

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เฉพาะสาขาในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 162 สาขา เพื่อศึกษาถึงการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอพบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา โดยเปรียบเทียบระหว่างผู้บังคับบัญชาประเมินตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

การกำหนดกลุ่มประชากร การสุ่มตัวอย่าง การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการสร้างแบบสอบถาม และการเลือกแบบสอบถามที่มีผู้สร้างไว้แล้ว การกำหนดค่าในการให้คะแนน การคำนวณหาค่าความเที่ยง (Validity) ต่อจากนั้นจึงส่งแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยง (Validity) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบ เก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตัดข้อคำถามที่ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพนำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน และอภิปรายผลต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ ผู้จัดการสาขา และพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ที่ประจำอยู่ในสาขาในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวนทั้งสิ้น 269 สาขา และเนื่องจากมีผู้จัดการสาขาบางส่วนที่ต้องรักษาการแทนผู้จัดการสาขาอื่นด้วย ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความสับสนของผู้ตอบแบบสอบถาม และอาจจะทำให้พนักงานในสาขาที่รักษาการแทนไม่ได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการสาขามากเพียงพอที่จะตอบแบบสอบถามได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะผู้จัดการสาขาที่ควบคุมการทำงานในสาขาที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น และไม่ได้รักษาการแทนผู้จัดการในสาขาอื่นๆ โดยมีจำนวนดังต่อไปนี้

1. ผู้จัดการสาขาจำนวน 162 คน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 1,651 คน

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรผู้บังคับบัญชามีจำนวนไม่มากนัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเก็บข้อมูลของผู้บังคับบัญชาจากประชากรผู้บังคับบัญชาทุกคน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกเลือกโดยผู้จัดการสาขา โดยจะเลือกขึ้นมา 1 คนในจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ประจำอยู่ในสาขานั้น

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

	ผู้บังคับบัญชา	ผู้ใต้บังคับบัญชา	รวม
จำนวนประชากร(คน)	162	1,651	1,813
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)	162	162	324
จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง	162	162	324
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	122	124	246
ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	75.30	76.54	75.92

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบการรับรู้ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการขอพบกิจกรรมการประจบประแจง(จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจับคู่ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประจำอยู่ในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในสาขาเดียวกัน จึงทำให้ผู้วิจัยตัดแบบสอบถามที่กลับมาไม่ครบคู่ออกไป จนเหลือแบบสอบถามที่สามารถนำมาประมวลผลได้จริง 107 คู่ (ผู้จัดการสาขา 107 ชุด และพนักงาน 107 ชุด)

ตารางที่ 3.2
แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ

	ผู้บังคับบัญชา	ผู้ใต้บังคับบัญชา	รวม
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	122	124	246
จำนวนแบบสอบถามที่ไม่ครบคู่	15	17	32
จำนวนแบบสอบถามที่ครบคู่	107	107	214
ร้อยละของแบบสอบถามที่ครบคู่	87.70	86.29	87

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแปรที่วัดในระดับมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง (strength of confidence) ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา
2. การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา (strength of confidence) ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง(จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของตนเองตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา
4. การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง(จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในการวัดการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสอบถามที่นำมาจากงานวิจัยของละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) ซึ่งเป็นแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ราฟ ชวาเซอร์ (Schwarzer, 1993) และในการวัดการชอบพฤติกรรมการประจบประแจงเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง แบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะ และแนวการสร้างดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุ และอายุงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย × ลงใน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ราฟ ชวาเซอร์ (Schwarzer, 1993) ซึ่งได้ศึกษาตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1997) และได้รับการพัฒนาและปรับปรุงโดยละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) และผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงอีกครั้งเพื่อให้เหมาะแก่การตอบโดยผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ และมีข้อความจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ เป็นข้อความทางบวกจำนวน 13 ข้อ และเป็นข้อความทางลบจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนา และปรับปรุงขึ้นตามแนวทางที่ผู้วิจัยศึกษาถึงเอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ และมีข้อความจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ เป็นข้อความทางบวก 17 ข้อ และข้อความทางลบ 7 ข้อ โดยแบ่งข้อความเป็น 2 ประเภทหลัก และแบ่งเป็น 4 ประเภทย่อยดังนี้

1. พฤติกรรมการประจบประแจงในการทำงาน
 - 1.1 พฤติกรรมการประจบประแจงด้วยวาจา 6 ข้อ
 - 1.2 พฤติกรรมการประจบประแจงด้วยการกระทำ 6 ข้อ
2. พฤติกรรมการประจบประแจงในเรื่องส่วนตัว
 - 2.1 พฤติกรรมการประจบประแจงด้วยวาจา 6 ข้อ
 - 2.2 พฤติกรรมการประจบประแจงด้วยการกระทำ 6 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุ และอายุงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย × ลงใน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ราฟ ชวาเซอร์ (Schwarzer,

1993) ซึ่งได้ศึกษาตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura) และได้รับการพัฒนาและปรับปรุงโดย ละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ และมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 13 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 7 ข้อ เช่นเดียวกับแบบสอบถามชุดที่ 1 ส่วนที่ 2

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้ บังคับบัญชา) ของตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงขึ้นตาม แนวทางที่ผู้วิจัยศึกษาถึงเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรา ประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ และมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ เป็นข้อคำ ถามทางบวก 16 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 8 ข้อประกอบด้วย 2 ประเภทหลัก และแบ่งเป็น 4 ประเภทย่อยเช่นเดียวกับแบบสอบถามชุดที่ 1 ส่วนที่ 2

ซึ่งในส่วนที่ 2 และ 3 ของแบบสอบถามชุดที่ 1 และ ชุดที่ 2 มีลักษณะค่าคะแนน ดัง แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3

ลักษณะค่าคะแนนของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ในแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด

ระดับการรับรู้/ระดับความชอบ	ค่าคะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยมาก	1	5

การพิจารณาระดับการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการ ชอบพฤติกรรมการประจบประแจง(จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชานั้นผู้วิจัยได้แบ่งออก เป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาความกว้าง ของอันตรภาคชั้นตามที่กานดา พูนลาภทวี (2530, น. 29-30) อธิบายไว้คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33
 \end{aligned}$$

จากการแบ่งช่วงระดับข้างต้น ทำให้สามารถกำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจงของผู้บังคับบัญชาได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.67 – 5	→	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.66	→	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33	→	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. ผู้วิจัยศึกษา รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดที่ 1 ส่วนที่ 1 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) และชุดที่ 2 ส่วนที่ 1 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยในชุดที่ 1 ส่วนที่ 1 และชุดที่ 2 ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน

1.2 แบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา

แบบสอบถามชุดที่ 1 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) และชุดที่ 2 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) เป็นแบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1997) ผู้วิจัยได้นำมาจากงานวิจัยของ ราฟ ชวาเซอร์ (Schwarzer, 1993) ซึ่ง

ได้ศึกษาตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura) และได้รับการพัฒนาและปรับปรุงโดยละม้าย เกิดโภคทรัพย์ (2548) โดยมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

1.3 แบบสอบถามการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา

แบบสอบถามชุดที่ 1 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) และชุดที่ 2 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) เป็นแบบสอบถามการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา และตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามทฤษฎีพฤติกรรมการประจบประแจง (Ingratiation) ของโจนส์ (Jones, 1964, p.34) และเอกสารตลอดจนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประจบประแจงเพิ่มเติม ได้แก่แนวคิดของโรเบิร์ต และ จูสต์ (Robert and Joost, 2003), พลชัย เพชรพลอด (2548), ธรรมจักร สร้อยพิบูล (2543), เดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์ (2509), สมปราชญ์ จอมเทศ (2515), จำนงค์ สมประสงค์ (2514), หลักราชการของราชการที่ 6 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติของพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวที่เรียบเรียงโดยเดชอุดม คงศรี (2547) ซึ่งแนวคิดทั้งหมดนี้ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการประจบประแจง รวมถึงการยกยอผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน โดยแบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ ประกอบด้วย 2 ประเภทหลัก และแบ่งเป็น 4 ประเภทย่อย ดังนี้

1. พฤติกรรมการประจบประแจงในการทำงาน

1.1 พฤติกรรมการประจบประแจงด้วยวาจามีข้อคำถาม 6 ข้อ

1.2 พฤติกรรมการประจบประแจงด้วยการกระทำมีข้อคำถาม 6 ข้อ

2. พฤติกรรมการประจบประแจงในเรื่องส่วนตัว

2.1 พฤติกรรมการประจบประแจงด้วยวาจามีข้อคำถาม 6 ข้อ

2.2 พฤติกรรมการประจบประแจงด้วยการกระทำมีข้อคำถาม 6 ข้อ

2. นำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบความเข้าใจ และความชัดเจนของการใช้ภาษา โดยพนักงานของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 15 คน แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงความชัดเจนของภาษาในแต่ละข้อคำถามเหล่านั้น

3. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตามสูตรของลอร์วีชี (Lawshe, 1975, pp.563-575) โดยให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การจำนวน 30 คนเป็นผู้ประเมินเนื้อหาในข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) หรือไม่ โดยแบ่งนักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยา

อุตสาหกรรมและองค์การจำนวน 15 คน ประเมินเนื้อหาในข้อคำถามของการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชาทั้งตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา และ อีก 15 คนประเมินเนื้อหาในข้อคำถามของการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชาทั้งตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้ผลคะแนนจากการประเมินแล้วผู้วิจัยได้นำมาคำนวณหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.49 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จะถูกตัดออกไปดังนี้

3.1 แบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8, 12, 15 เหลือข้อคำถาม 17 ข้อ

ชุดที่ 2 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8, 12, 15, 17 เหลือข้อคำถาม 16 ข้อ

ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามในชุดที่ 1 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) เพิ่มขึ้น 1 ข้อ คือข้อที่ 17 เนื่องจากข้อคำถามที่ 17 ในชุดที่ 2 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ซึ่งมีใจความในข้อคำถามเหมือนกันมีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49

ดังนั้นในขั้นตอนนี้แบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา ทั้งชุดที่ 1 และ ชุดที่ 2 จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อ

3.2 แบบสอบถามการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 5, 7, 13, 22, 24 เหลือข้อคำถาม 19 ข้อ

ชุดที่ 2 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 5, 7, 13, 24 เหลือข้อคำถาม 20 ข้อ

ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามในชุดที่ 2 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) เพิ่มขึ้น 1 ข้อ คือข้อที่ 22 เนื่องจากข้อคำถามที่ 22 ในชุดที่ 1 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ซึ่งมีใจความในข้อคำถามเหมือนกันมีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49

ดังนั้นในขั้นตอนนี้แบบสอบถามการชอบพฤติกรรมกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชาทั้งชุดที่ 1 และ ชุดที่ 2 จึงเหลือข้อคำถาม 19 ข้อ

ตารางที่ 3.4

แสดงจำนวนข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ		จำนวนข้อ ที่ตัดทิ้ง	จำนวนข้อ ที่เหลือ
การตระหนักรู้ถึงระดับความ มั่นใจของผู้บังคับบัญชา	สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา	20	4	16
	สำหรับผู้บังคับบัญชา	20	4	16
การชอบพฤติกรรมกรรมการ ประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา	สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา	24	5	19
	สำหรับผู้บังคับบัญชา	24	5	19

4. นำแบบสอบถามที่ได้หลังจากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้จัดการสาขา และ พนักงานของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ที่ประจำอยู่ในสาขาภายในกรุงเทพฯ และปริมณฑล แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนสูงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนต่ำ กลุ่มตัวอย่างละ 25% โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าที่มากกว่า 1.75 จึงจะถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ข้อใดมีค่าที่เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดทิ้งไป (รัตนา ศิริพานิช, 2535, น.159) ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

4.1 แบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ข้อคำถามทุกข้อมีค่าที่เกินกว่า 1.75 ทั้งหมดจึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกเลย ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อดังเดิม

ชุดที่ 2 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ข้อคำถามทุกข้อมีค่าที่เกินกว่า 1.75 ทั้งหมดจึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกเลย ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อดังเดิม

4.2 แบบสอบถามการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชา

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 4, 11, 16 ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อ

ชุดที่ 2 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 4, 11, 16 ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อ

ตารางที่ 3.5

แสดงจำนวนข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อที่เหลือจากการทดสอบ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)		จำนวนข้อที่ ตัดทิ้ง	จำนวนข้อ ที่เหลือ
การตระหนักรู้ถึงระดับ ความมั่นใจของผู้บังคับ บัญชา	สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา	16	-	16
	สำหรับผู้บังคับบัญชา	16	-	16
การชอบพฤติกรรมการ ประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา	สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา	19	3	16
	สำหรับผู้บังคับบัญชา	19	3	16

5. นำผลที่ได้จากการทดสอบก่อนใช้จริงมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Coefficient Alpha) เลือกเฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

5.1 แบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่อยู่ในระดับสูงทั้งหมดจึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกเลย ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อดั้งเดิม และมีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9117

ชุดที่ 2 ส่วนที่ 2 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่อยู่ในระดับสูงทั้งหมดจึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกเลย ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อดั้งเดิม และมีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .8437

5.2 แบบสอบถามการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชา

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่อยู่ในระดับสูงทั้งหมดจึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกเลย ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อดั้งเดิม และมีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .8699

ชุดที่ 2 ส่วนที่ 3 (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่อยู่ในระดับสูงทั้งหมดจึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกเลย ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 16 ข้อดั้งเดิม และมีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9013

ตารางที่ 3.6

แสดงจำนวนข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ		จำนวนข้อ ที่ตัดทิ้ง	จำนวนข้อ ที่เหลือ	ค่าเชื่อมั่น รวมทั้งฉบับ
การตระหนักรู้ถึงระดับ ความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา	สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา	16	-	16	.9117
	สำหรับผู้บังคับบัญชา	16	-	16	.8437
การชอบพฤติกรรมการ ประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา	สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา	16	-	16	.8699
	สำหรับผู้บังคับบัญชา	16	-	16	.9013

ตารางที่ 3.7

แสดงจำนวนข้อคำถามในการสร้าง และจำนวนข้อคำถามที่ผ่านการพัฒนาแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ต้องการวัด	จำนวนข้อคำถาม				
	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด	ข้อคำถามที่ผ่านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	ข้อคำถามที่ผ่านค่าอำนาจจำแนก	ข้อคำถามที่ผ่านค่าความเชื่อมั่น	ข้อคำถามสุดท้าย
การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา	20	16	16	16	16
การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา	24	19	16	16	16

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือ จากกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยส่วนบุคคล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานในองค์การที่ศึกษา
2. ผู้วิจัยทำจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด โดยผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม
3. ผู้วิจัยทำการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 162 สาขา โดยเจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้จัดการสาขาในสาขานั้นๆ โดยภายในซองจะประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 สำหรับผู้จัดการสาขา ชุดที่ 2 สำหรับพนักงานในสาขานั้นๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้จัดการสาขาให้มอบหมายให้พนักงานในสาขา 1 คนทำแบบสอบถามชุดที่ 2
4. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์ พร้อมเจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดส่งแบบสอบถามคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) ในการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา

3. ใช้การทดสอบค่าที (t-test independent) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ทดสอบความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficients) ระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 3.8

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 มีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา	t-test Independent
สมมติฐานที่ 2 มีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา	t-test Independent
สมมติฐานที่ 3 มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficients

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 4 มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง(จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficients

สำนักหอสมุด