตรีจำนวน 325 คน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของ มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์, บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก, บุคลิกภาพแบบเปิดเผย , บุคลิกภาพแบบคล้อยตาม, และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .83, .88, .90, .77, และ .88 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .84

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรการชุดนี้มีลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วงตั้งแต่ 1 ถึง 5 ในข้อกระทั้งทางบวกจะให้ 1 คะแนน ถ้าตอบ "ไม่ตรงกับฉันที่สุด", 2 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันเล็กน้อย", 3 คะแนน ถ้าตอบ "ค่อนข้างตรงกับฉัน", 4 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันมาก" และ 5 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันที่สุด" ในขณะที่ข้อกระทั้งทางลบจะให้ 1 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันที่สุด", 2 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันมาก", 3 คะแนน ถ้าตอบ "ค่อนข้างตรงกับฉัน", 4 คะแนน ถ้าตอบ "ตรงกับฉันเล็กน้อย" และ 5 คะแนน ถ้าตอบ "ไม่ตรงกับฉัน"

การแปลผลคะแนนในแต่ละด้าน หากมีคะแนนสูงหมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีบุคลิกภาพใน ด้านนั้นมาก และคะแนนต่ำหมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีบุคลิกภาพในด้านนั้นน้อย ทั้งนี้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้คะแนนในรูปของคะแนนดิบเท่านั้น จึงไม่มีการกำหนดเกณฑ์การแปล ผลในเชิงคุณภาพว่าคะแนนที่ได้จัดอยู่ในกลุ่มสูงหรือต่ำ

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับขั้นตอนในการพัฒนามาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย 2 ชุด ได้แก่ มาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมาตรวัดแรงจูงใจเชิงสังคมในการทำงาน มาตรวัดแต่ละชุดมีขั้นตอนในการพัฒนามาตรวัดทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและสร้างข้อกระทง (2) ตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง (3) การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง (4) หาค่าความเที่ยงของมาตรวัด (reliability) และ (5) ตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) สำหรับมาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพโดยการวิเคราะห์ความเที่ยง และความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน โดยขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดแต่ละชุดมีรายละเอียดดังนี้

1. มาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มีขั้นตอนในการพัฒนาโดยละเอียดดังนี้

1.1 ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและการสร้างข้อกระทง โดยเริ่มจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจ นอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องต่อการจูงใจด้วยรางวัล หรือการลงโทษ (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมทำตาม ความริเริ่มส่วนบุคคล การเป็นพลเมืองดี และการพัฒนาตนเอง

เมื่อผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการแล้ว จึงทำการสร้างข้อกระทงทั้งหมด 56 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 37 ข้อและข้อกระทงทางลบ 19 ข้อ

1.2 การตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหาตามนิยามเชิงปฏิบัติการ และความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง (เช่นความชัดเจนทางภาษา และความเข้าใจง่าย) ผู้วิจัยนำข้อกระทงทั้งหมดเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา ด้อยคำภีร์) พิจารณา จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้ตามคำแนะนำ และทำการเรียบเรียงข้อกระทงเป็นมาตรวัดในขั้นต้น

1.3 การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดไปทดลองใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 71 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 33 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.6) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.5) และมีอายุงานเฉลี่ยประมาณ 4 ปี โดยสามารถจำแนกได้ตามตารางในภาคผนวก ก การประเมินคุณภาพของข้อกระทงรายชื่อในแต่ละองค์ประกอบ โดยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำกลุ่มละ 19 คน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกคือข้อกระทงแต่ละข้อ

จะต้องมีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งใช้เกณฑ์ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าแทนกลุ่มสูง และผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุด (corrected item-total correlation) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือข้อกระทงจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical r ($r = .198, df = 69, p < .05$) ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 20, 36, 47, และ 53 คงเหลือข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น 51 ข้อ แต่เพื่อความกระชับของมาตรวัด และไม่ให้อาณาข้อกระทงมีมากเกินไป เพราะ

ตารางที่ 6

จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

| องค์ประกอบ | จำนวนข้อกระทงที่สร้าง | | รวม (ข้อ) | จำนวนข้อที่ผ่านการคัดเลือก | | รวม (ข้อ) |
|-----------------------|-----------------------|-------|--------------|----------------------------|-------|--------------|
| | ทางบวก | ทางลบ | | ทางบวก | ทางลบ | |
| การให้ความช่วยเหลือ | 7 | 1 | 8 | 6 | 0 | 6 |
| การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา | 4 | 4 | 8 | 3 | 2 | 5 |
| ความจงรักภักดี | 5 | 3 | 8 | 5 | 1 | 6 |
| การยอมทำตาม | 4 | 4 | 8 | 3 | 3 | 6 |
| ความริเริ่มส่วนบุคคล | 6 | 2 | 8 | 5 | 0 | 5 |
| การเป็นพลเมืองดี | 6 | 2 | 8 | 5 | 0 | 5 |
| การพัฒนาตนเอง | 5 | 3 | 8 | 5 | 0 | 5 |
| รวม | 37 | 19 | 56 | 32 | 6 | 38 |

จะทำให้ผู้ตอบเกิดความเหนื่อยล้า และไม่ตั้งใจตอบ ผู้วิจัยจึงทำการพิจารณาตัดข้อกระทงเพิ่ม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาคือเป็นข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุดน้อย และไม่กระทบต่อโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct) คงเหลือข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 38 ข้อ โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ในขั้นนี้แสดงไว้ในภาคผนวก ข

1.4 การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงที่เหลือจากขั้นตอนที่ 3

จำนวน 38 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ผลการวิเคราะห์พบว่ามาตรวัดชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ

1.5 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดชุดนี้ด้วยการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไปจำนวน 224 คน (แบ่งเป็นเพศชาย 85 คน และเพศหญิง 139 คน) โดยรายละเอียดของตัวอย่างแสดงไว้ในภาคผนวก ก ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบ และทำความเข้าใจข้อมูล โดยการใช้ตารางแจกแจงความถี่ พบว่ามีข้อมูลขาดหายบางส่วนจึงทำการประมาณค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น จากนั้นทำการกลับคะแนนข้อกระทงทางลบ แล้วจึงรวมคะแนนของข้อกระทงแยกตามองค์ประกอบ และทำการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ, การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา, ความจงรักภักดีต่อ, การยอมทำตาม, การริเริ่มส่วนบุคคล, การเป็นพลเมืองดี และการพัฒนาตนเอง เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูการแจกแจงของข้อมูลพบว่ามีค่าความเบ้ (skewness) ของข้อมูลทั้งหมดแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -0.24 ถึง 0.30 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.87 ถึง 0.45 (ดังรายละเอียดตารางที่ 7)

ตารางที่ 7

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (N = 224)

| ตัวแปร | HP | SP | LY | CP | IN | CV | SD |
|-------------------------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| คะแนนเต็ม | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 |
| ค่าเฉลี่ย | 4.16 | 3.5 | 3.91 | 3.84 | 3.81 | 3.63 | 3.96 |
| ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | 0.55 | 0.61 | 0.59 | 0.62 | 0.60 | 0.63 | 0.59 |
| ค่าความเบ้ | -0.24 | 0.30 | 0.05 | 0.07 | 0.07 | -0.12 | -0.25 |
| ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้ | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.16 |
| ค่าความโด่ง | -0.31 | 0.05 | -0.53 | -0.87 | -0.36 | 0.45 | -0.24 |
| ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง | 0.32 | 0.32 | 0.32 | 0.32 | 0.32 | 0.32 | 0.32 |

หมายเหตุ HP คือการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior), SP คือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportmanship), LY คือความจงรักภักดีต่อองค์กร (organizational loyalty), CP คือการยอมทำตาม (organizational compliance), IN คือการริเริ่มส่วนบุคคล (individual initiative), CV คือการเป็นพลเมืองดี (civic virtue) และ SD คือการพัฒนาตนเอง (self-development)

จากนั้นนำข้อมูลแต่ละองค์ประกอบไปหาค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งมีทั้งหมด 21 คู่ พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .28 ถึง .68 โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ (รายละเอียดการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 8) จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามข้อเสนอแนะของ Hair และคณะ (2010) โดยทำการวิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 658.329$, $df = 21$, $N = 224$, $p = .000$) และเมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .87) แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันมาก เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นต่อไป

ตารางที่ 8

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
($N = 224$)

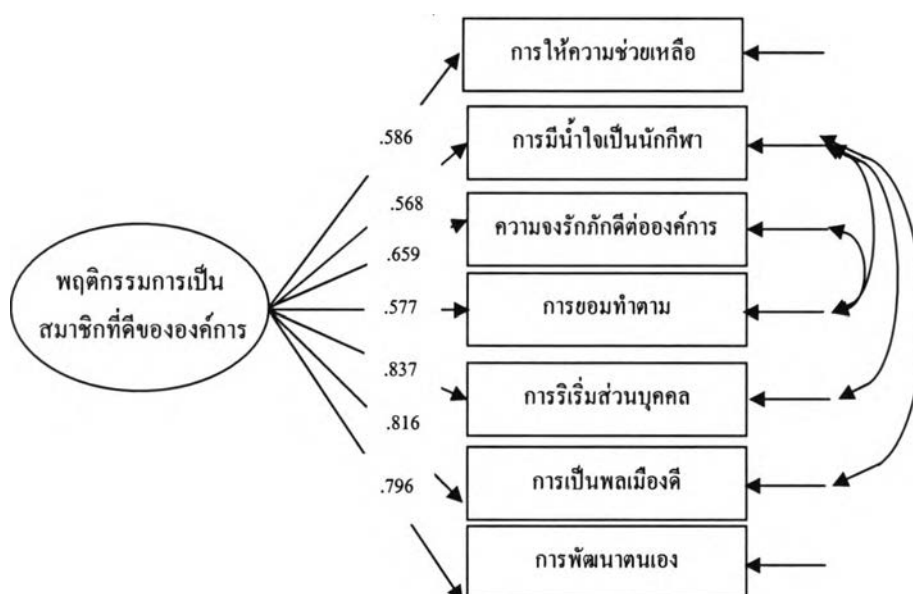
| ตัวแปร | HP | SP | LY | CP | IN | CV | SD |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| HP | - | | | | | | |
| SP | .36*** | - | | | | | |
| LY | .43*** | .41*** | - | | | | |
| CP | .28*** | .51*** | .59*** | - | | | |
| IN | .49*** | .37*** | .54*** | .46*** | - | | |
| CV | .46*** | .34*** | .53*** | .46*** | .69*** | - | |
| SD | .45*** | .43*** | .50*** | .51*** | .68*** | .66*** | - |

หมายเหตุ HP คือการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior), SP คือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportmanship), LY คือความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty), CP คือการยอมทำตาม (organizational compliance), IN คือการริเริ่มส่วนบุคคล (individual initiative), CV คือการเป็นพลเมืองดี (civic virtue), SD คือการพัฒนาตนเอง (self-development)

*** $p < .001$, หนึ่งหาง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 12.96$, $df = 10$, $N = 224$, $p = .225$) นอกจากนี้ยังพบว่าคะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้การริเริ่มส่วนบุคคลมีค่าสูงที่สุดคือ 0.837 และตามมาด้วยคะแนนของการเป็นพลเมืองดี, การพัฒนาตนเอง, ความจงรักภักดีต่อองค์การ, การให้ความช่วยเหลือ, การยอมทำตาม และการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ซึ่งมีค่าเท่ากับ

0.816, 0.796, 0.659, 0.586, 0.577 และ 0.568 ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอก สังเกตได้ พบว่าตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการให้ความช่วยเหลือ, การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา, ความจงรักภักดีต่อ, การยอมทำตาม, การริเริ่มส่วนบุคคล, การเป็นพลเมืองดี และการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 343, .323, .435, .333, .701, .666 และ .634 ตามลำดับ ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 9 ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่ามาตรวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 7 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ และคณะ (2006) โดยโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแสดงดังภาพที่ 9



$$\chi^2 = 12.96, df = 10, p = .225, GFI = .98, RMSEA = .036$$

ภาพที่ 9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 9

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (standardized solution), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (N = 224 คน)

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ | | | | คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง | คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร | สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ | R ² |
|-----------------|----------------------|------|--------|------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------|
| | B | SE | t | p | | | | |
| HP | 0.324 | 0.03 | 9.181 | .001 | 0.324 | .586 | 0.153 | .343 |
| SP | 0.344 | 0.04 | 8.160 | .001 | 0.344 | .568 | 0.296 | .323 |
| LY | 0.386 | 0.04 | 10.645 | .001 | 0.386 | .659 | 0.186 | .435 |
| CP | 0.358 | 0.04 | 8.917 | .001 | 0.358 | .577 | 0.009 | .333 |
| IN | 0.503 | 0.03 | 14.672 | .001 | 0.503 | .837 | 0.540 | .701 |
| CV | 0.512 | 0.04 | 14.132 | .001 | 0.512 | .816 | 0.474 | .666 |
| SD | 0.471 | 0.03 | 13.741 | .001 | 0.471 | .796 | 0.348 | .634 |

$\chi^2 = 12.96$, $df = 10$, $p = .225$, $GFI = .98$, $AGFI = .95$, $RMSEA = .036$

หมายเหตุ HP คือการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior), SP คือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportmanship), LY คือความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty), CP คือการยอมทำตาม (organizational compliance), IN คือการริเริ่มส่วนบุคคล (individual initiative), CV คือการเป็นพลเมืองดี (civic virtue), SD คือการพัฒนาตนเอง (self-development)

2. มาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน

มีขั้นตอนในการพัฒนาโดยละเอียดดังนี้

2.1 ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและการสร้างข้อกระทง โดยเริ่มจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้ แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจภายในของพนักงานที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะเอื้อสังคม หรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การ (Rioux & Penner, 2001) เมื่อผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้วิจัยได้ขออนุญาตไปยังผู้พัฒนามาตรวัดในต่างประเทศเพื่อแปลและพัฒนามาตรวัดชุดนี้เพิ่มเติม โดยแปลข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 30 ข้อมาเป็นภาษาไทย และสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมทำให้ได้ข้อกระทงทั้งหมด 45 ข้อ

มาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานสามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 3 ด้าน คือ แรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การ แรงจูงใจการให้คุณค่าเอื้อสังคม และแรงจูงใจการสร้างความประทับใจ โดยทั้งหมดเป็นข้อกระทงทางบวก

ตารางที่ 10

จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน

| องค์ประกอบ | ข้อกระทง ที่แปล | ข้อกระทงที่ สร้างเพิ่ม | รวม (ข้อ) | ข้อกระทงที่ผ่าน การคัดเลือก |
|-----------------------------|--------------------|---------------------------|--------------|--------------------------------|
| การคำนึงถึงองค์การ (OC) | 10 | 5 | 15 | 8 |
| การให้คุณค่าเอื้อสังคม (PV) | 10 | 5 | 15 | 8 |
| การสร้างความประทับใจ (IM) | 10 | 5 | 15 | 8 |
| รวม | 30 | 15 | 45 | 24 |

หมายเหตุ ทุกรายการเป็นข้อกระทงทางบวก

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง (เช่น ความชัดเจนทางภาษา และความเข้าใจง่าย) โดยผู้วิจัยนำข้อกระทงทั้งหมดเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา ต้อยคำภีร์) พิจารณา จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้ตามคำแนะนำ และเรียบเรียงข้อกระทงเป็นมาตรวัดในขั้นต้น

2.3 การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับมาตรวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 71 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ก การประเมินคุณภาพของข้อกระทงรายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ แบ่งเป็นกลุ่มละ 19 คน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกคือข้อกระทงแต่ละข้อจะต้องมีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งใช้เกณฑ์ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าแทนกลุ่มสูง และผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ จากนั้นจึงวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุด (corrected item-total correlation) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือข้อกระทงจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical r ($r = .198, df = 69, p < .05$) ผลที่ได้พบว่าข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แต่เพื่อความกระชับของมาตรวัด และไม่ให้อาจารย์ที่มีมากเกินไป เพราะจะทำให้ผู้ตอบเกิดความเหนื่อยล้า และไม่ตั้งใจตอบ ผู้วิจัยจึงทำการพิจารณาดัดข้อกระทงเพิ่ม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่เป็นข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุดน้อย และไม่กระทบต่อโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct) คงเหลือข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 24 ข้อ โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ในขั้นนี้แสดงไว้ในภาคผนวก ค

2.4 การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงที่เหลือจากขั้นตอนที่ 3 จำนวน 24 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ผลการวิเคราะห์พบว่ามาตรวัดชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .95

2.5 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดชุดนี้ด้วยการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไปจำนวน 224 คน (แบ่งเป็นเพศชาย 85 คน และเพศหญิง 139 คน) (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ก) การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบ และทำความสะอาดข้อมูล เมื่อใช้ตารางแจกแจงความถี่ พบว่ามีข้อมูลขาดหายบางส่วนจึงทำการประมาณค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น แล้วจึงรวมคะแนนของข้อกระทงแยกตามองค์ประกอบ และทำการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การ แรงจูงใจการให้คุณค่าเอื้อสังคม และแรงจูงใจการสร้างความประทับใจ

จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูการแจกแจงของข้อมูลพบว่ามีค่า ความเบ้ (skewness) ของข้อมูลทั้งหมดแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -0.69 ถึง -0.09 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.46 ถึง 0.55 (ดังรายละเอียดตารางที่ 11)

ตารางที่ 11

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน (N = 224)

| ตัวแปร | OC | PV | IM |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| คะแนนเต็ม | 5.00 | 5.00 | 5.00 |
| ค่าเฉลี่ย | 3.76 | 4.04 | 3.72 |
| ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | 0.67 | 0.64 | 0.82 |
| ค่าความเบ้ | -0.09 | -0.47 | -0.69 |
| ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้ | 0.16 | 0.16 | 0.16 |
| ค่าความโด่ง | -0.46 | 0.36 | 0.55 |
| ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง | 0.32 | 0.32 | 0.32 |

หมายเหตุ OC คือแรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การ (organizational concern motives), PV คือแรงจูงใจด้านกรให้คุณค่าเอื้อสังคม (prosocial value motives) และ IM คือแรงจูงใจการสร้างความประทับใจ (impression management motives)

จากนั้นนำข้อมูลแต่ละองค์ประกอบไปหาค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งมีทั้งหมด 3 คู่ พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .36 ถึง .50 โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ (รายละเอียดการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 12) เมื่อทำการวิเคราะห์จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์สถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่าเมริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 111.355, df = 3, N = 224, p = .000$) และเมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) พบว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .65) แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันมาก เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นต่อไป

ตารางที่ 12

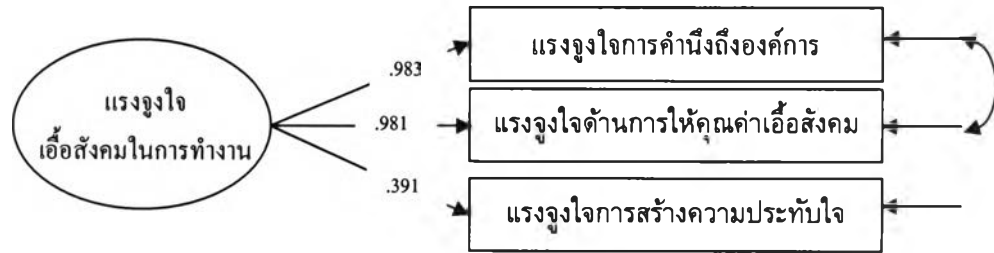
เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

($N = 224$)

| ตัวแปร | OC | PV | IM |
|---|--------|--------|----|
| แรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การ (OC) | - | | |
| แรงจูงใจด้านการให้คุณค่าเอื้อสังคม (PV) | .50*** | - | |
| แรงจูงใจการสร้างความประทับใจ (IM) | .36*** | .41*** | - |

*** $p < .001$, หนึ่งหาง

เมื่อวิเคราะห์สถิติทดสอบความตรงของโมเดลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 0.52, df = 1, N = 224, p = .47$) และมีค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) มีค่าเป็น 0, ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 และค่าความเที่ยง (Composite Reliability) เท่ากับ .86 นอกจากนี้ยังพบว่าพหุคูณมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ของแรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การ แรงจูงใจด้านการให้คุณค่าเอื้อสังคม และแรงจูงใจการสร้างความประทับใจ มีค่าเท่ากับ .983, .981, และ .391 ตามลำดับ และเมื่อทำการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ พบว่าตัวแปรแฝงแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรแรงจูงใจการคำนึงถึงองค์การ แรงจูงใจด้านการให้คุณค่าเอื้อสังคม และแรงจูงใจการสร้างความประทับใจ ได้ร้อยละ .966, .963, และ .153 ตามลำดับ ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 13 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 13 ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่ามาตรวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบ สอดคล้องกับมาตรวัด Citizenship Motive Scale ของ Rioux และ Penner (2001) โดยโมเดลการวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน แสดงดังภาพที่ 10



$$\chi^2 = 0.52, df = 1, p = .47, GFI = 1.00, RMSEA = 0$$

ภาพที่ 10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน

ตารางที่ 13

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (standardized solution), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (completely standardized solution), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (factor score regression) ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรการแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน (N = 224)

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ | | | | คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง | คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร | สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ | R ² |
|-----------------|----------------------|------|--------|------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------|
| | B | SE | t | p | | | | |
| OC | 5.302 | 0.26 | 20.448 | .001 | 5.302 | .983 | 0.129 | .966 |
| PV | 5.044 | 0.25 | 20.375 | .001 | 5.044 | .981 | 0.134 | .930 |
| IM | 2.582 | 0.38 | 6.780 | .001 | 2.582 | .391 | -0.021 | .153 |

$$\chi^2 = 0.52, df = 1, p = .47, GFI = 1.000, AGFI = .990, RMSEA = 0.000$$

3. มาตรการบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

มาตรการบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบนี้พัฒนาขึ้นตามมาตรการ Big Five Inventory (BFI) ของ Bernet-Martinez และ John (1998) ได้รับการแปล และดัดแปลงเป็นภาษาไทยโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักนงค์ มณีศรี โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบคล้อยตาม และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีข้อกระทงรวม 100 ข้อ แบ่งเป็นด้านละ 20 ข้อ

การพัฒนามาตรวัด กณฐิกา บรรลือ (2553) นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 325 คน และตรวจสอบคุณภาพของมาตร ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อกระทบ (item analysis) ซึ่งแบ่งระหว่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 มีจำนวน 99 คน และกลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 มีจำนวน 92 คน จากนั้นนำคะแนนจากข้อกระทบมาวิเคราะห์ด้วยสถิติที (t-test) โดยพบว่าข้อกระทบผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ที่ภาคผนวก ง

2. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมดในมาตร (CITC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่าค่าวิกฤต $r(323) = .09$ พบว่าด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเปิดตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความเป็นมิตรและด้านการมีจิตสำนึกมีค่าสูงกว่าค่าวิกฤต r ทุกข้อและมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88, .90, .82, .79, และ .88 ตามลำดับ โดยแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ที่ภาคผนวก ง

3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) เท่ากับ .84

4. ทำการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax rotation) พบว่าค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ .81 และจากการทดสอบด้วยสถิติบาร์ทเลตต์ (bartlett test of sphericity) พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [$\chi^2(4950) = 1.63, p = .000$]

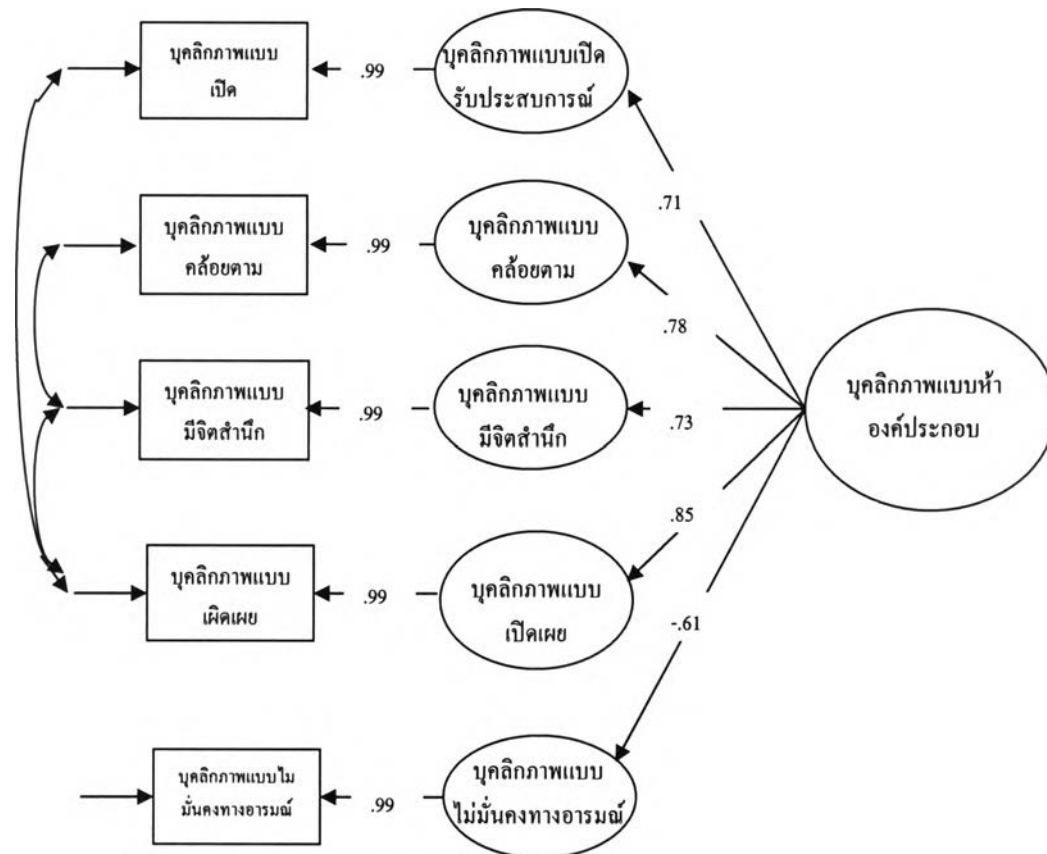
5. คัดเลือกข้อกระทบแต่ละองค์ประกอบให้เหลือมีติละ 12 ข้อ โดยคัดเลือกจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบแต่ละข้อกับผลรวมของข้ออื่น ๆ ในแต่ละด้านที่มีค่าสูงสุด จึงมีข้อกระทบรวมทั้งหมด 60 ข้อ

ตารางที่ 14

จำนวนข้อกระทงและค่าแอลฟาในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ผ่านการคัดเลือกจำแนกตามองค์ประกอบห้าด้านจำนวน 60 ข้อ (ประยุกต์จาก กัณฐิกา บรรลือ, 2553)

| องค์ประกอบ | ข้อกระทงทางบวก | ข้อกระทงทางลบ | รวม | α |
|--------------------|----------------|---------------|-----|----------|
| ไม่มั่นคงทางอารมณ์ | 6 | 6 | 12 | .85 |
| เปิดตัว | 6 | 6 | 12 | .89 |
| เปิดรับประสบการณ์ | 6 | 6 | 12 | .82 |
| คล้อยตาม | 4 | 8 | 12 | .77 |
| มีจิตสำนึก | 6 | 6 | 12 | .87 |
| รวม | 30 | 30 | 60 | .80 |

ก่อนนำมาตราวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบไปใช้ผู้วิจัยนำมาตรไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการขึ้นไปจำนวน 224 คน เพื่อทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ซึ่งพบว่ามาตรวัดนี้มีค่าความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบใกล้เคียงกับงานวิจัยของ กัณฐิกา บรรลือ (2553) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .77 ถึง .90 และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพิสูจน์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน พบว่ามาตรประเมินบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 0.44$, $df = 2$, $N = 224$, $p = .80$) และพบว่าค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) มีค่าเป็น 0 ดัชนีชี้วัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ดังแสดงในภาพที่ 11 จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลมาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 5 องค์ประกอบ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดบุคลิกภาพแบบองค์ประกอบหลัก (General Factor of Personality: GFP) (Musek, 2007) และมีความเหมาะสมสำหรับการเก็บกลุ่มตัวอย่างในชั้นจริงได้



$$\chi^2 = 0.44, df = 2, p = .80, GFI = 1, RMSEA = 0$$

ภาพที่ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 70 ชุด เพื่อทำการวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัดในขั้นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ และไม่ใช่อกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลในครั้งที่ 1 จำนวน 220 ชุด เพื่อทำการตรวจสอบความตรง (validity) ของมาตร

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การขนาดใหญ่ จำนวน 400 ชุด แล้วจึงนำมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้ระดับนัยสำคัญ หรือระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .05 ($p = .05$) ทุกสมมติฐานที่ทำการทดสอบ

แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ค่าสถิติต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดล ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจง และการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาในโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ
3. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)